

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada penulisan skripsi ini peneliti menggali informasi mengenai teori-teori pada penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kelebihan dan kekurangan yang sudah ada. Peneliti juga menggali informasi melalui jurnal ilmiah, buku-buku maupun skripsi dengan tujuan untuk mendapatkan informasi atau teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

##### **2.1.1 Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*)**

###### **2.1.1.1 Pengertian Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Ada beberapa definisi yang dikemukakan para ahli mengenai Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) seperti :

Menurut Susanto (2010:78) bahwa :

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

Susanti dan Ekayati (2013) :

Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) sebagai suatu konflik dimana terjadi ketidak seimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan individu itu sendiri harus memenuhi tuntutan salah satu peran yang nantinya akan menekan peran yang lain sehingga akan menyebabkan individu sulit membagi waktu dan sulit melaksanakan suatu peran karena ada tuntutan peran lainnya.

Sedangkan Frone dalam Afrilia (2018:50) :

Konflik Pekerjaan Keluarga yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi mereka harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain juga harus memerhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

### 2.1.1.2 Penyebab Terjadinya Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Raymo & Sweeney dalam Alteza (2018:04) Secara umum penyebab timbulnya konflik pekerjaan-keluarga berasal dari lingkungan pekerjaan maupun keluarga itu sendiri.

Pertama, bersumber dari pekerjaan yaitu:

- a. Jam kerja yang terlalu panjang
- b. Jadwal kerja yang kurang fleksibel
- c. Karakteristik pekerjaan yang cenderung menekan, baik fisik maupun psikis.

Penyebab kedua berasal dari keluarga yaitu:

- a. Masih ada anak kecil yang harus diurus
- b. Kesehatan pasangan yang buruk
- c. Padatnya pekerjaan rumah tangga
- d. Komunikasi yang buruk.

Sedangkan menurut Greenhaus & Beutell dalam Jackson (2017:101) Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work-Family Conflict*) muncul sebagai akibat adanya tuntutan yang tinggi dari peran ganda baik itu keluarga maupun pekerjaan yang dimainkan seorang individu sehingga terdapat 2 (dua) macam ketegangan yang terjadi, yaitu:

#### 1. *Overload*

Ketegangan yang bersifat *overload* muncul ketika jumlah tuntutan terhadap waktu dan energi terlalu besar untuk memainkan peran ganda.

## 2. *Inteference*

Ketegangan yang bersifat *interference* muncul ketika banyak aktifitas pekerjaan dan keluarga yang harus dimainkan pada waktu yang bersamaan di tempat yang berbeda.

### 2.1.1.3 Jenis-Jenis Konflik Pekerjaan-Keluarga

Menurut Greenhaus & Beutell dalam Al-Musadieq (2016:04) jenis konflik pekerjaan-keluarga dibagi menjadi tiga jenis, yaitu:

#### 1. *Time-based conflict*

Yaitu, konflik yang terjadi karena waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

#### 2. *Strain-based conflict*

Yaitu, konflik yang terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

#### 3. *Behavior-based conflict*

Yaitu, konflik yang terjadi berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan/ keluarga).

### 2.1.1.4 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 Greenhaus & Beutell dalam Fahlevi (2017:212) konflik pekerjaan-keluarga yang terjadi akan menimbulkan konsekuensi 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.

#### **2.1.1.5 Indikator Konflik Pekerjaan-Keluarga**

Menurut Heather H. Donofrio dalam Roboth (2015:36) mengungkapkan adanya beberapa indikator yang bisa diidentifikasi kedalam konflik pekerjaan-keluarga adalah:

- a. Tekanan kerja

Kondisi ketegangan seseorang yang melibatkan suatu pekerjaan. Tekanan kerja berkaitan dengan tekanan dari beberapa peran yang saling bertentangan dalam waktu yang bersamaan, maka dengan adanya tuntutan kerja dan tanggung jawab dari peran dalam pekerjaan membuat seseorang menjadi lebih sulit untuk menjalankan peran lainnya

- b. Banyaknya tuntutan tugas

Terlalu banyaknya kewajiban seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, Maka tuntutan umum dalam peran pekerjaan meliputi tanggung jawab, tugas dan komitmen. Untuk memenuhi tuntutan dalam peran pekerjaan ini membuat seseorang mengkhhususkan sejumlah waktunya hanya untuk pekerjaan, sehingga mengabaikan perannya dalam keluarga.

c. Kurangnya kebersamaan keluarga

Keadaan dimana waktu seseorang lebih banyak dihabiskan untuk pekerjaan & menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya dalam pekerjaan, sehingga membuat seseorang mengabaikan tugas dan tanggung jawabnya terhadap keluarga .

d. Sibuk dengan pekerjaan

Kondisi dimana banyaknya tuntutan tugas membuat seseorang lebih menghabiskan waktunya untuk dapat lebih berdedikasi terhadap pekerjaannya. Hal ini mengakibatkan seseorang lebih senang menghabiskan waktunya untuk memenuhi kewajiban-kewajiban dalam pekerjaannya.

e. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Konflik dimana komitmen seseorang dan tanggung jawabnya terhadap keluarganya tidak berjalan dengan baik, sehingga semakin tinggi komitmen seseorang dalam pekerjaan akan membuat orang tersebut semakin sulit untuk menyeimbangkan tanggung jawab perannya dalam keluarga.

## **2.1.2 Komitmen Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi**

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

Sedangkan menurut Isnari (2018:147) Komitmen seorang pekerja sangatlah penting untuk menumbuhkan rasa percaya tinggi akan kualitas yang mereka kerjakan dan komitmen tersebut berpengaruh dalam perilaku seseorang untuk bekerja sesuai dengan yang telah ditugaskan.

Komitmen organisasional sebaiknya ditumbuhkan sejak pertama kali pegawai masuk di dalam organisasi karena semakin lama komitmen terjalin maka akan semakin baik pula hubungan pegawai dengan organisasi yang pada akhirnya akan menimbulkan kepuasan kerja serta loyalitas yang tinggi pada perusahaan (Parimita, dkk 2014).

#### **2.1.2.2 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 Sopiha dalam M. Zainal, dkk (2016:66) ada 4 faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu:

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

2. Karakteristik pekerjaan

Misalnya seperti: lingkup jabatan, tantangan, konflik, peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dll.

3. Karakteristik struktur

Misalnya seperti: besar/kecilnya organisasi, bentuk organisasi (sentralisasi desentralisasi), kehadiran serikat pekerja.

4. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

### 2.1.2.3 Jenis-Jenis Komitmen Organisasi

Menurut Allen & Meyer dalam Darmawan (2013:168) Komitmen organisasi dibedakan menjadi tiga jenis yaitu: *affective*, *normative* dan *continuance* atau berkelanjutan sebagai keadaan psikologis yang mencirikan hubungan baik karyawan dengan organisasi atau memiliki implikasi untuk mempengaruhi apakah karyawan akan tetap tinggal dengan organisasi. Tiga jenis dari komitmen organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*)

Yaitu keterikatan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena ia memang setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya.

2. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis, atau

keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap keharusan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki komitmen normatif yang tinggi akan bertahan dalam organisasi karena merasa wajib atau sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut.

### 3. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*)

Merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan diperoleh karyawan jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karena karyawan merasa takut akan kehilangan sumbangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya.

#### 2.1.2.4 Akibat Dari Komitmen Organisasi

Menurut Meyer et al. dalam Ranty 2017:4 beberapa hal yang menjadi akibat dari komitmen organisasi:

##### a. *Turnover*

*Turnover* adalah tingkat pertukaran atau pergantian, yang dalam konteks ini adalah pertukaran tenaga kerja atau karyawan. Karyawan yang komitmennya rendah akan dengan mudah memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

##### b. Ketidakhadiran/tingkat absensi

Komitmen organisasi juga mempengaruhi ketidakhadiran karyawan ditempat



kerja. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi akan menunjukkan sikap negatif terhadap ketidakhadiran. Mereka cenderung untuk mengusahakan untuk hadir ditempat kerja.

c. Kinerja karyawan

Kinerja seseorang dalam bekerja di suatu organisasi. Dengan kata lain, karyawan dengan komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan berkinerja lebih baik.

### **2.1.2.5 Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Bashaw dan Grant dalam Darmawan (2016:100) variabel ini diukur dengan tiga indikator komitmen, 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.

### **2.1.3 Pengunduran Diri Pegawai (*Turnover Intention*)**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pengunduran Diri Pegawai (*Turnover Intention*)**

Menurut Zeffane dalam Putriani (2014:30) Arti *intention* adalah niat atau 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.

Pendapat lain disampaikan oleh Harnoto dalam Ronald (2014:1) “*turnover intentions* adalah kadar atau *intensitas* dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intentions* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik”.

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”.

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Pengunduran Diri Pegawai (*Turnover*)**

Menurut Price Dalam Rachmawati & Ida (2014:86) menyatakan bahwa *turnover* karyawan dapat dibagi kedalam dua jenis, yaitu:

#### **1. *Voluntary Turnover***

*Voluntary Turnover* merupakan *turnover* yang diajukan oleh perorangan adalah *Turnover* sukarela. Mobley (1986) menamakan tipe ini sebagai *voluntary separation* yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi yang diajukan oleh individu karyawan itu sendiri.

#### **2. *Involuntary Turnover***

*Involuntary Turnover* merupakan pergerakan keluar-masuknya seorang individu dari suatu organisasi, yang dilakukan bukan atas kehendak individu.

Nama lain tipe ini adalah *involuntary separation*, yang berarti berhentinya seseorang dari organisasi atas keinginan organisasi, termasuk kematian, dan diperintahkan mengundurkan diri.

### **2.1.3.3 Faktor Penyebab Terjadinya Pengunduran Diri Pegawai**

Menurut Mobley et.al dalam Tika, dkk (2016:05) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan seseorang keluar atau 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. Karakteristik 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.

#### 2.1.3.4 Cara Menurunkan Tingkat Pengunduran Diri Pegawai

Menurut Shaw dalam Tika, dkk (2016:04) 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, menurut Murphy & Cleveland (1995) penghargaan berupa bonus dan semacamnya baru merupakan setengah dari keseluruhan upaya untuk mempertahankan karyawan.

##### 2. Menjaga Kepuasan Karyawan

Berkaitan dengan hal ini, seorang pemimpin mempunyai tugas yang cukup sulit yakni mengetahui apa yang disukai dan tidak disukai karyawannya. 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

Program penurunan tingkat pengunduran diri pegawai (*Turnover Intention*) dapat dilakukan dari mulai tahap rekrutmen karyawan. 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.

#### **2.1.3.5 Indikator Pengunduran Diri Pegawai (*Turnover Intention*)**

Menurut Mobley et al dalam Tika, dkk (2016:05) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

##### 1. Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh, kemudian mulai berfikir untuk keluar dari tempat mereka bekerja.

##### 2. Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain yang dirasa lebih baik.

### 3. Niat untuk keluar (*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.

#### 2.1.4 Hasil Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penilitan	Persamaan	Perbedaan
1.	Adi Irawan Setiyanto & Selvi Nurul Hidayati Vol. 5 No. 1 July 2017	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover Intention</i>  Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis Vol. 5 No. 1, July 2017, 105-110 E-ISSN: 2548-9836	Hasil pengujian menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> namun komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa <i>turnover intention</i> karyawan dipengaruhi oleh tingkat komitmen organisasinya, oleh karena itu perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi karyawannya.  <b>Data yang digunakan dalam penelitian data kuantitatif yang berasal dari data sekunder berupa kuesioner. Menggunakan skala Likert 1-5 yang merupakan data</b>	Sama-sama menggunakan variabel $X_2$ Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas (Independent)  Sama-sama menggunakan variabel Y <i>Turnover Intention</i> sebagai variabel terikat (Dependent)	Peneliti menggunakan variabel $X_1$ Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (Independent)

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penilitan	Persamaan	Perbedaan
			<p><b>ordinal</b></p> <p>Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 8.000 karyawan dengan Tingkat Kesalahan 5% diperoleh <math>S = 334</math> dan dari 334 kuesioner yang disebar responden sebanyak 162 karyawan</p>		
2.	<p>Ni Luh Tesi Riani &amp; Made Surya Putra</p> <p>Vol. 6, No. 11 2017</p>	<p>Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan</p> <p>E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 2017:5970-5998 ISSN : 2302-8912</p>	<p>Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. <math>0,000 &lt; 0,05</math>. Beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. <math>0,016 &lt; 0,05</math>. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> dengan nilai Sig. <math>0,007 &lt; 0,05</math>.</p> <p><b>penelitian ini menggunakan desain penelitian asosiatif dan Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda</b></p> <p>Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 63 responden karyawan Hotel Amanusa di Nusa Dua</p>	<p>Sama-sama menggunakan variable Y <i>turnover intention</i> sebagai variabel bebas (independent)</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel <math>X_1</math> yaitu Stres Kerja sebagai variabel bebas (independent)</p> <p>Peneliti menggunakan variabel <math>X_2</math> yaitu Beban Kerja sebagai variabel bebas (independent)</p> <p>Dan Peneliti menggunakan variabel <math>X_3</math> yaitu Lingkungan Kerja Non Fisik sebagai variabel bebas (independent)</p>
3.	<p>Muhammad Hafid</p> <p>Vol XI No 3 2017</p>	<p>Pengaruh <i>Work-Life Balance</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan Divisi Food &amp; Beverage Hotel Indonesia</p>	<p>Hasil yang didapat pada penelitian ini adalah <i>work-life balance</i> memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap <i>turnover intention</i> karyawan. Melalui hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi</p>	<p>Sama-sama menggunakan variable Y <i>turnover intention</i> sebagai variabel bebas (independent)</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel <math>X_1</math> yaitu <i>Work-Life Balance</i> sebagai variabel bebas (independent)</p>

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penilitan	Persamaan	Perbedaan
		Kempinski Jakarta) SMART – Study & Management Research   Vol XIV, No 3 – 2017 ISSN : 1693- 4474	<p>pihak perusahaan untuk mencegah munculnya <i>turnover intention</i> karyawan, dengan cara memberikan kompensasi kerja berupa bonus uang pada tiap pekerjaan tambahan diluar deskripsi pekerjaan asli karyawan yang dikerjakan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan kembali penelitian ini, dengan objek dan metode penelitian yang berbeda, atau melibatkan variabel lain seperti Kompensasi atau Kesempatan Pengembangan Karir, sehingga hasil temuan penelitian cakupannya dapat lebih luas tidak hanya terbatas pada satu variabel bebas.</p> <p><b>Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana Dan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner</b></p> <p>Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 120 responden karyawan Divisi Food &amp; Beverage Hotel Indonesia Kempinski Jakarta</p>		
4.	Tika Nur Halimah, Azis	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja	1. Hasil uji regresi berganda adalah $Y = 8.295 X_1 + 0.824 -$	Sama-sama menggunakan	Peneliti menggunakan



No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penilitan	Persamaan	Perbedaan
	Fathoni, Maria M Minarsih  2016	Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang)  Journal of Management Vol.2 No.2 , Maret 2016	0.195 X2 - X3 0134 berarti jika ketidakamanan kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . 2. Validitas hasil tes menabur r menghitung semua variabel ( <i>Job Insecurity</i> , Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja dan omset Niat) > r tabel (0,22) sehingga variabel declaret valid. 3. Hasil uji reliabilitas menunjukkan alpha nilai crouncash > 0,6 sehingga variabel oll menyatakan penelitian yang handal. Saran dari penulis untuk mengurangi <i>turnover</i> karyawan adalah untuk membuka komunikasi dua arah sehingga apa yang dibutuhkan dari karyawan dan perusahaan dapat lebih jelas diketahui oleh kedua pihak.  <b>Metode sampel dengan Accidental sampling dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala Likert</b>  Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 80 dari karyawan Gelael superindo kota semarang	variable Y <i>turnover intention</i> sebagai variabel bebas (independent)	variabel X <sub>1</sub> yaitu <i>Job Insecurity</i> sebagai variabel bebas (independent)  Peneliti menggunakan variabel X <sub>2</sub> yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (independent)  Dan Peneliti menggunakan variabel X <sub>3</sub> yaitu Beban Kerja sebagai variabel bebas (independent)
5.	Arlinda Ashar [1] Intaglia Harsanti [2]	Hubungan <i>Work Family Conflict Dengan Quality Of Work Life</i> Pada Karyawan	Hasil penelitian memperlihatkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara <i>work</i>	Sama-sama menggunakan variabel X <sub>1</sub> yaitu <i>Work</i>	Peneliti menggunakan variabel X <sub>2</sub> yaitu <i>Work</i>

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penilitan	Persamaan	Perbedaan
		<p>Wanita Perusahaan Swasta</p> <p>Jurnal Ilmiah Psikologi Volume 9. No. 2, Desember 2016</p>	<p><i>family conflict</i> dengan <i>quality of work life</i> pada karyawan wanita.</p> <p><b>Penelitian dilakukan dengan pendekatan kuantitatif &amp; Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan teknik korelasi Product Moment Pearson. Data yang diperoleh menggunakan teknik analisis uji korelasi bivariate pearson one tailed.</b></p> <p>Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 110 orang karyawan wanita</p>	<p><i>Family Conflict</i> sebagai variabel bebas (independent)</p>	<p><i>Quality Of Work Life</i> sebagai variabel bebas (independent)</p>
6.	<p>Ni Wayan Mega Sari Apri Yani<sup>1</sup> I Gde Adnyana Sudibya<sup>2</sup> Agoes Ganasha Rahyuda<sup>3</sup></p>	<p>Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Wanita E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis (2016) : 629-658 ISSN : 2337- 3067</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa:</p> <p>(1) <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>(2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>(3) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>(4) <i>work-family conflict</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>(5) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>(6) <i>work-family conflict</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel X<sub>1</sub> <i>work-family conflict</i> sebagai variabel bebas (Independent)</p> <p>Sama-sama menggunakan variable y <i>turnover intention</i> sebagai variabel terikat (dependent)</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel X<sub>2</sub> yaitu pengaruh stres kerja sebagai variabel bebas (Independent)</p> <p>Dan peneliti menggunakan variabel x<sub>3</sub> yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas (Independent)</p>

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penilitan	Persamaan	Perbedaan
			<p>(7) stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pengujian variabel mediasi menunjukkan hasil bahwa sifat mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara <i>work-family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> adalah <i>complete full mediation</i> (variabel mediasi sempurna), sedangkan sifat mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> adalah <i>partial mediation</i> (variabel mediasi sebagian).</p> <p><b>Dalam penelitian ini data kuantitatif dan menggunakan metode <i>Partial Least Square (PLS)</i></b></p> <p>Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 165 orang</p>		
7.	Jane Y.Roboth	<p>Analisis <i>Work Family Conflict</i>, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia.</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.3 ,No.1, 2015:33-46</p>	<p>Hasil uji t untuk Konflik Keluarga-Pekerjaan (X1) terhadap kinerja Wanita Berperan Ganda (Y) menunjukkan nilai sig 0.491 artinya nilai sig lebih besar dari nilai probabilitas 0,05 (0,491&gt;0,05) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H0 diterima dan H1 ditolak. Hasil uji t untuk konflik keluarga-pekerjaan menunjukkan nilai sig</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel X<sub>1</sub> <i>work-family conflict</i> sebagai variabel bebas (Independent)</p>	<p>Peneliti menggunakan variabel X<sub>2</sub> stres kerja sebagai variabel bebas (Independent)</p> <p>Dan peneliti menggunakan variable y yaitu kinerja wanita sebagai variable terikat</p>

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penilitan	Persamaan	Perbedaan
			<p>0,003 dan t hitung menunjukkan nilai 3,112, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (<math>0,003 &lt; 0,05</math>) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H2 ditolak dan H2 diterima. Hasil uji t untuk stress kerja (X3) terhadap kinerja (Y) menunjukkan nilai sig 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 6,192, artinya nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 (<math>0,000 &lt; 0,05</math>) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah H3 ditolak dan H3 diterima.</p> <p><b>Analisa data menggunakan analisis jalur</b></p> <p>Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 68 karyawati dengan jumlah sampel 30 orang</p>		(dependent)
8.	Dewa Gede Andika Satria Utama1 Desak Ketut Sintaasih	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan <i>Turnover Intention</i> E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.11, 2015: 3703 - 3737 ISSN: 2302-8912	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa</p> <p>1) <i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.,</p> <p>2) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.,</p> <p>3) <i>work-family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>(4) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan</p>	<p>Sama-sama menggunakan variabel X<sub>1</sub> yaitu Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> sebagai variabel bebas (independent)</p> <p>Sama-sama menggunakan variabel X<sub>3</sub> yaitu Komitmen Organisasional sebagai variabel bebas (independent)</p>	Peneliti menggunakan variabel X <sub>2</sub> yaitu Kepuasan Kerja sebagai variabel bebas (independent)

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penilitan	Persamaan	Perbedaan
			<p>terhadap <i>turnover intention</i>., 5) komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>., dan 6) pengaruh tidak langsung mengindikasikan bahwa komitmen organisasional tidak mampu menurunkan tingkat pengaruh <i>work-family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i>. Namun hasil penelitian ini membuktikan jika tingkat kepuasan kerja yang semakin meningkat ditambah dengan komitmen organisasional yang semakin baik pada diri karyawan dapat menurunkan <i>turnover intention</i>.</p> <p><b>Pendekatan yang digunakan untuk meneliti masalah pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk asosiatif dan menggunakan metode sampel jenuh</b></p> <p>populasi dan sampel yang digunakan dengan responden 67 orang yaitu karyawan Bank Mandiri Kantor Cabang Veteran Denpasar</p>	Sama-sama menggunakan variable Y <i>turnover intention</i> sebagai variabel bebas (independent)	
9.	Rachmawati Meita Oktaviani dan Ida Nurhayati	Pengaruh Komitmen Profesi Terhadap <i>Turnover Intentions</i> Dengan	Hasil penelitian menyebutkan komitmen profesi dan kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intentions</i> .	Sama-sama menggunakan variabel X <sub>1</sub> yaitu analisis komitmen organisasi sebagai	Peneliti menggunakan variable Y Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat

No	Nama Peneliti	Judul penelitian	Hasil Penilitan	Persamaan	Perbedaan
		Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Semarang)  Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), Maret 2014, Hal. 83 – 98 ISSN: 1412-3126	Komitmen profesi dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Kesimpulan dari hasil penelitian ini variabel kepuasan kerja tidal dapat menjadi variabel pemediasi antara komitmen profesi terhadap <i>turnover intentions</i> .  <b>Metode pengumpulan data sampel yang digunakan adalah <i>judgment sampling</i></b>  Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 80 karyawan dengan 54 responden Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Semarang	variabel bebas (independent)  Sama-sama menggunakan variable $X_2$ <i>turnover intention</i> sebagai variabel bebas (independent)	(dependent)

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Pada penelitian ini akan dilakukan analisis konflik pekerjaan-keluarga ( $X_1$ ) dan komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap pengunduran diri pegawai ( $Y$ ).

Untuk meminimumkan niat atau keinginan pegawai keluar disuatu perusahaan, sebaiknya antara perusahaan dengan pegawai ada keseimbangan antara hasil dan keinginan. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan dapat membuat kebijakan terhadap pegawai yang hasilnya dapat memuaskan keinginan karyawan itu sendiri. Timbal balik perusahaan terhadap pegawainya yaitu dengan

memperhatikan apa yang pegawai inginkan untuk dirinya baik dari segi kepuasan dan memperhatikan kondisi psikologi karyawan atas beban pekerjaan yang mereka terima.

Dengan berkurangnya konflik di dalam pekerjaan-keluarga yang dihadapi pegawai maka semakin kecil keinginan pegawai untuk mengundurkan diri (*turnover intention*) diperusahaan. Lalu jika seorang pegawai memiliki komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaannya maka pegawai tersebut akan mempertahankan diri untuk bekerja dalam organisasi atau perusahaan, hal ini dapat dipastikan bahwa pegawai tersebut tidak akan meninggalkan maupun berpindah dari organisasi atau perusahaan tersebut.

## **2.2.1 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1.1 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Pengunduran Diri Pegawai (*Turnover Intention*)**

Menurut Amelia dalam N.W Mega, dkk (2016:635) apabila seseorang yang jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga timbul tekanan atau stres dalam dirinya dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Ngadiman dalam N.W Mega, dkk (2016:635) juga mengemukakan bahwa Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif dengan *turnover intention*. Semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya.

Dari hasil pengertian diatas hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap pengunduran diri pegawai penulis menyimpulkan bahwa 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 perusahaan tersebut.

#### **2.2.1.2 Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Pengunduran Diri Pegawai (*Turnover Intention*)**

Novriyadi, (2015) menyatakan bahwa tingginya rasa komitmen terhadap organisasi maka karyawan dapat bekerja secara maksimal. Jika komitmen organisasional rendah, maka loyalitas karyawan terhadap perusahaan juga akan rendah serta meningkatkan keinginan karyawan untuk tidak mempertahankan keanggotaannya dan berpindah dari perusahaan mereka bekerja.

Menurut Anggie & Kristiana (2014:105) mengemukakan bahwa ketika karyawan mempunyai loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi pada perusahaan, maka karyawan akan rela mengorbankan kepentingan pribadinya untuk perusahaan, bahkan tanpa mengharapkan imbalan yang sepadan. Apabila loyalitas dan rasa memiliki rendah, maka karyawan cenderung mengundurkan diri dan mencari pekerjaan lain

Dari hasil pengertian diatas hubungan antara komitmen organisasi terhadap pengunduran diri pegawai penulis menyimpulkan bahwa 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.

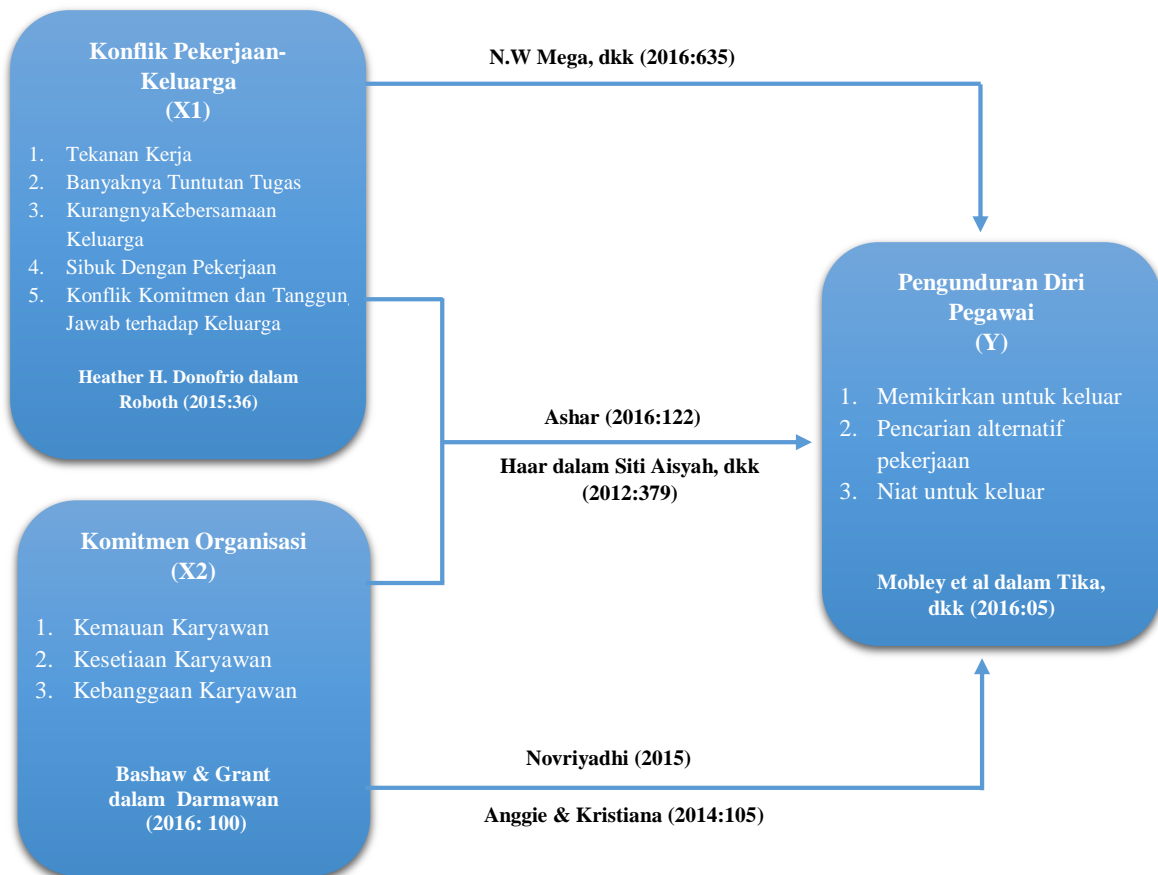


### **2.2.1.3 Hubungan Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasi Terhadap Pengunduran Diri Pegawai (*Turnover Intention*)**

Menurut Ashar (2016:122) bahwa dari sisi organisasi konflik pekerjaan-keluarga akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi (*highturnover*)”.

Sedangkan menurut Haar dalam Siti Aisyah, dkk (2012:379) menyebutkan : *High level of stress will influence workers' feeling such as unhappy and lack of job satisfaction. Additionally, work-family conflict was reported to increase turnover intention and decrease affective commitment.* Yaitu, tingkat stress yang tinggi akan mempengaruhi perasaan pekerja seperti tidak bahagia dan kurangnya kepuasan kerja. Selain itu, konflik pekerjaan-keluarga diindikasikan dapat meningkatkan intensi *turnover* dan mengurangi komitmen afektif.

Dari hasil pengertian diatas hubungan antara konflik perkerjaan-keluarga dan komitmen organisasi terhadap pengunduran diri pegawai penulis menyimpulkan bahwa jika seorang pegawai terlalu banyak terbebani oleh masalah pekerjaan dan keluarganya maka pegawai akan cenderung stress dan berkomitmen terhadap perusahaannya akan semakin kecil serta berdampak pada keinginan pegawai untuk meninggalkan perusahaan atau berpindah dari perusahaan tersebut.



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

### 2.3 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lebih lengkap dan menunjang. Sehingga dapat dirumuskan suatu hipotesis.

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.

Berdasarkan identifikasi masalah, tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

- H<sub>1</sub> : Konflik Pekerjaan-Keluarga sudah efektif, Komitmen Organisasi mampu dilaksanakan dengan baik dan Pengunduran Diri Pegawai (*turnover*) dapat diminimalisir pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
- H<sub>2</sub> : Konflik Pekerjaan-Keluarga memiliki pengaruh terhadap Pengunduran Diri Pegawai (*turnover*) pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
- H<sub>3</sub> : Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Pengunduran Diri Pegawai (*turnover*) pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.
- H<sub>4</sub> : Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh terhadap Pengunduran Diri Pegawai (*turnover*) pada PT. Anugrah Terpercaya Kerja Bandung.