

**ANALISIS KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN KOMITMEN
ORGANISASI TERHADAP PENGUNDURAN DIRI PEGAWAI
SALES PROMOTION GIRL (SPG)
PADA PT. ANUGRAH TERPERCAYA KERJA BANDUNG**

Asep Agung Gumelar¹, Isniar Budiarti²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Komputer Indonesia, Bandung, Indonesia
Jalan Dipatiukur 112-116 Bandung, Kota Bandung, Jawa Barat 40132
E-mail : Aagungumelar@gmail.com¹, Isniar.Budiarti@gmail.com²

***Abstract:** The purpose of this study was to determine the level of entry and exit of employees affected by work-family conflict and organizational commitment at PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung. This study uses multiple linear regression analysis, descriptive and verification. Descriptive analysis is used to determine work-family conflict, organizational commitment and employee turnover while the verification analysis is used to determine the level of entry and exit of employees affected by work-family conflicts both simultaneously and partially. Population and sample were thirty people and data collection techniques used saturated sampling or census. The-results of this study show that work-family conflict and organizational commitment are very important factors that must be considered more for the continuity of the company in order to reduce turnover intention in the company. Based on the results of calculations, simultaneously the two independent variables consisting of work-family conflict and organizational commitment are equally significant effect on the level of employee turnover. From these results it is known that the organizational commitment variable gives the most dominant contribution to the level of employee turnover.*

Keywords : *Work-Family Conflict, Organizational Commitment , Turnover Intention*

Abstrak : Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengunduran diri pegawai yang dipengaruhi konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda, deskriptif dan verifikatif. Pada analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasi dan pengunduran diri pegawai sedangkan pada analisis verifikatif digunakan untuk mengetahui pengunduran diri pegawai yang dipengaruhi konflik pekerjaan-keluarga baik secara simultan maupun parsial. Populasi dan sampel sebanyak tiga puluh orang dan teknik pengumpulan data menggunakan *sampling* jenuh atau sensus. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting yang harus lebih diperhatikan demi kelangsungan perusahaan guna menurunkan tingkat pengunduran diri pegawai (*turnover intention*) di perusahaan. Berdasarkan hasil perhitungan, secara simultan kedua variable bebas yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi sama-sama berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pegawai. Dari hasil tersebut diketahui bahwa variabel komitmen organisasi memberikan-kontribusi paling dominan terhadap pengunduran diri pegawai.

Kata Kunci : **Konflik Pekerjaan-Keluarga, Komitmen Organisasi, Pengunduran Diri Pegawai**

PENDAHULUAN

Perusahaan jasa adalah suatu unit usaha yang kegiatannya memproduksi produk yang tidak berwujud dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen dan mendapatkan laba atau keuntungan sebanyak mungkin. Hal ini didukung oleh pendapat (Sosio-Humaniora, 2014:204) yang menyebutkan bahwa jasa pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang

memiliki beberapa unsur ketakberwujudan yang dapat diberikan oleh suatu pihak kepada pihak lainnya dan memberikan berbagai manfaat bagi pihak-pihak yang terkait. Di dalam sebuah perusahaan jasa, seperti agensi *Sales Promotion Girl* (SPG) merupakan sumber daya manusia dengan peran penting dalam suatu proses penjualan dan aset dari perusahaan yang juga

memiliki nilai penting dalam menunjang tercapainya keberhasilan dan tujuan perusahaan.

Menurut Isnari (2018:2) Manajemen Sumber Daya Manusia atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Proses tersebut terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Salah satu cara dalam mengelola sumberdaya yang baik adalah dengan meminimalisir tingkat perputaran karyawan (*employee's turnover*) dengan memperhatikan segala faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk mengundurkan diri maupun berpindah (*turnover intention*) Hafid (2017:53).

Pengunduran Diri Pegawai (*Turnover*) merupakan indikasi atau keinginan yang datang dari dalam diri seorang pegawai untuk keluar dari perusahaan. Keluar dari perusahaan sendiri banyak bentuknya mulai dari mengundurkan diri, pemecatan, hingga kematian salah satu anggota keluarga pegawai yang dapat mempengaruhi keputusan pegawai untuk keluar atau berpindah dari perusahaan mereka bekerja.

Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat penting dan harus dijaga, dalam suatu perusahaan atau organisasi perputaran karyawan merupakan hal yang harus dapat dihindari sebisa mungkin karena tingkat perputaran karyawan yang tinggi dapat mengganggu kinerja perusahaan dan merugikan perusahaan. Hal tersebut juga dikemukakan oleh (Sartika, 2014) yang mengungkapkan bahwa pengunduran diri pegawai (*turnover*) yang tinggi dapat berdampak buruk bagi organisasi atau perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan Sumber Daya Manusia seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali.

KAJIAN PUSTAKA

Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Susanto (2010:78) bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu

Selain itu penyebab seorang pegawai berkeinginan untuk keluar atau meninggalkan suatu perusahaan (*turnover intention*) dipicu oleh adanya konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) yang mana konflik tersebut terjadi pada seorang pegawai yang harus melakukan tanggung jawabnya di kantor dan di sisi lain mereka juga harus memperhatikan dan mengurus keluarganya. Serta komitmen seorang pegawai pada organisasi yang sangat rendah.

Rumusan Masalah

1. Bagaimana konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasi dan pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
2. Bagaimana pengaruh konflik pekerjaan-Keluarga terhadap pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
4. Seberapa besar tingkat pengunduran diri pegawai yang dipengaruhi secara simultan oleh konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui konflik pekerjaan-keluarga, komitmen organisasi dan pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
4. Untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengunduran diri pegawai yang dipengaruhi secara simultan oleh konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Dampak Terjadinya Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Ashar (2016:122) Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) dapat menimbulkan dampak yang negatif, baik

pada wanita bekerja itu sendiri, keluarganya maupun bagi organisasi tempat mereka bekerja.

Sedangkan Menurut Greenhaus & Beutell dalam Fahlevi (2017:212) konflik pekerjaan keluarga yang terjadi akan menimbulkan kosekuensi yang negatif. Contohnya seperti :

- a. Konflik antara pekerjaan dengan keluarga dapat meningkatkan absensi
- b. Meningkatkan *Turnover*
- c. Menurunnya *Performance*
- d. Menurunnya Kesehatan Individu, baik itu secara psikologi maupun kesehatan fisik.

Menurut Heather H. Donofrio dalam Roboth (2015:36) menyebutkan adanya beberapa indikator yang menjadi penyebab terjadinya konflik pekerjaan-keluarga, yaitu:

1. Tekanan Kerja
2. Banyaknya Tuntutan Tugas
3. Kurangnya Kebersamaan Keluarga
4. Sibuk Dengan Pekerjaan
5. Konflik Komitmen dan Tanggung Jawab Terhadap Keluarga

1. Komitmen Organisasi

Menurut Raeni Dwi Santy (2016:1) mengatakan bahwa “Komitmen adalah konsep populer sekaligus kompleks yang diidentifikasi sebagai faktor yang dapat berhasil atau tidaknya suatu pencapaian suatu tujuan perusahaan”.

Sedangkan pengertian Komitmen Organisasi menurut Sianipar & Haryanti (2014) Komitmen berarti keinginan karyawan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagi pencapaian.

Faktor-Faktor Komitmen Organisasi

Adolfina dalam Hermawar, dkk (2016) mengemukakan ada 8 faktor yang secara positif berpengaruh terhadap komitmen organisasional, yaitu:

1. Kepuasan terhadap promosi
2. Karakteristik pekerjaan
3. Komunikasi
4. Kepuasan terhadap kepemimpinan
5. Pertukaran ekstrinsik
6. Pertukaran intrinsik.
7. Imbalan intrinsik, dan imbalan ekstrinsik.

Sedangkan menurut Sopiah dalam M. Zainal, dkk (2016:66) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

1. Faktor personal

Misalnya seperti: usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dll.

1. Karakteristik pekerjaan
Misalnya: lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.
2. Karakteristik struktur
Misalnya: besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi atau desentralisasi), kehadiran serikat pekerja
3. Pengalaman kerja
Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Komitmen seorang pegawai sangat penting untuk menumbuhkan rasa percaya tinggi akan kualitas yang mereka kerjakan dan komitmen tersebut berpengaruh dalam perilaku seseorang untuk bekerja sesuai dengan yangtelah ditugaskan.

Menurut Bashaw dan Grant dalam Darmawan (2016:100) komitmen seseorang diukur dengan menggunakan tiga indikator, yaitu:

1. Kemauan karyawan
Suatu upaya niat baik karyawan untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya.
2. Kesetiaan karyawan
Bentuk dari loyalitas karyawan guna menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana karyawan bekerja.
3. Kebanggaan karyawan
Suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau optimal.

Pengunduran Diri (*Turnover Intention*)

Menurut Zeffane dalam Putriani, (2014:30) mendefinisikan: Arti-*intention*.-adalah0niat0atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela. Dapat didefinisikan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Sedangkan menurut Sudiro (2011:152) “Perputaran karyawan adalah tingkat perpindahan (*movement*) melewati batas keanggotaan dari sebuah organisasi. Di dalam arti yang luas,

Turnover diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan”.

Faktor Penyebab Pengunduran Diri Pegawai

Menurut Mobley et al dalam Tika, dkk (2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan seseorang keluar/meninggalkan perusahaan adalah sebagai berikut:

1. **Karakteristik Individu**
Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.
2. **Lingkungan Kerja**
Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.
3. **Kepuasan Kerja**
Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.
4. **Komitmen organisasi**
Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

Cara Meminimalisir Tingkat Pengunduran Diri Pegawai

Menurut Shaw dalam Tika, dkk (2016) beberapa strategi yang dapat dicoba oleh Departemen SDM untuk meminimalisir tingkat pengunduran diri pegawai (*turnover*):

1. **Motivasi**
Bonus, cuti, kendaraan dinas atau fasilitas lainnya adalah berbagai alat perusahaan sebagai bentuk reward bagi karyawan apabila mereka telah bekerja dengan baik. Tetapi pada dasarnya, penghargaan berupa bonus dan semacamnya baru merupakan setengah dari keseluruhan upaya untuk

2. **Menjaga kepuasan karyawan**
Penting bagi seorang pemimpin untuk sering melakukan komunikasi dengan karyawan untuk mendengar apa yang mereka butuhkan. Berbagai macam survei untuk mengetahui opini karyawan juga sudah mulai banyak berkembang akhir-akhir ini. Memahami keinginan karyawan akan membantu pemimpin perusahaan menetapkan benefit yang tepat sasaran, demi terciptanya *turnover intention* yang rendah.
3. **Rekrutmen**
Caranya adalah dengan menarik perhatian kandidat-kandidat yang berkualitas. Melakukan proses seleksi yang ketat dan terstruktur. Beberapa cara dapat dilakukan, dari paling murah hingga yang memakan budget tinggi. Misalnya, menawarkan peta jenjang karir yang jelas, menawarkan tunjangan yang menarik, kesempatan pergi ke luar negeri dan cara-cara kreatif lainnya.

Menurut Mobley et al dalam Tika, dkk (2016) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

1. (*Thinking of Quitting*)
Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.
2. (*Intention to search for alternatives*)
Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. (*Intention to quit*)
Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. Karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

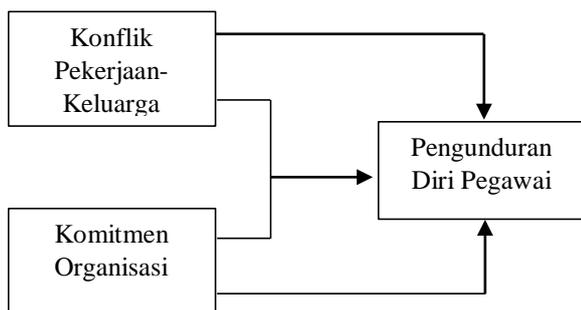
Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Pengunduran Diri Pegawai

Konflik Pekerjaan-Keluarga akan terjadi apabila seorang karyawan merasa waktu mereka lebih banyak dihabiskan dengan bekerja dari waktu berkumpul bersama keluarga dan mereka belum bisa untuk membagi waktunya dengan baik, maka semakin besar konflik yang di rasakan

diiringi semakin besar pula keinginan pegawai untuk meninggalkan maupun berpindah dari perusahaan mereka bekerja.

Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Pengunduran Diri Pegawai

Jika seorang karyawan diperlakukan dengan baik dan mereka merasa puas dalam bekerja di perusahaan tersebut maka karyawan akan memiliki komitmen yang tinggi untuk tetap berada di perusahaan tersebut dan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin kecil.



Gambar Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2002:39) menjelaskan bahwa “Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris.

Sub Hipotesis

H₁ : Konflik Pekerjaan-Keluarga sudah efektif, Komitmen Organisasi mampu dilaksanakan dengan baik dan Pengunduran Diri Pegawai dapat diminimalisir Pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

H₂ : Konflik Pekerjaan-Keluarga memiliki pengaruh terhadap Pengunduran Diri Pegawai Pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

H₃ : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Pengunduran Diri Pegawai Pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

H₄ : Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Pengunduran Diri Pegawai Pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

Objek Penelitian

Menurut Ndraha (Andi Prastowo, 2011:29) menyatakan bahwa “objek penelitian adalah barang yang hendak diteliti oleh peneliti. Objek dalam ensiklopedia disebut sebagai sesuatu yang dengan cara tertentu dapat dikenali oleh subjek pemikir, baik sebagai suatu hal di luar subjek manapun sebagai suatu konsep atau pengertian yang dibentuk oleh subjek di dalam pikirannya”.

Berdasarkan pernyataan tersebut, maka dalam penelitian yang diambil oleh penulis adalah Analisis Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengunduran Diri Pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan dua variabel yang akan diteliti. Adapun variabel-variabel tersebut adalah:

1. Variabel Independent atau variabel bebas (Variabel X₁ dan X₂)
Yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya variabel dependent (variabel tidak bebas). Variabel Independent dalam penelitian ini Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasi.
2. Variabel Dependent atau variabel tidak bebas (Variabel Y)
Yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel Independent. Variabel Dependent dalam penelitian ini adalah Pengunduran Diri Pegawai.

Metode Penelitian

Metode penelitian adalah suatu teknis atau cara mencari, memperoleh, mengumpulkan atau mencatat data, baik berupa data primer maupun data sekunder. Yang digunakan untuk keperluan menyusun suatu karya ilmiah dan kemudian menganalisa faktor-faktor yang berhubungan dengan pokok-pokok permasalahan sehingga akan terdapat suatu kebenaran data-data yang akan diperoleh. Metode penelitian menurut Sugiyono (2016:24) adalah “cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”.

Menurut Sugiyono (2016:28) Metode penelitian manajemen adalah merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dapat dideskripsikan, dibuktikan, dikembangkan dan ditemukan pengetahuan, teori, tertentu sehingga dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah dalam bidang manajemen.

Metode yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan metode verifikatif. Metode deskriptif adalah suatu metode penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan keadaan berdasarkan data dan *fakta* yang dikumpulkan kemudian disusun secara sistematis yang selanjutnya dianalisis untuk mendapatkan kesimpulan.

Teknik Penentuan Data

Untuk menunjang hasil penelitian, maka penelitian melakuka pengelompokan data yang diperlukan kedalam dua golongan, yaitu populasi dan sample.

Populasi

Populasi merupakan objek/subjek yang memenuhi kriteria tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2016:148) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan".

Populasi pada penelitian ini adalah sebanyak 30 pegawai *sales promotion girl* pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

Sample

Menurut Sugiyono (2016:149) "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu".

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis adalah teknik *sampling jenuh* atau sensus karena semua anggota populasi yang sebanyak 30 orang dijadikan *sample*.

Menurut Sugiyono (2016:156) "Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil".

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah penelitian lapangan (*field research*), dilakukan dengan cara melakukan peninjauan langsung pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data primer dan data sekunder. Untuk memperoleh data tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Data Primer ini didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :
 - a. Observasi
 - b. Wawancara
 - c. Kuesioner
2. Data Sekunder didapatkan melalui teknik-teknik sebagai berikut :
 - a. Dokumentasi
 - b. Studi Literatur

HASIL PENGUJIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.464	3.979		2.881	.008
	Konflik Pekerjaan	.294	.133	.361	2.210	.036
	Komitmen Organisasi	-.332	.144	-.377	-2.305	.029

a. Dependent Variable: Keluar Masuk Pegawai

Dari tabel output di atas diperoleh nilai a sebesar 11.464, β_1 sebesar 0,294 dan β_2 sebesar -0,332. Dengan demikian, persamaan regresi linier berganda yang akan dibentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 11,464 + 0,294X_1 - 0,332X_2$$

Dari hasil persamaan regresi linier berganda tersebut masing-masing variabel dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 11.464 menunjukkan bahwa ketika kedua variabel bebas bernilai nol (0) dan tidak perubahan, maka keluar masuk pegawai diprediksi akan bernilai sebesar 11.464 kali.
- b. Variabel X_1 yaitu konflik pekerjaan-keluarga memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.292 menunjukkan bahwa ketika konflik pekerjaan-keluarga meningkat, diprediksi akan meningkatkan keluar masuk pegawai sebanyak 0.292 kali.
- c. Variabel X_2 yaitu komitmen organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,332 menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi meningkat, diprediksi akan menurunkan keluar masuk pegawai sebanyak 0.332 kali.

Tabel 2. Analisis Koefisien Korelasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.322	2.33546

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Konflik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Pengunduran Diri

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi dengan pengunduran diri pegawai adalah sebesar 0.608. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi, nilai sebesar 0.608 termasuk kedalam kategori hubungan yang sangat kuat, berada dalam kelas interval antara 0.600 – 0.799.

Tabel 3. Analisis Koefisien Parsial

Correlations

		Konflik Pekerjaan	Pengunduran Diri
Konflik Pekerjaan	Pearson Correlation	1	.495 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.005
	N	30	30
Pengunduran Diri	Pearson Correlation	.495 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.005	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara konflik pekerjaan-keluarga dengan pengunduran diri pegawai adalah sebesar 0.495. Nilai korelasi bertanda positif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi adalah searah. Dimana semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga, akan diikuti oleh semakin tingginya keinginan pegawai untuk mengundurkan diri dari perusahaan. Berdasarkan interpretasi nilai korelasi, nilai sebesar 0.495 termasuk kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0.400 – 0.599.

Correlations

		Komitmen Organisasi	Pengunduran Diri
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	-.505 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.004
	N	30	30
Pengunduran Diri	Pearson Correlation	-.505 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.004	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa nilai korelasi yang diperoleh antara komitmen organisasi dengan pengunduran diri pegawai adalah sebesar -0.505. Nilai korelasi bertanda negatif, yang menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara keduanya adalah berlawanan. Dimana semakin tinggi komitmen organisasi, maka keinginan pegawai untuk mengundurkan diri akan semakin rendah. Berdasarkan interpretasi korelasi, nilai sebesar -0,505 termasuk

Kedalam kategori hubungan yang sedang, berada dalam kelas interval antara 0.400 – 0.599.

Tabel 4. Analisis Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.608 ^a	.369	.322	2.33546

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Konflik Pekerjaan

b. Dependent Variable: Pengunduran Diri

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa nilai koefisien korelasi atau (R) yang diperoleh sebesar 0.608. Dengan demikian koefisien determinasi dapat dihitung sebagai berikut:

$$Kd = (r)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = (0.608)^2 \times 100 \%$$

$$Kd = 36.9\%$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 36.9%. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap keluar masuk pegawai sebesar 36.9%, sedangkan sisanya sebesar 63.1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 5. Analisis Koefisien Determinasi Parsial

Coefficients^a

Model		Standardized Coefficients	Correlations
		Beta	Zero-order
1	Konflik Pekerjaan	.361	.495
	Komitmen Organisasi	-.377	-.505

a. Dependent Variable: Pengunduran Diri

Berikut hasil output pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus *beta x zero-order* sebagai berikut:

1. Konflik Pekerjaan-Keluarga $X_1 = 0,179$ atau 17,9%
2. Komitme Organisasi $X_2 = 0,190$ atau 19%

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa komitmen organisasi (X_2) memberikan kontribusi paling dominan terhadap pengunduran diri pegawai (Y) dengan kontribusi yang diberikan sebesar 19%, sedangkan 17,9% lainnya diberikan oleh konflik pekerjaan-keluarga (X_1).

HIPOTESIS

Hipotesis digunakan untuk membuktikan apakah konflik pekerjaan-keluarga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pengunduran diri pegawai baik secara simultan maupun secara parsial.

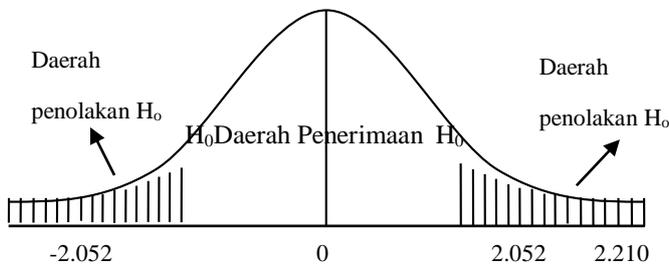
Tabel 6. Pengujian Hipotesis Parsial (X_1)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.464	3.979		2.881	.008
	Konflik Pekerjaan	.294	.133	.361	2.210	.036
	Komitmen Organisasi	-.332	.144	-.377	-2.305	.029

a. Dependent Variable: Pengunduran Diri

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh konflik pekerjaan-keluarga (X_1) adalah sebesar 2.210. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0.05$, $df = n-k-1=30-2-1= 27$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,052$. Dari nilai-nilai di atas terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar 2.210, berada diluar nilai t-tabel (-2.052 dan 2.052). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 1. Daerah Penerimaan X_1

Tabel 7. Pengujian Hipotesis Parsial (X_2)

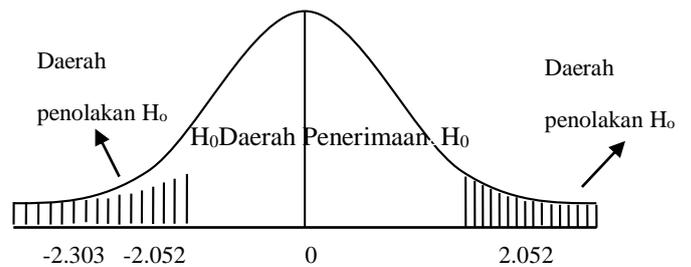
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.464	3.979		2.881	.008
	Konflik Pekerjaan	.294	.133	.361	2.210	.036
	Komitmen Organisasi	-.332	.144	-.377	-2.305	.029

a. Dependent Variable: Pengunduran Diri

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai t-hitung yang diperoleh komitmen organisasi (X_2) adalah sebesar -2.305. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai t-tabel pada tabel distribusi t. Dengan $\alpha=0.05$, $df = n-k-1=30-2-1= 27$, diperoleh nilai t-tabel untuk pengujian dua pihak sebesar $\pm 2,052$. Dari nilai-nilai di atas

terlihat bahwa nilai t-hitung yang diperoleh sebesar -2,305, berada diluar nilai t-tabel (-2.052 dan 2.052). Sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

Jika disajikan dalam grafik, nilai t-hitung dan t-tabel tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:



Gambar 1. Daerah Penerimaan X_2

Tabel 8. Pengujian Hipotesis Simultan

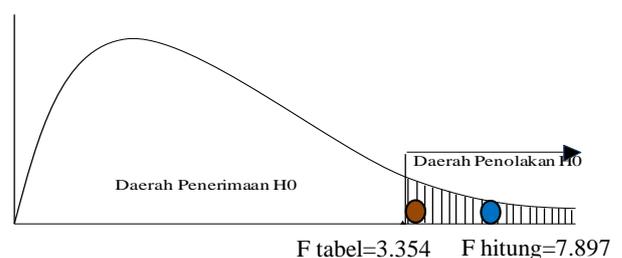
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86.151	2	43.076	7.897	.002 ^b
	Residual	147.268	27	5.454		
	Total	233.419	29			

a. Dependent Variable: Pengunduran Diri

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Konflik Pekerjaan

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, terlihat bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 7.897. Nilai ini akan dibandingkan dengan nilai F-tabel pada tabel distribusi F. Dengan $\alpha=0.05$, $df_1=2$ dan $df_2=27$, diperoleh nilai F-tabel sebesar 3.354. Dari nilai-nilai di atas, terlihat bahwa nilai $F_{hitung} (7,897) > F_{tabel} (3,354)$, sesuai dengan kriteria pengujian hipotesis bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya secara simultan kedua variabel bebas yang terdiri dari konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.

Jika disajikan dalam gambar, nilai F-hitung dan F-tabel tersebut dapat dilihat sebagai berikut:



Gambar 1. Daerah Penerimaan X_1

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Berdasarkan data yang penulis teliti bahwa pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung dinilai cukup tinggi, lebih besar dari tingkat ambang batas. Hal ini dikarenakan oleh tingginya konflik yang terjadi pada beberapa pegawai dan rendahnya komitmen pegawai terhadap perusahaan.
2. Konflik terjadi pada beberapa pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung yang belum bisa membagi waktunya dengan baik antara tuntutan kerja yang dihadapi dan tanggung jawab terhadap keluarga sehingga mengganggu pada urusan keluarga mereka.
3. Beberapa pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung memiliki komitmen kerja yang rendah, hal ini dikarenakan mereka belum merasa bangga bekerja di perusahaan dan sering kali adanya perbedaan pemahaman antara pegawai dengan atasan.
4. Secara parsial, konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pegawai pada PT Anugrah Terpercaya Kerja Bandung dengan kontribusi yang diberikan besar.
5. Secara parsial, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pegawai pada PT Anugrah Terpercaya Kerja Bandung dengan kontribusi yang diberikan besar.
6. Berdasarkan hasil perhitungan secara parsial, diketahui bahwa komitmen organisasi berkontribusi paling dominan terhadap pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
7. Secara simultan, konflik pekerjaan-keluarga dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung dengan kontribusi yang besar, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Sehubungan dengan tingkat pengunduran diri pegawai pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung yang dinilai cukup tinggi. Penulis menyarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan lagi pegawainya mengenai waktu bekerja mereka, sehingga pegawai memiliki ruang waktu yang cukup untuk bisa mengatur waktunya dengan baik dan cobalah sesekali memahami pendapat dan keinginan pegawai agar tidak sering

terjadi perbedaan pemahaman antara pegawai dengan atasan.

2. Tingginya konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi pada beberapa pegawai PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung, penulis menyarankan agar perusahaan lebih memperhatikan lagi pegawainya mengenai tuntutan tugas yang diberikan kepada pegawai diluar jam bekerja mereka yang tidak terlalu banyak, sehingga tidak mengganggu waktu pegawai ketika bersama keluarga. Serta kepada beberapa pegawai yang sudah mempunyai keluarga untuk lebih bisa membagi waktunya ketika mempunyai tuntutan tugas yang diberikan perusahaan di luar jam bekerja, sesekali memintai bantuan keluarga sehingga pekerjaan cepat terselesaikan dan tidak terlalu banyak menyita waktu ketika bersama keluarga yang disebabkan oleh tuntutan tugas yang diberikan oleh perusahaan.
3. Rendahnya komitmen organisasi yang terjadi pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung, penulis menyarankan agar perusahaan lebih meningkatkan komitmen pegawainya dengan cara memperhatikan dan menindak lanjuti keluhan atau keinginan pegawai selagi masih dalam batas kewajaran dan disesuaikan juga dengan kemampuan perusahaan, sehingga tidak lagi terjadi perbedaan pemahaman antara pegawai dengan atasan maka dipastikan rasa komitmen pegawai terhadap perusahaan akan meningkat.
4. Perusahaan sebisa mungkin harus mampu meminimalisir konflik yang terjadi di perusahaan. Hal ini bisa menyebabkan rendahnya komitmen pegawai kepada perusahaan sehingga berdampak pada keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan atau mencari perusahaan lain, selain itu hal ini berdampak negatif bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Irawan Setiyanto dan Selvi Nurul Hidayati. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 5 No. 1, July 2017. Page 105-110. E-ISSN: 2548-9836.
- Anggie Rumondang Berliana Sianipar dan Kristiana Haryanti. 2014. *Hubungan Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja*

Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Poduksi CV. X. Psikodimensia. Vol. 13 No.1, Januari – Juni 2014. Page 98 – 114.

- Dewa Gede Andika Satria Utama, Desak Ketut Sintaasih.2015. *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 4, No.11, 2015. Page 3703 – 3737. ISSN: 2302-8912.*
- Didit Darmawan.2016. *Peranan Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Indonesia. Volume 2, No. 3 Maret 2016. Page 97 – 106.*
- Fahlevi Anwar dan Fanni Putri Diantina. 2017. *Studi Kolerasi Beban Kerja dengan Work-Family Conflict Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah. Jurnal Prosiding Psikologi. Volume. 3, No. 1, Tahun 2017. Page 211-218. ISSN: 2460-6448.*
- Hermawar Saputro, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih.2016. *Pengaruh kepuasan kerja, ketidakamanan kerja & komitmen organisasi terhadap intensi pindah kerja (turnover intention) (Studi kasus pada distribution center PT. Sumber Alfaria trijaya Cabang Rembang, Jawa Tengah). Journal of Management. Vol.02 No.02, Maret 2016.*
- Isniar, Deden, Sri widodo 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Global. Pustaka Fahima. Cetakan ke-1, September 2018. ISBN: 978-979-1355-25-4*
- Jackson dan Yohanes Arianto.2017. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawati PT Sinta Pertiwi. Jurnal Kreatif : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan. Vol. 5, No.1, Oktober 2017. Page 99 – 111. ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616.*
- Jane Y.Roboth.2016. *Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen. Vol.3,No.1, 2015. Page 33-46.*
- Loura Hardjaloka.2013. *Stereotipe, dampak, dan perlindungan hukum bagi SPG (Sales Promotion Girl). Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik. Vol.26, No.3, tahun 2013. Page 137-152.*
- Muhammad Hafid.2017. *Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Divisi Food & Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta). SMART – Study & Management Research. Vol XIV, No 3 – 2017. Page 52-60. ISSN : 1693-4474.*
- Ni Luh Tesi Riani dan Made Surya Putra.2017. *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol. 6, No. 11, 2017. Page 5970-5998. ISSN : 2302-8912.*
- Nita Ratna Sari, Moehammad Soe'oeod Hakam, Heru Susilo.2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB). Vol. 27 No. 1 Oktober 2015. Page 1-7.*
- Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I Gde Adnyana Sudibya, Agoes Ganesha Rahyuda.2016. *Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 5.3 (2016). Page 629-658. ISSN : 2337-3067.*
- Rachmawati Meita Oktaviani dan Ida Nurhayati.2014. *Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE). Vol. 21, No. 1 Maret 2014. Page 83 – 98. ISSN: 1412-3126.*
- Raeni Dwi Santy.2016. *The Achievement of Organizational Culture Expected in Accordance with the Quality Improvement Organization Through Commitment top Management. International Journal of Business and Economic Research (IJABER).*
- Silvia Ariani, Lalu Suparman, Agusdin.2017. *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga (work family conflict) dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Bendahara Wanita Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten/ Kota Se Pulau Lombok). Jurnal magister manajemen universitas mataram. Vol. 6 no. 1 maret 2017. Page 1-20.*

Siti Aisyah Binti Panatik, Siti Khadijah Binti Zainal Badri, Azizah Binti Rajab, Rosman Bin Mohd. Yusof. 2012. *Work-Family Conflict And Work-Related Attitude: The Mediating Effects Of Stress Reactions*. International Journal Of Social Sciences And Humanity Studies. Vol 4, No 1, 2012. Page 377-387. ISSN: 1309-8063.

Umi Narimawati. 2007. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Agung

Media

_____. 2008. Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori Dan

Aplikasi. Bandung: Agung Media

_____. 2008. Teknik-Teknik Analisis Multivariat untuk Riset Ekonomi.

Yogyakarta: Graha Ilmu

_____. 2010. Penulisan Karya Ilmiah. Bekasi: Genesis

_____. 2011. Penulisan Karya Ilmiah, Edisi Pertama. Bekasi: Genesis