

Analisis Peran Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan atas Efek *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Adya Hermawati¹⁾, Suwitho²⁾, Totok Hendarto³⁾, Syamsul Bahri⁴⁾

Universitas Widyagama Malang^{1,4)}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya²⁾

Universitas Dr. Soetomo Surabaya³⁾

email: wati_wati38@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan utama penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh dan hubungan kasual antara variabel satu dengan variabel lainnya sehingga dapat dirumuskan model yang menggambarkan hubungan antar variabel, meliputi: 1) *work family-conflict*; 2) komitmen organisasional; 3) kinerja karyawan; dan 4) *turnover intention*. Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian eksplanatory atau penelitian kausalitas yang selanjutnya dianalisis dengan metode Statistik Deskriptif melalui distribusi frekuensi, dan Analisis Inferensial yakni menggunakan Analisis Jalur yang diproses melalui program olah data Smart PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Indosinar Corp yang berjumlah 390 orang. Berdasarkan rumus slovin, maka dapat ditentukan sampel penelitian dengan menggunakan batas ketelitian sebesar 10% yaitu sebanyak 80 responden. Cara yang digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasi data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif dengan menggunakan Structural Equation Model berbasis varians atau Partial Least Square yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, dan teknik pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. *Work-family conflict* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional dan kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Komitmen organisasional dan kinerja karyawan mampu memediasi hubungan pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan Indosinar Corp.

Kata Kunci: *work-family conflict*, komitmen organisasional, kinerja karyawan, dan *turnover intention*

ABSTRACT

The main objective of this study is to explain the influence and casual relationship between one variable and another so that a model can be formulated that draws the relationship between variables, including: 1) *work family-conflict*; 2) organizational commitment; 3) employee performance; and 4) *turnover intention*. This research is included in the type of explanatory research or causality research which is then analyzed by the Descriptive Statistics method through frequency distribution, and Inferential Analysis, which uses Path Analysis which is processed through the Smart PLS data processing program. The population in this study was all employees of Indosinar Corp. which amounted to 390 people. Based on the slovin formula, a research sample can be determined using an accuracy limit of 10%, which is as many as 80 respondents. The method used to analyze and interpret the data is descriptive statistical analysis and verifiative analysis using a variance-based Structural Equation Model or Partial Least Square which consists of validity tests, reliability tests, and hypothesis testing techniques. The results showed that *work-family conflict* has a significant effect on organizational commitment and employee performance. *Work-family conflict* has no significant effect on *turnover intention*. Organizational commitment and employee performance have a significant effect on *turnover intention*. Organizational commitment and employee performance are able to mediate the relationship between the influence of *work-family conflict* on *turnover intention* in Indosinar Corp employees.

Keyword: *work-family conflict, organizational commitment, employee performance, and turnover intention*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi selalu berusaha agar kinerja sumber daya manusia yang dimiliki dapat ditingkatkan. Untuk itu pimpinan perlu mencari cara dan solusi guna meningkatkan kinerja para karyawan. Hal itu penting, sebab kinerja mencerminkan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga pekerjaan lebih cepat dapat diselesaikan dan hasil yang lebih baik dapat dicapai. Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Kinerja berarti sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan terhadap kerja sama dengan orang lain untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan kepentingan perusahaan [1].

Adam et al. (2021) menyebutkan, ketika orang-orang dalam suatu organisasi berkolaborasi dalam kerja, maka bisa saja muncul konflik atau perselisihan. Konflik merupakan kondisi terjadinya ketidaksesuaian tujuan dan munculnya berbagai pertentangan perilaku, baik yang ada dalam diri individu, kelompok, maupun dalam sebuah organisasi. Konflik yang berkepanjangan, apabila tidak diselesaikan dengan segera maka akan berdampak pada kinerja [2].

Lestari dan Prahiawan (2018) mengemukakan bahwa kinerja karyawan (*employee performance*) sangat penting bagi organisasi karena dengan kinerja karyawan yang tinggi: 1) dapat mengurangi angka absensi atau tidak bekerja karena malas; 2) pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat; 3) pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan; 4) otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ke tempat lain, dan; 5) dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada [3].

Sebuah studi yang dilakukan oleh *Financial Times* menyebutkan bahwa konflik rumah tangga yang terjadi pada keluarga para karyawan di bagian pelayanan telah menurunkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Karyawan mengalami *work-family conflict* karena jam kerja yang panjang, kelebihan beban kerja, tidak fleksibel dalam operasi kerja, dan ketatnya kebijakan mengenai liburan dan waktu kantor [4]. Robbins (2017) mendefinisikan WFC sebagai hilangnya sumber daya di dalam proses pemenuhan peran pekerjaan dan keluarga. Sumber daya yang dimaksud bukan hanya sumber daya fisik seperti waktu dan uang tetapi juga mencakup emosi dan energi individu. Hal tersebut semakin membuat para pegawai tidak dapat membedakan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadi seseorang yang dapat menimbulkan WFC [5].

Konflik pekerjaan-keluarga/*work-family conflict* (WFC) merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain yang bertentangan. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan akan menjadi lebih sulit oleh keikutsertaan dalam keluarga begitu pula sebaliknya [6]. Robbins (2017) dalam bukunya menyebutkan bahwa perubahan hidup (*life change*) adalah semua perubahan berarti dalam situasi pribadi atau kerja seseorang. Terlalu banyak perubahan kehidupan dapat menimbulkan masalah kesehatan. Bagi seorang pegawai dalam sebuah organisasi perubahan kehidupan tersebut dapat berupa tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga atau terjadinya *work-family conflict* [5].

Perubahan antara peran pekerjaan dan keluarga menyebabkan sulitnya seseorang untuk menyeimbangkan antara peran pekerjaan dan keluarga serta pemenuhan tanggung jawab yang diperlukan di dalam masing-masing peran. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan ketidakseimbangan seorang pegawai dalam mengelola tugas atau tanggungjawab dalam

keluarga akan berdampak pada munculnya konflik pekerjaan-keluarga/*work-family conflict* (WFC). *Work-family conflict* (WFC) timbul karena adanya ketidakseimbangan antara peran sebagai karyawan dengan peran sebagai anggota keluarga [7]. Hal ini ditegaskan oleh Robbins (2018) yang mengemukakan bahwa tenaga, waktu dan perhatian diperlukan untuk dapat sukses dalam satu peran (peran pekerjaan atau peran keluarga) menyebabkan kekurangan tenaga, waktu dan perhatian terhadap peran yang lainnya sehingga menghasilkan konflik antara dua peran tersebut [8].

Work-family conflict yang terjadi dirasakan oleh seluruh pekerja, baik pria maupun wanita. Pekerja pria dan wanita mempunyai peran yang berbeda dalam keluarga tetapi mempunyai peran yang sama dalam pekerjaan. Perbedaan peran dalam keluarga tersebut akan memberikan tingkatan konflik pekerjaan dan keluarga yang berbeda. Pekerja wanita yang mempunyai peran sebagai ibu dalam keluarga akan mempunyai tugas yang lebih berat dibandingkan dengan peran pekerja pria sebagai bapak dalam keluarga. Pekerja wanita memiliki peran dan tanggungjawab yang lebih besar dibandingkan pekerja pria terhadap tugas-tugas rumah tangga seperti mengurus anak, memasak dan sebagainya sehingga pekerja wanita akan mengalami konflik pekerjaan keluarga yang lebih besar dari pada pekerja pria [8].

Wanita karir yang menikah dan telah memiliki anak-anak cenderung mengalami WFC dikarenakan wanita karir memiliki tanggung jawab lebih terhadap pekerjaan dan keluarga sehingga mereka diharuskan untuk memiliki waktu yang lebih banyak untuk memenuhi kedua tanggung jawab tersebut, itulah alasan kenapa wanita sering menghadapi WFC. Begitu pula dengan seorang pegawai pria yang menikah dengan seorang wanita karir mengalami lebih banyak WFC dikarenakan mereka tetap harus saling berbagi peran dalam pemenuhan tanggung jawab keluarga [9].

Work family conflict merupakan konflik yang timbul pada lingkungan pekerjaan terhadap hubungan keluarga, ketika individu lebih memilih bekerja maka dia akan berpotensi mengalami kendala dalam memenuhi kewajiban dan kebutuhan di keluarganya [10]. Konflik yang dialami pegawai disebabkan beban pekerjaan yang diberikan dan tugas-tugas yang diselesaikan segera membuat waktu bekerja lebih panjang sehingga mengurangi waktu untuk berkumpul bersama keluarga. Utama dan Sriathi (2016) menyatakan bahwa terdapat implikasi adanya *work family conflict* pada diri karyawan dimana karyawan mengalami kesulitan dalam menyelaraskan perannya di keluarga maupun di pekerjaan akan merasa kurang berkomitmen pada organisasinya [11]. Penelitian yang dilakukan oleh Situmorang dan Dewi (2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan negatif antara *work family conflict* dengan komitmen organisasional [12].

Yantha *et al.* (2016) menjelaskan konsep *work-family conflict* dengan menggunakan kerangka teori peran [7]. Dijelaskan bahwa penentu utama dari perilaku individu adalah ekspektasi perilaku yang orang lain miliki terhadap dirinya. Teori peran menelaah ekspektasi yang dimiliki oleh masing-masing peran dapat menghasilkan *inter-role conflict* (konflik antar peran) ketika terdapat tekanan untuk mendominasi demi memuaskan seluruh ekspektasi, karena masing-masing peran memerlukan waktu, energi dan komitmen. Berdasarkan kerangka tersebut, Yantha *et al.* (2016) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk dari konflik antar peran di bidang pekerjaan dan lingkungan yang bertentangan [7].

Menurut Utama dan Sintasih *et al.* (2015), *work-family conflict* umumnya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran pekerjaannya dan usahanya dipengaruhi oleh kemampuan dirinya sendiri untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, atau sebaliknya, pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya [11]. Tuntutan yang berasal dari pekerjaan antara lain meliputi beban kerja yang berlebihan dan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Handoko (2016) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk dari *interrole conflict* ketika peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga saling mempengaruhi satu sama

lain [13]. *Work-family conflict* dinyatakan sebagai studi dua arah mengenai kategori konflik yang dapat diidentifikasi sebagai konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan [14]. Mathis, et al. (2012) menyatakan *work-family conflict* mencerminkan kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan banyaknya tuntutan terkait performa kerja dan tugas di dalam keluarga [15].

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Seberapa jauh komitmen organisasi terhadap mereka bekerja, sangatlah menentukan organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya. Dalam dunia kerja, komitmen karyawan/pegawai terhadap organisasi sangatlah penting. Komitmen anggota organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya.

Komitmen menunjukkan hasrat pegawai sebuah organisasi untuk tetap tinggal dan bekerja serta mengabdikan diri bagi organisasi tersebut. Utama (2016) menjelaskan bahwa komitmen individu merupakan tingkat mana pegawai/pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut [11]. Menurut Yusuf et al. (2017), komitmen organisasi adalah loyalitas karyawan/pegawai terhadap organisasi melalui penerimaan sasaran-sasaran, nilai-nilai organisasi, kesediaan dan kemauan untuk berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan untuk bertahan di dalam organisasi [16]. Shaleh (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki arti penerimaan yang kuat dalam diri individu terdapat tujuan dan nilai-nilai organisasi, sehingga individu tersebut akan berkarya serta memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi [17].

Menciptakan rasa kepemilikan terhadap organisasi harus mengidentifikasi diri pegawai untuk mempercayai bahwa ada guna dan manfaatnya bekerja di organisasi, untuk merasakan kenyamanan didalamnya serta untuk mendukung nilai-nilai, visi dan misi organisasi dalam mencapai tujuannya. Larasati (2018) menyatakan ada tiga pilar menciptakan komitmen organisasi, yaitu: 1) adanya perasaan menjadi bagian dari organisasi, 2) adanya keterikatan atau kegairahan terhadap pekerjaan, dan 3) pentingnya rasa memiliki [18].

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Disisi lain, kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan pegawainya akan mempengaruhi kinerja.

Istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prestasi kerja pada umumnya dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman dan kesungguhan kerja dari tenaga kerja yang bersangkutan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Saputra (2020) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya [10]. Pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Tariana (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material [4]. Menurut Situmorang (2016), kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu [12]. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerjalainnya. Intensi keluar merupakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang

untuk keluar mencari pekerjaan yang baru [19]. *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.

Robbins (2017) juga menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*) [5]. *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan pengaruh kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Turnover adalah proses di mana karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan [15]. Menurut Robbins (2017), perputaran/keluar-masuknya karyawan adalah penarikan diri yang permanen secara sukarela atau tidak sukarela dari organisasi [5]. Suatu tingkat keluar masuknya karyawan yang tinggi dalam suatu organisasi berarti naiknya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. Tingginya tingkat keluar-masuknya karyawan juga menghambat suatu organisasi secara efisien bila personel yang berpengalaman dan berpengetahuan keluar dan penggantian harus ditemukan dan disiapkan untuk mengambil posisi yang bertanggung jawab.

Menurut Vivi Koviliana (2018) *turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi [19]. Mobley menyimpulkan bahwa *turnover intention* merupakan tanda awal terjadinya perilaku *turnover*, karena terdapat hubungan yang signifikan antara *turnover intention* dan perilaku *turnover* yang terjadi.

METODE

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*explanatory research*) atau penelitian kausalitas. Selanjutnya dianalisis dengan metode Statistik Deskriptif melalui Distribusi Frekuensi, dan Analisis Inferensial yakni menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang diproses melalui program olah data statistik *Smart PLS*.

Cara yang dipakai untuk menganalisis dan menginterpretasi data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif dengan menggunakan *Structural Equation Model* berbasis varians atau disebut *Partial Least Square* (PLS). PLS terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas dan teknik pengujian hipotesis [20].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Indosinar Corp yang berjumlah 390 orang. Berdasarkan rumus Slovin di atas maka dapat ditentukan sampel penelitian dengan menggunakan batas ketelitian 10% yaitu sebanyak 80 responden.

Tujuan utama penelitian ini adalah menjelaskan pengaruh dan hubungan kausal antara variabel satu dengan variabel lainnya sehingga dapat dirumuskan model yang menggambarkan hubungan antara berbagai variabel yang diteliti, meliputi: 1) Variabel bebas; *Work-Family Conflict*, 2) Variabel mediasi; *Komitmen Organisasional* dan *Kinerja Karyawan*, serta 3) Variabel terikat; *Turnover Intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

Average Variance Extracted

Cara mengukur *discriminant validity* dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *average variance extracted* (AVE). Nilai yang disarankan adalah di atas 0.5. Berikut adalah hasil *cross loading* dalam penelitian yang dihasilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Average Variance Extracted

Konstruk	AVE
Work-Family Conflict (X)	0.688
Komitmen Organisasional (Z1)	0.692
Kinerja Karyawan (Z2)	0.752
Turnover Intention (Y)	0.629

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Tabel 1. memberikan nilai AVE lebih besar dari 0.5 untuk semua konstruk, *Work-Family Conflict* (X) = 0.688, Komitmen Organisasional (Z1) = 0.692, Kinerja Karyawan (Z2) = 0.752, dan *Turnover Intention* (Y) = 0.629. Hal ini berarti semua konstruk memiliki *discriminat validity* yang tinggi.

Composite Reliability

Pengujian selanjutnya adalah *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Suatu konstruk dikatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* di atas 0.60 (Ghozali, 2008). Tabel 2 berikut menunjukkan *composite reliability* masing-masing konstruk:

Tabel 2. Composite Reliability

Konstruk	Composite Reliability
Work-Family Conflict (X)	0.952
Komitmen Organisasional (Z1)	0.953
Kinerja Karyawan (Z2)	0.984
Turnover Intention (Y)	0.966

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan hasil *composite reliability* yang memuaskan yaitu *Work-Family Conflict* (X) = 0.952, Komitmen Organisasional (Z1) = 0.953, Kinerja Karyawan (Z2) = 0.984, dan *Turnover Intention* (Y) = 0.966. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari nilai *composite reliability* seluruh konstruk lebih besar dari 0.60.

Cronbach's Alpha

Hasil uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *cronbach's alpha*, seperti yang ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Cronbach's Alpha

Konstruk	Cronbach's Alpha
Work-Family Conflict (X1)	0.943
Komitmen Organisasional (Z1)	0.943
Kinerja Karyawan (Z2)	0.982
Turnover Intention (Y)	0.963

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Nilai yang disarankan adalah di atas 0.6 dan pada tabel 3 di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach's alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0.6.

Communality dan Redundancy

Pengukuran *Communality* dan *Redundancy* dengan program *SmartPLS* memberikan hasil pada tabel 4 berikut:

Tabel 4. *Communality* dan *Redundancy*

Konstruk	<i>Communality</i>	<i>Redundancy</i>
<i>Work-Family Conflict</i> (X)	0.602	
Komitmen Organisasional (Z1)	0.599	0.560
Kinerja Karyawan (Z2)	0.725	0.621
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.582	0.581

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Tampak bahwa nilai *communality* pada semua konstruk pada tabel 4 lebih besar dari 0.5 yang memperkuat hasil pengujian dengan *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Lebih lanjut, nilai *Redundancy* Komitmen Organisasional (Z1) adalah sebesar 0.560, *Redundancy* Kinerja Karyawan (Z2) adalah sebesar 0.621, dan *Redundancy Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 0.581 yang termasuk tinggi.

R-Square

Pengujian model struktural (*inner model*) dapat dilihat dari nilai *R-Square* untuk setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen. Berdasarkan hasil pengujian menggunakan program *SmartPLS*, diperoleh hasil seperti tabel 5 berikut:

Tabel 5. Nilai *R-Square*

Variabel Laten Endogen	<i>R-Square</i>
Komitmen Organisasional (Z1)	0.824
Kinerja Karyawan (Z2)	0.834
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0.938

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Pada tabel 5 di atas, terlihat nilai *R-Square* variabel laten endogen Komitmen Organisasional (Z1) yang diperoleh adalah sebesar 0.824 atau 82.4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* (X) memberikan pengaruh sebesar 82.4% terhadap Komitmen Organisasional (Z1), sedangkan sebanyak (1-*R-Square*) 17.6% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian, variabel laten endogen Kinerja Karyawan (Z2) yang diperoleh adalah sebesar 0.834 atau 83.4%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* (X1) memberikan pengaruh sebesar 83.4% terhadap Kinerja Karyawan (Z2), sedangkan sebanyak (1-*R-Square*) 16.6% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya, variabel laten endogen *Turnover Intention* (Y) yang diperoleh adalah sebesar 0.938 atau 93.8%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* (X1), Komitmen Organisasional (Z1) dan Kinerja Karyawan (Z2) secara bersama-sama memberikan pengaruh sebesar 93.8% terhadap *Turnover Intention* (Y), sedangkan sebanyak (1-*R-Square*) 6.2% sisanya merupakan besar kontribusi pengaruh yang diberikan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0.05 (Yamin & Kurniawan, 2011). Tabel 6 berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh melalui *path coefficients* pada output SmartPLS.

Tabel 6. Path Coefficients

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P-Values</i>
<i>Work-Family Conflict (X) → Komitmen Organisasional (Z1)</i>	-0.908	65.558	0.000
<i>Work-Family Conflict (X) → Kinerja Karyawan (Z2)</i>	-0.913	62.103	0.000
<i>Work-Family Conflict (X) → Turnover Intention (Y)</i>	-0.089	1.033	0.302
<i>Komitmen Organisasional (Z1) → Turnover Intention (Y)</i>	0.232	2.857	0.004
<i>Kinerja Karyawan (Z2) → Turnover Intention (Y)</i>	0.663	6.593	0.000
<i>Work-Family Conflict (X) → Komitmen Organisasional (Z1) → Turnover Intention (Y)</i>	0.210	2.824	0.005
<i>Work-Family Conflict (X) → Kinerja Karyawan (Z2) → Turnover Intention (Y)</i>	0.605	6.719	0.000

Sumber: Data kuesioner diolah, 2020

Dari hasil pengujian nilai *P-Value* pada tabel 6 dapat dijelaskan pada pembahasan dibawah ini:

B. Pembahasan

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Komitmen Organisasional

Dari tabel 6 diketahui bahwa jalur (*path*) *Work-Family Conflict (X) → Komitmen Organisasional (Z1)* mempunyai nilai *Original Sample* negatif sebesar -0.908 serta mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Work-family conflict* yang semakin tinggi dapat menurunkan komitmen organisasional.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Yantha *et al.* (2016) yang menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional [7]. Begitu juga dengan hasil penelitian Utama dan Sintaasih (2016) yang menyebutkan *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional [11]. Menurut Paramita (2017), salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi individu adalah karakteristik personal, yang didalamnya diketahui bahwa diri dan keluarga memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen organisasi individu [21].

Menurut penelitian Hajar Mareti Ashary *et al.* (2020), mayoritas pria dan wanita sekarang ini mempunyai kedudukan ganda, sebagai orangtua dan juga karyawan dengan jenis pekerjaan *full-time* [22]. Dikatakan Vivi Koviliana (2018), bahwa banyak dari mereka yang memainkan peranan ganda dalam dunia kerja untuk mendapatkan

penghasilan dan kepuasan [19]. Sehingga dalam perjalanannya, peran ganda yang dimainkan terkadang menimbulkan konflik.

2. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan

Dari tabel 6 diketahui bahwa jalur (*path*) *Work-Family Conflict* (X) → Kinerja Karyawan (Z2) mempunyai nilai *Original Sample* negatif sebesar -0.913 serta mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Work-family conflict* yang semakin tinggi dapat menurunkan kinerja karyawan.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Wahyudi (2016) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [23]. Begitu juga dengan hasil penelitian Geroda dan Puspitasari (2017) yang menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan kinerja karyawan [24].

Salah satu masalah yang dihadapi oleh karyawan adalah menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, para karyawan akan berusaha untuk memenuhi tuntutan kebutuhan pribadi mereka namun di saat yang bersamaan mereka juga dituntut untuk memenuhi kewajiban mereka sebagai karyawan dalam perusahaan.

Dengan adanya peran ganda (*dual career*) sebagai ibu/bapak rumah tangga dan karyawan dalam perusahaan, pada saat kehidupan kariernya semakin sukses dan membawanya untuk semakin sibuk dalam pekerjaan dapat menimbulkan sebuah konflik yang disebut *work-family conflict* terhadap karyawan.

3. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention

Dari tabel 6 diketahui bahwa jalur (*path*) *Work-Family Conflict* (X) → *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai *Original Sample* negatif sebesar -0.089 namun mempunyai nilai *P-Values* yang lebih besar dari 0.05 ($0.302 > 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa *Work-family conflict* yang semakin tinggi tidak dapat menurunkan *Turnover Intention*.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut tidak sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Atmaja, et al. (2020) yang menunjukkan *work-family conflict* berhubungan negatif dan signifikan dengan kinerja [25]. Begitu juga dengan hasil penelitian Afrilia dan Utami (2018), dimana hasil menunjukkan adanya pengaruh signifikan variabel *work family conflict* terhadap *Turnover Intention* [26].

Sebenarnya pengaruh *work-family conflict* terhadap *Turnover Intention* dalam penelitian ini sudah bersifat negatif (*original sample* = -0.089). Artinya, *work-family conflict* yang semakin tinggi dapat menurunkan *Turnover Intention*. Namun pengaruh tersebut tidak signifikan pada taraf signifikansi 95%. Ketidaksignifikanan tersebut

dimungkinkan permasalahan *work-family conflict* yang terjadi tidak cukup mampu mempengaruhi kondisi kinerja anggota satuan secara langsung. Berdasarkan hasil analisis ststistik deskriptif disebutkan bahwa rata-rata responden yang mengalami masalah *work-family conflict*.

4. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention

Dari tabel 6 diketahui bahwa jalur (*path*) Komitmen Organisasional (Z1) → *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai *Original Sample* positif sebesar 0.232 serta mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.004 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasional yang semakin kuat dapat meningkatkan *Turnover Intention*.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Tariana (2016) yang menunjukkan adanya Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja [4]. Begitu juga dengan penelitian Sapitri (2016), bahwa Komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* [27].

Komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak. Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya.

5. Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Turnover Intention

Dari tabel 6 diketahui bahwa jalur (*path*) Kinerja Karyawan (Z2) → *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai *Original Sample* positif sebesar 0.663 serta mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja karyawan yang semakin tinggi dapat meningkatkan *Turnover Intention*.

Kesimpulan hasil pengujian hipotesis tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Wijaya (2018) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh Kinerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* [28]. Begitu juga dengan hasil penelitian Damayanti, dkk. (2018), yang menunjukkan bahwa ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara Kinerja Karyawan terhadap *Turnover Intention* [29].

6. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention dimediasi Komitmen Organisasional

Dari tabel 6 diketahui bahwa jalur (*path*) *Work-Family Conflict* (X) → Komitmen Organisasional (Z1) → *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai *Original Sample* positif sebesar 0.210 serta mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.005 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Komitmen organisasional berperan dalam memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *Turnover Intention*.

Namun jalur (*path*) langsung *Work-Family Conflict* (X) → *Turnover Intention* (Y) tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan pula adanya media sempurna (*full mediation*). *Full mediation*, artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.

7. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention yang dimediasi Kinerja Karyawan

Dari tabel 6 diketahui bahwa jalur (*path*) *Work-Family Conflict* (X) → Kinerja Karyawan (Z2) → *Turnover Intention* (Y) mempunyai nilai *Original Sample* positif sebesar 0.605 serta mempunyai nilai *P-Values* yang lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan berperan dalam memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *Turnover Intention*.

Namun jalur (*path*) langsung *Work-Family Conflict* (X) → *Turnover Intention* (Y) tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan adanya media sempurna (*full mediation*). *Full mediation*, artinya variabel independen tidak mampu mempengaruhi secara signifikan variabel variabel dependen tanpa melalui variabel mediator.

KESIMPULAN

Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lima dari tujuh hipotesis yang diajukan terbukti secara empiris, dan dinyatakan diterima. Merujuk pada hasil pengujian hipotesis tersebut, maka kesimpulan penelitian ini bahwa *work-family conflict* yang semakin tinggi dapat menurunkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan pada karyawan Indosinar Corp. Kemudian, *work-family conflict* yang semakin tinggi tidak dapat menurunkan *turnover intention*. Komitmen organisasional yang semakin kuat dapat meningkatkan *turnover intention*. Kinerja karyawan yang semakin tinggi dapat meningkatkan *turnover intention*. Komitmen organisasional berperan dalam memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Dan, kinerja karyawan berperan dalam memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan Indosinar Corp.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih disampaikan kepada semua pihak yang telah berperan dalam penyusunan jurnal artikel ini, serta ucapan terima kasih disampaikan kepada instansi diantaranya Universitas Widyagama Malang, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Surabaya, dan Universitas Dr. Soetomo Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A. Mangkunegara, "Sumber Daya Manusia Perusahaan (XII)," *Remaja Rosdakarya*, 2015.
- [2] W. N. Adam, W. Suryani, and E. S. D. Tarigan, "Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Niagara Parapat Toba Sumatera Utara," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (Jimbi)*, vol. 2, no. 1, pp. 41-50, 2021.
- [3] D. Lestari and W. Prahiawan, "Pengaruh Work Family Conflict, Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening," *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, vol. 2, no. 2, pp. 165-183, 2018.
- [4] I. W. A. Tariana and I. M. A. Wibawa, "Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh work family conflict dan turnover intention pada karyawan wanita." Udayana University, 2016.
- [5] T. A. Judge and S. P. Robbins, *Essentials of organizational behavior*. Pearson Education (us), 2017.
- [6] N. P. L. Kusumadiari, I. G. A. Sudibya, and I. K. Ardana, "Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Sma N 1 Kuta Utara," *E-Jurnal Manajemen Unud*, vol. 6, no. 9, pp. 4919-4996, 2017.
- [7] G. P. I. Yantha and G. A. Sudibya, "Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Role Stress Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan." Udayana University, 2016.
- [8] S. P. Robbins, T. A. Judge, R. W. Mondy, and J. J. Martocchio, *Human Resource Management & Organisational Behaviour 1: Compiled From: Organizational Behavior.-Global Edition*. Pearson, 2018.
- [9] S. P. Robbins, D. A. de Cenzo, and M. Coulter, *Fundamentals of Management: Management Myths Debunked!*, eBook. Pearson Higher Ed, 2016.
- [10] E. Saputra, "Pengaruh work family conflict dan burnout terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasional pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang." Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, 2020.
- [11] I. N. G. Utama and A. A. A. Sriathi, "Pengaruh Role Stress, Role Ambiguity Dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan," *Universitas Udayana Bali*, vol. 5, no. 10, pp. 6487-6516, 2016.
- [12] C. D. Situmorang and A. S. Dewi, "Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Toyota Intercom Mobilindo Padang," 2019.
- [13] T. H. Handoko, *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe, 2016.
- [14] M. S. P. Hasibuan and H. M. S. P. Hasibuan, *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara, 2016.
- [15] R. L. Mathis and J. H. Jackson, "Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama," *Jakarta: Salemba Empat*, vol. 41, 2012.
- [16] R. M. Yusuf and D. Syarif, *Komitmen organisasi*. Nas Media Pustaka, 2018.
- [17] M. Shaleh and S. P. Firman, *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur, 2018.
- [18] S. Larasati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish, 2018.
- [19] V. KOVILIANA and M. A. Aris, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Komitmen Organisasi dan Konflik Kerja-Keluarga terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Yang Bekerja Pada PT Dong Bang Indo, Kabupaten Semarang)." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018.
- [20] S. Santoso, *Mahir statistik Multivariat dengan SPSS*. Elex Media Komputindo, 2018.
- [21] I. G. A. M. Paramita and M. Subudi, "Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto." Udayana University, 2017.
- [22] H. M. Ashary, P. D. Karyaningsih, and O. Usman, "Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasii oleh Kepuasan Kerja: Studi pada Profesi Perawat," *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan-JBMK*, vol. 2, no. 1, pp. 31-43, 2021.

- [23] N. K. S. Wahyudi and I. G. A. Sudibya, "Effect of job satisfaction and organizational commitment on employee performance at Natya Hotel, Kuta Bali," *E-Journal of Management Udayana University*, vol. 5, no. 2, pp. 870–897, 2016.
- [24] M. K. B. Geroda and E. Puspitasari, "The impact of work-family conflict toward job performance—the case of external auditor," 2017.
- [25] N. Atmaja and I. Netra, "Effect Of Work-Family Conflict, Job Stress And Job Satisfaction On Behavior Physical Withdrawal Of EmployeeS," *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, vol. 4, no. 8, pp. 146–153, 2020.
- [26] L. D. Afrilia, "Pengaruh work-family conflict terhadap kepuasan kerja dan kinerja (studi pada karyawan wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang)." Universitas Brawijaya, 2018.
- [27] R. Sapitri and S. Suryalena, "Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area pekanbaru." Riau University, 2016.
- [28] I. K. Wijaya, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas," *Agora*, vol. 6, no. 2, 2018.
- [29] R. Damayanti, A. Hanafi, and A. Cahyadi, "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)." Sriwijaya University, 2018.