

**PERAN MODERASI KOMITMEN AFEKTIF UNTUK MENGURANGI
PENINGKATAN NIAT BERHENTI BEKERJA AKIBAT *WORK-FAMILY CONFLICT*
(STUDI PADA KARYAWAN DI KOTA SEMARANG)**



SKRIPSI

**Karya Tulis Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Program S-1 Manajemen**

**Disusun Oleh :
Chesa Aurly Gradita Ansamukti
(12201098)**

**Program Studi Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bank BPD Jateng
2023**

**PERAN MODERASI KOMITMEN AFEKTIF UNTUK MENGURANGI
PENINGKATAN NIAT BERHENTI BEKERJA AKIBAT *WORK-FAMILY CONFLICT*
(STUDI PADA KARYAWAN DI KOTA SEMARANG)**

Chesa Aurly Gradita Ansamukti
12201098
Program Studi Manajemen STIE Bank BPD Jateng
chesaaurly@gmail.com

Abstrak

Generasi milenial dan generasi Z dengan segala permasalahannya dalam dunia kerja tidak dapat dihindarkan dari niat berhenti kerja atau dikenal dengan istilah *turnover intention*. *Turnover* sendiri merupakan hal yang perlu diperhatikan perusahaan mengingat dampaknya cukup besar bagi keberlangsungan perusahaan. Berkenaan dengan hal itu, maka penelitian ini dilakukan untuk mencoba mengidentifikasi apakah variabel *work-family conflict* dapat mempengaruhi *turnover intention* yang dimoderasi oleh komitmen afektif. Penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 4 sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan *work-family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Semarang, sedangkan komitmen afektif tidak dapat memoderasi hubungan *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *Turnover Intention*, *Work-Family Conflict*, Generasi Milenial, Generasi Z, Komitmen Afektif.

Abstract

Millennials and Generation Z, with all their workplace woes, cannot be avoided from resignation or turnover intention. Turnover is something that companies need to pay attention to considering its significant impact on business sustainability. In this regard, this study attempts to identify whether work-family conflict variables can affect turnover intention moderated by affective commitment. In this research, the SmartPLS 4 application is used as an analytical tool. The results showed that work-family conflict significantly affects turnover intention among employees in Semarang City, while affective commitment unable to moderate the relationship between work-family conflict and turnover intention.

Keywords: Turnover Intention, Work-Family Conflict, Millennial Generation, Generation Z, Affective Commitment.

1. Pendahuluan

Latar Belakang

Dewasa ini dunia kerja dipenuhi oleh generasi milenial dan generasi Z, yang memengaruhi perubahan perusahaan, baik yang berkembang maupun yang menurun. Fenomena yang terjadi saat ini, perpindahan tempat kerja dengan waktu yang singkat sedang ramai dilakukan generasi milenial dan generasi Z. Menurut pengertian dari Harnoto, (2002) keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi untuk mendapatkan pekerjaan baru yang lebih cocok dengan diri karyawan dikenal dengan *turnover intention*. Berdasarkan data fluktuasi *turnover intention* di Indonesia selama tiga tahun terakhir, rata-rata tingkat persentase *turnover intention* per tahun adalah 17,28% di tahun 2020, 15,81% di tahun 2021, dan 15,90% di tahun 2022. Menurut Gillies, (1989) dalam Made, Aprillyani, dan Putra, (2021) standar umum untuk *turnover intention* adalah 5-10% per tahun, apabila persentase *turnover intention* di suatu tempat melebihi angka tersebut maka dapat diartikan bahwa kinerja perusahaan sedang tidak baik.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Nihlatul Laeli & Ana Kadarningsih, (2022) terhadap usaha *coffee shop* di Kota Semarang yang bertujuan untuk meneliti tingkat *turnover intention* dalam usaha tersebut, hasil penelitian menyatakan tingkat *turnover intention* berada di angka 14,4% yang dipengaruhi oleh *compensation*, *job satisfaction*, dan *motivation*. Angka ini tergolong tinggi jika dibandingkan dengan tingkat *turnover intention* di Kota Pemalang yang berada di angka 11,02% yang dipengaruhi oleh *islamic work ethic* dan *work overload* (Syafitri, 2022), kemudian dibanding dengan *turnover intention* di Kota Salatiga yang berada di angka 6,3%-7,5% berdasarkan hasil survei *Global Strategic Rewards*, dan dibandingkan tingkat *turnover* di Kota Kudus yang berada di angka 8,88% yang dipengaruhi *work satisfaction* dan *compensation*. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut perlu dilakukan mengenai faktor lain yang dapat memengaruhi tingkat *turnover* di perusahaan atau lingkup lain di Kota Semarang menggunakan variabel-variabel baru. Selain itu, hasil penelitian sebelumnya didasarkan pada penelitian Aboobaker et al., (2017) yang menyarankan penelitian lebih lanjut untuk dapat melihat pengaruh *work-family conflict* dan *turnover intention* dengan menggunakan variabel moderasi atau mediasi tambahan yang dapat mengurangi angka *turnover intention*.

Adagium karyawan merupakan aset penting perusahaan tentu sudah tidak asing didengar. Sepertihalnya pendapat milik Singh, (2019) yang mengatakan karyawan adalah aset organisasi paling penting dan berharga. Namun, adanya sebagian besar perusahaan yang memiliki tuntutan untuk selalu meningkatkan produktivitas agar dapat meningkatkan profitabilitas (Sadikoglu, 2017), alih-alih menjaga karyawan seperti aset, adanya tuntutan ini justru memberi beban lebih tersendiri pada karyawan seperti, jam kerja yang kian bertambah panjang, penugasan kerja yang membatasi waktu, dan tambahan beban kerja, yang mana tidak akan menyisakan ruang cukup bagi karyawan untuk keluarga dan dirinya pribadi (Amstad et al., 2011). Terlebih, untuk beberapa karyawan yang menjalankan peran ganda bekerja di kantor dan mengurus rumah tangga, bagi mereka dua peran tersebut merupakan tuntutan pekerjaan yang berbeda yang harus dijalani (Yosiana & Suci, 2022).

Bentuk konflik dua peran yang terjadi ketika tuntutan perilaku dari peran dalam pekerjaan tidak selaras dengan peran dalam keluarga kerap dikenal dengan *Work-family conflict* (Valcour et al., 2017). Beberapa konflik yang terkait dengan dunia pekerjaan dan keluarga menarik untuk diteliti karena menurut Aslam et al., (2020) *turnover intention* yang terjadi pada karyawan dapat dipicu oleh *work-family conflict*. Bagi karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan peran keluarga dan pekerjaan

mereka, tentu akan berdampak pada menurunnya kepuasan dalam pekerjaan, menurunnya kinerja secara berangsur-angsur, dan mengarah pada niat perpindahan kerja (Valcour et al., 2017).

Sebagai suatu organisasi, dikatakan mampu untuk mencapai visi, misi, dan tujuannya apabila terdapat komitmen yang kuat dari anggota organisasi (Ghazzawi, 2019). Secara umum, komitmen anggota organisasi adalah cara untuk menunjukkan loyalitas karyawan, dan merupakan proses terus-menerus dimana karyawan yang menunjukkan sisi perhatian mereka terhadap kesuksesan organisasi. Karyawan yang menunjukkan sikap kualitas kerja sesuai dengan standar perusahaan, dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas terhadap perusahaan tempatnya bekerja (Syardiansyah et al., 2016), dimana dikatakan juga menurut Hasibuan, (2016) loyalitas dapat digambarkan melalui bentuk peran serta karyawan untuk mendedikasikan waktu, tenaga, dan pikiran yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi. Besarnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu sikap karyawan dalam bekerja, seperti loyalitas dan totalitas yang dimilikinya (Nasution, 2017).

Komitmen afektif sebagai salah satu komitmen yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan, disinyalir menimbulkan tidak adanya keinginan berpindah tempat kerja, hal ini didukung oleh penelitian Allen dan Meyer, (1996) yang mendefinisikan komitmen afektif sebagai hubungan psikologi umum yang terjadi antara karyawan dan organisasi, dimana komitmen afektif dikatakan dapat meminimalisir keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan analisis yang dilakukan Jaeyon Lee, (2018) tentang pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* dalam kepentingan relatif sumber daya manusia di Korea Selatan, hasil penelitian menunjukkan komitmen afektif memengaruhi *turnover intention* secara negatif. Menurut Coff and Raffie et al., (2015) meningkatnya komitmen afektif pada diri karyawan dapat menurunkan niat untuk keluar ataupun berpindah tempat kerja, sehingga tidak mengherankan jika komitmen afektif merupakan prediktor yang kuat atau anteseden dari pergantian dan niat keluar.

Berdasarkan penelitian Bosselie yang telah menemukan bahwa salah satu indikator paling populer yang dipertimbangkan para peneliti terkait dengan praktik SDM adalah *turnover intention* dan *absenteeism*. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mempelajari lebih lanjut tentang peran moderasi komitmen afektif dalam pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Oleh sebab itu, permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah; (i) Apakah *Work-family conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, (ii) Apakah *Affective Commitment* dapat memoderasi pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Turnover Intention*.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Teori

Work-Life Balance Theory

Berdasarkan teori *Work Life Balance* yang diciptakan oleh Fisher pada tahun (1995), teori tersebut menjelaskan tentang bagaimana tiap individu dapat mengatur batasan antara pekerjaan dan keluarga hingga mencapai keseimbangan. Ketika peran dalam bekerja di lingkungan kantor dan peran dalam bekerja di rumah tidak berjalan seimbang, maka hal tersebut dapat memicu terjadinya konflik antara dua peran atau dikenal dengan *work-family conflict*.

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Berdasarkan teori Hierarki Kebutuhan yang diciptakan oleh Abraham Maslow, manusia cenderung memenuhi kebutuhan-kebutuhan di tingkat rendah terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi (Ayuningtyas, 2018). Maka dalam terjadinya *work-family conflict* tidak mengherankan apabila seorang karyawan lebih mengutamakan keluarga dibanding pekerjaan mereka.

Theory of Reasoned Action

Menurut Fishbein & Ajzen, (1980) *Theory of Reasoned Action* menjelaskan tentang niat seseorang dalam berperilaku terbentuk oleh pikiran dan sikapnya. Berdasarkan teori tersebut munculnya *turnover intention* dapat muncul karena adanya pikiran dan sikap yang dirasa tidak nyaman sehingga menimbulkan keinginan individu untuk berpindah atau keluar dari suatu organisasi.

Work-Family Conflict

A. Definisi Work-family Conflict

Work-family conflict diperkenalkan pertama kali oleh Kopelmen et al, (1983) yang menyatakan hal tersebut sebagai konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang tidak berjalan dengan seimbang. Definisi yang dikemukakan oleh Wilson dan Bauman, (2014) *work-family conflict* timbul akibat dari peran pekerjaan dan peran non pekerjaan yang tidak dapat dihindarkan bagi orang yang bekerja. Menurut Ekowati, (2018) *work-family conflict* adalah bentuk konflik dimana seseorang merasakan tekanan, dan terdapat ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. *Work-family conflict* sering timbul saat karyawan tidak dapat menyeimbangkan peran pekerjaan dan peran keluarga (Mochammad Al Musadieq, 2016).

B. Indikator Work-family Conflict

Menurut Greenhaus dan Allen, (1985) terdapat tiga indikator *work-family conflict*, antara lain:

1. Tidak cukupnya waktu dan energi untuk melakukan peran ganda.
2. Ketidakstabilan emosi karena lelah bekerja.
3. Terpengaruh peran dalam bekerja saat di rumah.

Kemudian empat indikator *work-family conflict* menurut Frone, Russel, dan Cooper, (1992) yaitu:

1. Tekanan sebagai orangtua.
2. Tekanan dalam pernikahan.
3. Kurangnya dukungan pasangan.
4. Campur tangan pekerjaan dalam kehidupan berkeluarga

Affective Commitment

A. Definisi Affective Commitment

Definisi komitmen afektif menurut Allen, (1990) adalah keterikatan rasa karyawan secara emosional terhadap organisasinya, yang menciptakan rasa saling memiliki secara organisasional yang kuat pada karyawan, dan memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention* (Mehmood et al., 2016). Menurut pendapat Ariyani & Sugiyanto, (2020) karyawan yang komitmen afektifnya kuat akan meneruskan bekerja dengan perusahaan atas kemauannya sendiri, dan memiliki kesediaan untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Menurut Faizah et al., (2021) komitmen organisasi afektif mengacu pada keterikatan karyawan secara emosional terhadap

keterlibatan dalam organisasi.

Berdasarkan penelitian Baotham et al, (2016) rendahnya komitmen afektif karyawan terhadap organisasi memiliki dampak yang merugikan, salah satunya adalah meningkatnya intensitas *turnover*. Seperti yang dibuktikan oleh beberapa penelitian Ali dan Baloch, (2009) komitmen afektif berkorelasi negatif dengan intensi *turnover* karyawan.

B. Indikator *Affective Commitment*

Indikator *Affective Commitment* menurut Allen dan Meyer, (1990) yaitu:

1. Rasa bangga pada pekerjaan.
2. Rasa loyal atau kesetiaan pada perusahaan.
3. Perhatian pada keberlangsungan perusahaan.
4. Pekerjaan yang memberi inspirasi.
5. Kesesuaian nilai pribadi dengan organisasi

Menurut He, (2008) indikator *affective commitment* meliputi:

1. Bekerja dengan senang hati.
2. Rasa saling memiliki dengan organisasi yang kuat.
3. Membicarakan hal positif dari organisasi.
4. Ingin bekerja sampai pensiun.

Turnover

A. Definisi *Turnover*

Turnover intention menurut Ansory dan Indrasari, (2018) mengarah pada sejauh mana seseorang berkeinginan untuk pindah ke perusahaan lain, yang dirasa lebih sesuai dengan keyakinan pribadi karyawan. *Turnover intention* ini juga didefinisikan sebagai tindakan yang akan dilakukan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Tett dan Myer, 2017). *Turnover intention* menurut Elçi et al., (2014) adalah keputusan hubungan kerja karyawan dari perusahaan, baik dilakukan karyawan maupun dilakukan organisasi. Konsep lain dari *turnover intention* menurut Sutrisno, (2020) adalah situasi di mana karyawan memiliki kecenderungan secara sadar mencari pekerjaan alternatif di tempat lain.

B. Indikator *Turnover Intention*

Indikator *turnover intention* menurut Harnoto dan Sahro, (2016) adalah:

1. Meningkatnya absensi.
2. Mulai malas bekerja.
3. Meningkatnya pelanggaran tata tertib pekerjaan.
4. Meningkatnya protes terhadap atasan.

Kemudian, indikator *turnover intention* menurut Mobley, (2011) antara lain:

1. Ketidakpuasan kerja.
2. Muncul pikiran untuk berhenti.
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain.

2.2 Pengembangan Hipotesis

Dalam penelitian, hipotesis diperlukan untuk membantu dugaan yang bersifat sementara dalam penelitian, yang kemudian akan diuji oleh peneliti dan ditemukan keabsahannya.

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Work-family conflict berkaitan erat dengan *turnover intention* (Aboobaker et al, 2017). Pada praktik manajerial dan penelitian kontemporer yang dilakukan Mansour dan Tremblay, (2018) menyatakan tingginya *work family conflict* yang terjadi pada karyawan dapat memicu kelelahan, stress kerja, dan keinginan meninggalkan pekerjaan yang berujung pada *turnover* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Noermijati et al., (2020) terhadap karyawan PT Freeport Indonesia di Papua, menunjukkan hasil *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian kekuatan hubungan antara *work-family conflict* dengan *turnover intention* juga telah dilakukan oleh (Aboobaker, 2017) menemukan bahwa 40,3% dari varian dalam *turnover intention* adalah variabel *work-family conflict*. Berdasarkan penelitian sebelumnya, maka hipotesis berikut akan diuji:

H1: *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan *Affective Commitment*

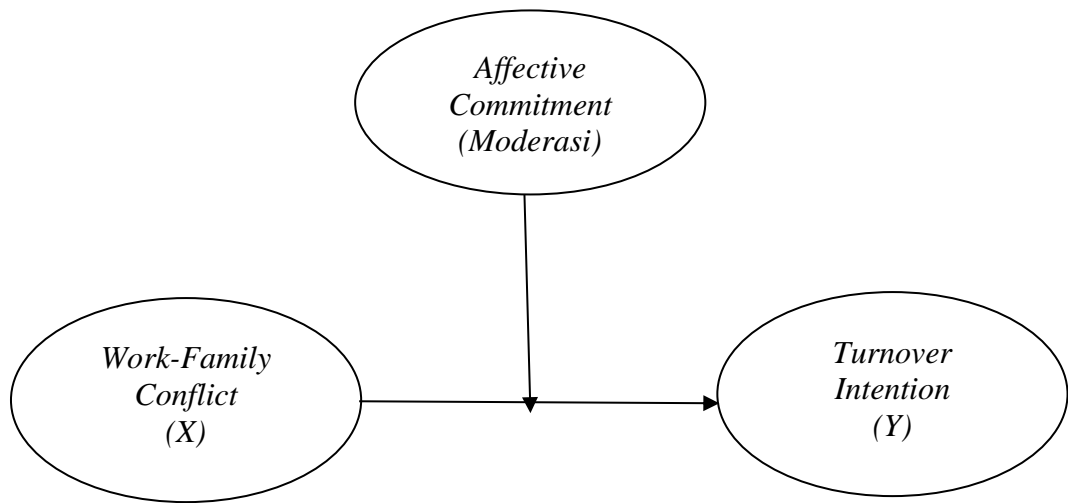
Dalam penelitian yang dilakukan peneliti saat ini, peneliti akan mengajukan variabel *affective commitment* sebagai variabel moderasi untuk memperkirakan pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *turnover intention*. Dimana menurut Mansour dan Tremblay, (2018) *Work-family conflict* yang dialami karyawan muncul karena adanya ketidakseimbangan kehidupan dengan pekerjaan yang dapat berujung pada *turnover* karyawan.

Komitmen afektif dikatakan dapat menurunkan *turnover intention* karyawan, yang berasal dari persepsi mereka tentang sejauh mana perusahaan berkomitmen untuk mendukung mereka (Gibson dan Tremble, 2016). Komitmen afektif karyawan adalah keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan (Meyer dan Allen, 1991). Kurangnya komitmen afektif dalam organisasi memiliki dampak yang merugikan termasuk peningkatan *turnover intention*. Seperti yang dibuktikan oleh beberapa penelitian, komitmen afektif berkorelasi negatif dengan *turnover intention* atau dapat dikatakan karyawan yang berkomitmen pada organisasi, cenderung tidak akan meninggalkan organisasi (Ali dan Baloch, 2009; Yeoh et al, 2010; Addae dan Parboteeah, 2018). Kemudian, penelitian lain yang meneliti pengaruh komitmen afektif yang dilakukan oleh Labrague et al, (2018) menyatakan bahwa variabel komitmen afektif memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Sehingga hipotesis berikut akan diuji:

H2: *Affective Commitment* dapat memoderasi hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.

2.3 Model Penelitian



3. Metode Penelitian

3.1 Populasi

Handayani, (2020) menyatakan populasi dapat didefinisikan sebagai totalitas dari tiap elemen yang akan diteliti yang memiliki karakteristik sama, hal ini dapat berupa individu dari setiap kelompok, atau objek yang akan diteliti secara keseluruhan. Penelitian ini akan menggunakan populasi karyawan di Kota Semarang.

3.2 Sampel dan Teknik Sampling

Peneliti menggunakan metode *non probability sampling* yaitu *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Menurut Sugiyono, (2013) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel didasarkan pada kriteria tertentu, dengan tujuan data yang diperoleh dapat lebih mewakili. Sedangkan, *snowball sampling* menurut Iii, (2018) biasanya dimulai dari individu yang dikenal lalu dikembangkan dengan individu pertama menyebarluaskan kepada orang lain yang memenuhi karakteristik responden.

Berdasarkan jumlah tenaga kerja di kota Semarang yang tercantum dalam data Badan Pusat Statistik Kota Semarang di tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Tenaga Kerja di Kota Semarang

Status Pekerjaan	Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan di Kota Semarang (Jiwa)		
	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
	2023	2023	2023
1. Berusaha sendiri	104.762	97.235	201.997
2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap	21.636	24.535	46.171
3. Berusaha dibantu buruh tetap/dibayar	20.006	10.987	30.993
4. Buruh/karyawan/pegawai	306.155	222.700	528.855
5. Pekerja bebas di pertanian & non pertanian	26.119	3.180	29.299
6. Pekerja keluarga/tidak dibayar	11.112	24.931	36.043
Jumlah Semua Status	489.790	383.568	873.358

Sumber: Data sensus Badan Pusat Statistik Kota Semarang tahun 2023

Maka, penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{873.358}{1 + 873.358(0,1)^2}$$

$$n = 99,98851 \text{ (dibulatkan menjadi 100)}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Ukuran populasi

E = *Sampling error* atau alpha 10% (0,1)

Kriteria pengambilan sampel adalah sebagai berikut:

1. Responden adalah karyawan berusia 20-35 tahun.
2. Responden bekerja di perusahaan swasta, perusahaan BUMN, maupun pemerintah di Kota Semarang.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik *self administrated questionnaires* yaitu teknik pengumpulan data dengan metode survei menggunakan kuesioner yang disebar dan diisi sendiri oleh individu responden. Kuesioner akan dibagikan dalam bentuk *google form* melalui grup atau personal chat. Kuisisioner dalam penelitian ini menggunakan skala likert, responden diminta memberikan tanda centang (√) pada kode SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), dan STS (Sangat Tidak Setuju). Berdasarkan data jawaban yang nantinya akan diisi oleh responden, kalkulasi data akan dilakukan untuk mengetahui jawaban responden, untuk tujuan ini klasifikasi data berikut digunakan:

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Setuju
- 4 = Sangat Setuju

3.4 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel
<i>Work-Family Conflict</i>	<i>Work-family conflict</i> merupakan konflik yang timbul akibat ketidakseimbangan peran dalam pekerjaan dan kehidupan berkeluarga. Dapat juga diartikan suatu keadaan konflik peran antara bidang pekerjaan dan keluarga yang secara keseluruhan tidak dapat berjalan beriringan. (Kopelmen et al., 1983, Mochammad Al Musadieg, 2016, Wilson dan Bauman, 2014)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Tidak cukupnya waktu dan energi untuk melakukan peran ganda. 2) Ketidakstabilan emosi. 3) Terpengaruh peran dalam bekerja saat di rumah. 4) Tekanan sebagai orangtua. 5) Campur tangan pekerjaan dalam kehidupan berkeluarga (Frone, Russel, dan Cooper, 1992, Greenhaus dan Allen, 1985)
<i>Affective Commitment</i>	Komitmen afektif adalah keterikatan karyawan dengan organisasi yang menciptakan rasa identifikasi organisasional yang kuat pada karyawan. Komitmen afektif juga dapat diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk meneruskan bekerja dengan perusahaan atas kemauannya sendiri, dan kesediaannya untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. (Allen, 1990, Mehmood et al., 2016, Hacket et al., 1994)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Rasa loyal pada perusahaan. 2) Rasa bangga pada pekerjaan. 3) Perhatian pada keberlangsungan perusahaan. 4) Kesesuaian nilai pribadi dengan organisasi. 5) Bekerja dengan senang hati. 6) Ingin bekerja sampai pensiun. (He, 2008, Allen dan Meyer, 1990).
<i>Turnover Intention</i>	<i>Turnover intention</i> didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk berpindah ke tempat kerja lain. Definisi lain <i>turnover intention</i> adalah suatu keadaan karyawan yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan alternatif di tempat lain.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Meningkatnya absensi. 2) Mulai malas bekerja. 3) Ketidakpuasan kerja. 4) Muncul pikiran untuk berhenti. 5) Keinginan

	(Sutrisno, 2020, Ansory dan Indrasari, 2018, Tett dan Myer, 2017)	untuk mencari pekerjaan lain. (Harnoto dan Sahro, 2016, Mobley, 2011)
--	---	---

Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah *work-family conflict*, yang merupakan suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak sesuai dalam berbagai hal.

Variabel Moderasi

Variabel moderasi dalam penelitian ini adalah *affective commitment*, yang didefinisikan sebagai keterikatan secara emosional antara karyawan dengan organisasi tempatnya bekerja.

Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *turnover intention*, yaitu suatu keinginan atau niat karyawan untuk berpindah tempat kerja yang disebabkan berbagai hal yang dirasa kurang nyaman ataupun kurang memuaskan.

3.5 Alat Analisis

Menurut Sugiyono, (2013) analisis data merupakan kegiatan pengolahan data setelah data terkumpul dari responden. Model analisis data yang digunakan peneliti adalah model *Moderated Regression Analysis*. Penelitian ini akan menguji kemampuan prediksi dari *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, dan peran moderasi *affective commitment* sehingga pada penelitian ini digunakan uji SEM-PLS untuk menganalisis data karena dapat dilakukan dengan sampel yang kecil dan memiliki kekuatan statistik cenderung tinggi (*high level of statistical power*), pengujian data akan menggunakan aplikasi SmartPLS4.

Uji Kelayakan Data

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang menyatakan kevalidan data, uji validitas ini menggunakan *loading factor* dinyatakan terdapat korelasi antar variabel jika nilainya >0.6 , AVE dinyatakan dapat memenuhi syarat model yang baik jika nilai >0.5 .

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan uji yang berkaitan erat dengan konsistensi dan stabilitas dari data yang diteliti, peneliti menggunakan teknik one shot atau pengukuran sekali saja, dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha dan Composite Reliability*, data dapat dinyatakan reliabel jika bernilai >0.7 .

Model Struktural (Inner Models)

Model struktural merupakan model yang mendeskripsikan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

a) *R-Square*

Menggambarkan sejauh mana variable laten independent memberikan pengaruh terhadap variable laten dependen

b) *Path Coefficients*

Menjabarkan pengaruh variable independent terhadap variable dependen melalui nilai koefisien serta nilai signifikansi.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran adalah model yang digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dan indikatornya.

- a) Uji Validitas Convergent
Untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel latennya.
- b) Uji AVE
Untuk menggambarkan homogen atau tidaknya rata-rata variasi pada indikator di tiap-tiap variabel.
- c) Uji Validitas Discriminant
Untuk memastikan bahwa korelasi variabel-variabel pengamatan dengan konstraknya lebih tinggi dibanding dengan konstruk lain.
- d) Uji Reliabilitas
Menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Suatu variabel dinyatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0.6.

Uji Hipotesis (*Resampling Bootstrapping*)

Uji Hipotesis adalah Pengujian dengan membandingkan hasil nilai t-hitung dengan nilai t-tabel untuk signifikansi sebesar 5%. Untuk menguji hasil hipotesis dilihat dari nilai *path coefficients*, dimana *path coefficients* pada penelitian ini menjabarkan pengaruh variabel independend terhadap variabel dependend, sehingga model regresi yang akan digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 (X_1 * Z) \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
 β = Koefisien Regresi
Z = Variabel Moderasi
X₁ = *Work-Family Conflict*

Daftar Pustaka

- Adiningtiyas, N., & Mardhatillah, A. (n.d.). *WORK LIFE BALANCE INDEX AMONG TECHNICIAN*.
- Ananda Basid, R. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Keinginan Berpindah Dengan Locus of Control Sebagai Pemoderasi Pada Perawat. *Jurnal Teknologia Aliansi Perguruan Tinggi (APERTI) BUMN*, 2(1), 68–86.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). PENGARUH KOMITMEN AFEKTIF, KOMITMEN BERKELANJUTAN DAN KOMITMEN NORMATIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Perusahaan BUMN X di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113.
<https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.772>
- Ayuningtyas W.R (2018) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow. *Woman With Voices*. <https://tehtyastar.com/2018/01/31/teori-hierarki-kebutuhan-maslow/>
- Coff and Raffie, A. H., Saputra, J., Puteh, A., & Qamarius, I. (2019). The role of organizational culture in the relationship of personality and organization commitment on employee performance. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 9(3), 105–129.
- Elçi, M., Karabay, M. E., Alpkan, L., & Şener, İ. (2014). The Mediating Role of Mobbing on the Relationship between Organizational Silence and Turnover Intention. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 150, 1298–1309.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.01.110>
- Faizah, E. N., Hakim, A. L., & Astuti, S. Y. (2021). Job Satisfaction and Turnover Intention: The Moderating Effect of Organizational Commitment. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(3), 621–633.
<https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i3.202>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Ghazzawi, I. (2019). *Organizational Commitment : A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda*. March.
- Gillies. (1989).
9.+Pengaruh+Financial+Compensation,+Job+Insecurity,+and+Leadership+Transformasional+to+TI.
- Hasibuan. (2016). *LOYALITAS*.
- Indrasari, A. dan, Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). PENGARUH BUDAYA KERJA KEKELUARGAAN TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN MELALUI KOMITMEN AFEKTIF TITO FIRMANTO ANANG KISTYANTO. In *Pengaruh Budaya Kerja Kekeluargaan* (Vol. 250).
- Kathuria, R. (2017). Global Business Review. *Telecom Policy Reforms in India*, 18(2), 1 (2), 301–326.
- Mehmood, N., Norulkamar Bt Ungku Ahmad, U., Irum, S., Ashfaq, M., Manajemen, F., & Teknologi Malaysia, U. (2016). Tinjauan Internasional Manajemen dan Pemasaran Kepuasan Kerja, Komitmen Afektif, dan Intensi Turnover di antara Staf Meja Depan: Bukti dari Pakistan. *International Review of Management and Marketing*, 6(S4), 5–6. <http://www.econjournals.com>
- Nihlatul Laeli, & Ana Kadarningsih. (2022). Determinan Turnover Intention Karyawan Coffee Shop Di Semarang. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu*

Manajemen Dan E-Commerce, 1(4), 81–98.

<https://doi.org/10.30640/digital.v1i4.378>

Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture.

Economics, Business and Management Science Journal, 1(1), 6–13.

<https://doi.org/10.34007/ebmsj.v1i1.3>

Singh, D. (2019). A Literature Review on Employee Retention with Focus on Recent Trends. *International Journal of Scientific Research in Science,*

Engineering and Technology, 425–431. <https://doi.org/10.32628/ijrst195463>

Valcour, M. I., Shah, S. H. A., Haider, A., Aziz, S., & Kazmi, M. (2017). THE ROLE OF SUPERVISOR SUPPORT ON WORK-FAMILY CONFLICT AND EMPLOYEE TURNOVER INTENTIONS IN THE WORKPLACE WITH MEDIATING EFFECT OF AFFECTIVE COMMITMENT IN TWIN CITIES IN THE BANKING INDUSTRY, PAKISTAN. *International Review of Management and Marketing*, 10(6), 42–50. <https://doi.org/10.32479/irmm.10807>

Yosiana, S., & Suci, N. M. (2022). *PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN BURNOUT SERTA DAMPAKNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION GURU HONORER SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN*. 8(1), 186–195.

