

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN - KELUARGA  
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* PADA HOTEL  
BAMBU INDAH GIANYAR**

I Wayan Widiantera  
<sup>1</sup> Ni Putu Pertamawati.  
<sup>2</sup> A.A Media Martadiani.

Progam Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
*Universitas Warmadewa Denpasar, Bali-Indonesia*  
[widiantera599@gmail.com](mailto:widiantera599@gmail.com)

**ABSTRAK**

*Turnover Intention* adalah niat yang berasal dari dalam dirisendiri untuk berpindah dari pekerjaan yang lama dan mencari tempat kerja yang dirasakan lebih baik dari tempat kerja yang lama. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah terdapat masalah mengenai *turnover intention* pada karyawan yang bertolak belakang dengan ketiga indikator dari turnover intention, seperti masih terdapat karyawan yang berpikir untuk pergi dari perusahaan, karyawan masih berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, dan karyawan yang berpikiran untuk keluar dari organisasi beberapa bulan mendatang. Jumlah sampel penelitian sebesar 80 responden. Metode yang digunakan proposional random sampling. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda didapatkan nilai konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) +0,915 dan komitmen organisasional ( $X_2$ )-0,210 sehingga dapat dijelaskan variable konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasannya konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasional melalui uji secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Hotel Bambu Indah Gianyar. Sementara itu hasil uji simultan didapatkan bahwa konflik pekerjaan keluarga dan komitmen organisasional secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Hotel Bambu Indah Gianyar. Variable yang paling dominan pengaruhnya adalah konflik pekerjaan-keluarga. *Turnover* akan meningkat bila dipengaruhi oleh kedua variable tersebut.

**Kata Kunci: Konflik Pekerjaan – Keluarga, Komitmen Organisasional,  
*Turnover Intention***

## 1. PENDAHULUAN

Sektor pariwisata merupakan sektor yang potensial untuk dikembangkan sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Program pengembangan dan pendayagunaan sumber daya dan potensi pariwisata daerah diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pembangunan ekonomi. Perkembangan industri tersebut tidak hanya berdampak pada peningkatan penerimaan devisa, namun juga telah mampu memperluas kesempatan berusaha dan menciptakan lapangan pekerjaan baru bagi masyarakat dalam mengatasi pengangguran di daerah. Hotel merupakan industri yang bergerak pada bidang pelayanan jasa. Salah satu industri yang menjadikan karyawan sebagai aset perusahaan adalah industri perhotelan. Bali sebagai salah satu tempat destinasi wisata yang terkenal di Indonesia.

Irvianti dan Verina (2015) menyatakan *turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi. khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan berpengalaman sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan. Kondisi tersebut tentunya sangat merugikan perusahaan, baik secara materi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingginya tingkat *turnover intention* membuat perusahaan mengalami kerugian ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring karyawan yang berkualitas namun pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena pegawai yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Handaru dan Muna, 2012).

Yoga Watekya (2016) menyatakan bahwa komitmen keberlanjutan memiliki hubungan dengan *turnover intention*, karena terkait dengan biaya yang dikeluarkan. Persaingan dunia bisnis menjadikan komitmen organisasi merupakan isu yang sangat penting, dan oleh karenanya perusahaan memasukkan unsur komitmen organisasi sebagai syarat seseorang untuk dapat bekerja di perusahaan yang bersangkutan (Widya Paramitha, 2013).

Selain faktor komitmen organisasional, faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* yaitu konflik pekerjaan-keluarga. Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda

baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*) Rantika dan Sunjoyo (2010). Konflik pekerjaan-keluarga terjadi karena tidak adanya pengecualian jam kerja untuk karyawan yang sudah berkeluarga, sering lembur dan susah meminta izin kepada perusahaan untuk keperluan keluarga (Nanda dan Mudiarta, 2015).

Hotel Bambu Indah Gianyar memiliki *turnover intention* yang cukup tinggi. Kondisi yang dialami oleh Hotel Bambu Indah Gianyar tersebut harus mendapat perhatian khusus oleh manajemen di setiap divisi untuk membuat kebijakan-kebijakan agar dapat menekan tingkat perputaran karyawan. *Turnover* yang tinggi bagi perusahaan dapat berdampak buruk bagi organisasi karena akan menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada (Sartika, 2014).

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

### **2.1 *Turnover Intention***

Yucel (2012) menyatakan *turnover intention* adalah faktor-faktor mediasi antara niat ingin keluar dan benar-benar keluar dari pekerjaan. *Turnover intention* merupakan suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan apakah tetap bekerja atau mengundurkan diri dari suatu perusahaan (Sidharta dan Meily, 2011).

### **2.2 Komitmen Organisasional**

Komitmen adalah kesepakatan antara beberapa individu di dalamnya yang bersifat mengikat dan mengarah pada keseluruhan (Sidharta dan Meily, 2011). Susanti (2016) menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan isu yang sangat penting maka dari itu perusahaan memasukan unsur-unsur komitmen organisasi sebagai salah satu kriteria untuk dapat bekerja di perusahaan atau organisasi yang bersangkutan.

### **2.3 Konflik Pekerjaan – Keluarga**

Rivai dan Sagala (2011:999) menyatakan bahwa konflik kerja sendiri merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok organisasi yang harus membagi sumber yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja

dan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Hotel Bambu Indah Gianyar. Alasan dipilihnya Bambu Indah Gianyar. Data untuk konflik pekerjaan keluarga (X1), komitmen organisasional (X2) dan *turnover intention* (Y) diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan pada Hotel Bambu Indah Gianyar. Penelitian ini menggunakan data kualitatif dan data kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah menggunakan regresi linier berganda, dalam perhitungannya menggunakan *software* dengan program SPSS *version 20 for Windows*.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji instrument dengan penyebaran kuesioner pada 100 responden, seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu konflik pekerjaan – keluarga, komitmen organisasional, dan *turnover intention* valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30. begitu juga dengan hasil uji reliable, instrument dalam penelitian variabel-variabel penelitian dikatakan reliable karena masing-masing variabel memiliki nilai Alpha lebih besar 0,60.

Berdasarkan uji normalitas, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu lebih besar dari 0,05 yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Berdasarkan uji multikolinieritas ditunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10, begitu juga dengan hasil perhitungan nilai VIF, seluruh variabel memiliki nilai VIF < 10. Hal ini berarti bahwa pada model regresi yang dibuat tidak terdapat gejala multikolinieritas. Berdasarkan uji heterokedastisitas bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berarti di dalam model regresi ini tidak terjadi kesamaan varian dari residual satu pengamatann ke pengamatan lainnya atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda diolah dengan *software Statistical Package for Social Sciences* (SPSS)

Pengaruh konflik pekerjaan – keluarga, komitmen organisasional, terhadap *turnover intention* dapat dianalisis menggunakan perhitungan regresi linier berganda.

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.777	2.099		2.752	.007
	Konflik Pekerjaan-Keluarga	.915	.111	.753	8.265	.000
	Komitmen Organisasional	-.391	.173	-.207	-2.266	.026

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 1 dapat ditulis persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 5,777 + 0,915X_1 - 0,391X_2$$

Dari persamaan tersebut di atas, dapat diartikan sebagai berikut:

Nilai constant 5,777 menunjukkan bahwa apabila nilai dari konflik pekerjaan keluarga ( $X_1$ ) dan komitmen organisasional ( $X_2$ ) sama-sama nol (0), maka *turnover intention* (Y) pada Hotel Bambu Indah Gianyar akan meningkat sebesar 5,777 satuan.

$X_1 = +0,915$  menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga ( $X_1$ ) berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Y) pada Hotel Bambu Indah Gianyar.

$X_2 = -0,210$  menunjukkan bahwa komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* (Y) pada Hotel Bambu Indah Gianyar.

#### **Pembahasan:**

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat dibuat pembahasan sebagai berikut ini :

- 1) **Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian t-test pengaruh konflik pekerjaan keluarga terhadap *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,915 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 8,265 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan keluarga ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada Hotel Bambu Indah Gianyar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang positif, jadi semakin meningkat konflik pekerjaan keluarga yang ada pada Hotel Bambu Indah Gianyar maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

## 2) **Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian t-test pengaruh komitmen organisasional secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar diperoleh nilai koefisien regresi sebesar -0,391 dan menunjukkan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,266 serta nilai signifikan uji t sebesar 0,026 yang lebih kecil dari  $\alpha$  (taraf nyata) = 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasional ( $X_2$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y) pada Hotel Bambu Indah Gianyar. Hal ini menunjukkan sebuah pengaruh yang negatif, jadi semakin menurun komitmen organisasional karyawan pada Hotel Bambu Indah Gianyar maka *turnover intention* akan semakin meningkat.

## 3) **Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan Komitmen Organisasional Terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian simultan pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 35,137 dengan nilai signifikansi  $P_{value}$  0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , hal ini berarti model dapat digunakan untuk analisa lebih lanjut atau dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel konflik pekerjaan keluarga dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### **Kesimpulan Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan yang berkaitan dengan pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar.
2. Komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar.
3. Konflik pekerjaan keluarga dan komitmen organisasional berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar.

#### **Saran**

Berdasarkan uraian kesimpulan tersebut di atas, maka saran yang sekiranya dapat dipertimbangkan oleh pimpinan pada Hotel Bambu Indah Gianyar berkaitan dengan pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan komitmen organisasional terhadap *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah pada variabel konflik pekerjaan keluarga, maka sebaiknya perusahaan memperhitungkan jam kerja yang dibebankan kepada karyawan, agar karyawan memiliki waktu untuk keluarga dan kehidupan bermasyarakatnya, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar.
2. Berdasarkan skor terendah pada variabel komitmen organisasional, maka sebaiknya pimpinan memberikan perhatian kepada karyawan terkait sehingga dapat menurunkan *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar.
3. Berdasarkan skor terendah pada variabel *turnover intention*, maka sebaiknya pimpinan memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan agar karyawan tidak berfikir untuk keluar dari tempat kerja, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* pada Hotel Bambu Indah Gianyar.
4. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya dapat menambahkan faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* seperti; stress kerja, lingkungan kerja dan kompensasi.
- b. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan memperluas dan menggunakan lokasi lain sebagai objek penelitian, sehingga memberikan suatu pandangan yang lebih serta mampu diimplementasikan secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevititas Kelompok dengan Intensi Turnover pada Karyawan. *Journal of Social and industrial Psychology*, 1 (2), pp: 52-58.
- Agus dan Sariyanthi, 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada CV. Bintang Pesona Group.
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., and Grunberg, L. 2012. Women Manager and The Experience of Work Family Conflict. *American Journal of Undegraduate Reseacrh*. 1 (3), pp: 9-16
- Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Churiyah, M. 2011. Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, 16(2), h: 145-154.
- Ghayyur, Muhammad dan waseef Jamal. 2012. Work-family conflicts: a case of employees turnover intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2 (3), pp: 168-174.
- Hatta, J. A. 2011. Hubungan Sumber Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Pengaturan Jam Kerja Fleksibel dengan Capain Kerja Auditor. *Media Riset Akuntansi*, 1 (2), pp: 73-91.
- Hussain, T., and Asif S. 2012. Is Emmployees Turnover Intention Driven By Organizational Commitmen and Perceived Organizational Support. *Journal of Quality and Technology Management*, 8 (2), pp: 1-10.
- Irvianti, Laksmi S.D., Renno E.V. 2015. Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*. Vol. 6. No. 1. pp. 117-126.



