

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada Dosen Wanita di Kota Bandung

Radityo Satya Wicaksana*, Anna Rozana

Prodi Psikologi, Fakultas Psikologi, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*radityo.satya@gmail.com , annarozana@unisba.ac.id

Abstract. Female lecturers are faced with various challenges and demands in the workplace. The scope of lecturers' duties in the teaching aspect is quite varied, starting from designing teaching syllabi according to class characteristics and different student characteristics, providing teaching, as well as compiling and evaluating student assignments, these demands are carried out simultaneously with taking care of the family which can cause conflict, especially for female lecturers who plays a dual role as a mother and career woman. If work-family conflict is not handled, it can lead to turnover intention, namely someone's thoughts about leaving their current job. This research aims to examine the influence of Work Family Conflict on Turnover Intention among female lecturers in the city of Bandung. This research uses a quantitative causality approach with simple linear regression techniques and the subjects in this research were 355 people. The Work Family Conflict Scale measuring tool was compiled by Carlson, Kacmar, & William (2000) and has been adapted into Indonesian by Soca (2018) and the Turnover Intention measuring tool uses the Turnover Intention Scale based on the theory of Mobley, Horner, and Hollingsworth (1978) which consists of three aspects and was modified from the turnover intention scale of Yin-Fah (2010) and has been adapted into Indonesian by Gevia (2020). Apart from that, the coefficient of determination test shows an R-Square value of 0.463, so it can be said that the Work Family Conflict variable has a contribution of 46.3% to Turnover Intention, so it can be concluded that Work Family Conflict has a significant effect on Turnover Intention, the rest is influenced by other variables not examined in this research.

Keywords: *Work-family conflict, Turnover intention, Dosen Wanita di Kota Bandung*

Abstrak. Dosen wanita dihadapkan dengan berbagai tantangan dan tuntutan di tempat kerja. Cakupan tugas dosen dalam aspek pengajaran cukup bervariasi, dimulai merancang silabus pengajaran sesuai dengan karakteristik kelas dan karakteristik mahasiswa yang berbeda, memberikan pengajaran, serta menyusun dan mengevaluasi tugas mahasiswa, tuntutan tersebut dilakukan secara bersamaan dengan mengurus keluarga yang mana dapat menimbulkan konflik terutama pada dosen wanita yang menjalani peran ganda sebagai ibu dan wanita karier. Work-family conflict yang dialami apabila tidak ditangani dapat mengarah ke turnover intention yaitu pemikiran seseorang untuk keluar dari pekerjaannya sekarang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention pada dosen wanita di kota Bandung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif kausalitas dengan teknik regresi linier sederhana dan subjek pada penelitian ini berjumlah 355 orang. Alat ukur Work Family Conflict Scale yang disusun oleh Carlson, Kacmar, & William (2000) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Soca (2018) dan alat ukur Turnover Intention menggunakan dari Skala intensi turnover disusun berdasarkan teori dari Mobley, Horner, dan Hollingsworth (1978) yang terdiri dari tiga aspek dan dimodifikasi dari skala intensi turnover Yin-Fah (2010) dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Gevia (2020). Selain itu pada uji koefisien determinasi menunjukkan nilai R-Square 0,463 sehingga dapat dikatakan bahwa variable Work Family Conflict memiliki kontribusi sebesar 46.3% pada Turnover Intention, sehingga dapat disimpulkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, sisanya dipengaruhi variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Work-family conflict, Turnover intention, Dosen Wanita di Kota*

Bandung.

A. Pendahuluan

Fenomena *turnover* menjadi masalah utama bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi perusahaan yang berdampak besar terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Menurut survei Mercer, perusahaan di Asia Tenggara salah satunya Indonesia mengalami kesulitan dalam mempertahankan karyawan, ini membuktikan bahwa peristiwa *turnover* di Indonesia masih cukup sering terjadi. Ketidakpuasan terhadap gaji, tunjangan, dan perkembangan karir menjadi pendorong utama *turnover* karyawan (Mercer, 2021)¹.

Peristiwa atau fenomena *turnover* ini diawali dengan keinginan diri karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sebelum karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencerminkan perilaku yang mencerminkan bahwa dia memiliki keinginan untuk berpindah atau disebut *intention to turnover* (J Mapasa dkk., 2022)². Menurut Mobley et al (1978)³, Intensi *turnover* atau *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri.

Menurut Mobley et al (1978)³ terdapat tiga indikator yang memengaruhi *turnover intention* yaitu :

1. Thinking of quitting

Pikiran pribadi tentang meninggalkan pekerjaan atau tetap berada di lingkungan kerjanya saat ini. Seringkali hal ini didasari oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaannya, dan akhirnya karyawan tersebut mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan tempat kerjanya saat ini.

2. Intention to search for alternatives

Menjelaskan pengalaman seseorang mencari pekerjaan di organisasi lain. Pada dasarnya, jika seorang karyawan mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya secara teratur, karyawan tersebut sebenarnya sudah mulai mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik di luar perusahaan.

3. Intention to quit

Mencerminkan niat individu untuk meninggalkan perusahaan. Seringkali, niat untuk keluar dimulai ketika mereka menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, dan berakhir dengan keputusan karyawan untuk segera keluar.

Intensi *turnover* atau *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Mengutip dari Ramadhani (2019)⁴ mengatakan, bahwa *turnover intention* yakni niatan atau bahkan kecenderungan seseorang untuk berpindah atau keluar dari suatu pekerjaan atau perusahaan atas dasar pilihannya sendiri dan memiliki kemungkinan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya sesuai dengan harapan yang dimiliki atas pekerjaannya.

Turnover intention yang tinggi salah satunya dapat dipengaruhi oleh *work-family conflict* (konflik kerja-keluarga) dalam berbagai cara seperti, stres dan Ketidakpuasan, *Work-family conflict* dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi bagi karyawan, karena mereka merasa sulit untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga (Utama & Sintaasih, 2015)⁵.

Carlson, Kacmar & William (2000)⁶ mengartikan *work-family conflict* terjadi ketika pelaksanaan satu peran (yaitu peran pekerjaan) mengganggu peran lainnya (yaitu perankeluarga), dan sebaliknya, menurut Greenhaus & Beutell, *work-family conflict* sumber stress yang dihadapi banyak orang. *Work-family conflict* telah diartikan sebagai bentuk konflik peran ganda, di mana tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Carlson, Kacmar & William, 2000)⁶. Ada tiga bentuk utama *work-family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (dalam Carlson, Kacmar & Williams, 2000)⁶ yaitu:

1. Konflik berbasis waktu (*Time-based Conflict*)

Konflik berbasis waktu merupakan konflik yang dapat terjadi karena waktu yang dituntut dari salah satu peran mengganggu tuntutan dari peran lain untuk terpenuhi. Waktu yang diperlukan untuk melakukan salah tuntutan baik itu pekerjaan atau keluarga dapat mengurangi waktu yang diperlukan untuk melakukan tuntutan yang lainnya.

2. Konflik berbasis ketegangan (*Strain-based Conflict*)
Konflik yang dapat terjadi apabila tegangan atau kelelahan pada salah satu peran mempengaruhi peran lainnya, hal tersebut terjadi apabila ketegangan dari salah satu peran di ikuti dengan pemenuhan tanggung jawab pada peran yang lainnya. Konflik berbasis ketegangan dapat terjadi ketika tekanan diantara peran baik itu keluarga atau pekerjaan mempengaruhi pada peran yang lainnya.

3. Konflik berbasis perilaku (*Behavior-based Conflict*).
Konflik berbasis perilaku terjadi karena pola spesifik perilaku yang dibutuhkan di salah satu peran tidak sesuai dengan ekspektasi perilaku dalam peran yang lain. Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku mereka dengan harapan peran lain, mereka lebih mungkin menghadapi konflik.

Dari uraian di atas maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *Work family conflict* pada dosen wanita di kota Bandung?
2. Bagaimana gambaran *Turnover intention* pada dosen wanita di kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh *Work family conflict* terhadap *Turnover intention* pada dosen wanita di kota Bandung?

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work family conflict* terhadap *Turnover intention* pada dosen wanita di kota Bandung.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian purposive sampling yaitu metode penentuan sampel yang didasari oleh pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2020)7.

Penelitian ini menggunakan teknik sampling non-probability sampling yakni dengan teknik sampling purposive sampling yang mana merupakan teknik pengambilan sampel dimana tidak selmula populasi mempunyai kelsempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam penelitian selbagai responden dan dalam pemilihan sampel menggunakan beberapa pertimbangan tertentu. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi sederhana.

Variabel X pada penelitian ini adalah work-family conflict dengan landasan teori dari Carlson, Kacmar & William (2000)6. Alat ukur yang digunakan adalah work family conflict scale yang disusun oleh Carlson, Kacmar, & William (2000)6 dan telah diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Soca (2018)8.

Variabel Y pada penelitian ini adalah Turnover Intention dengan landasan teori dari Mobley et. al (1978)3. Alat ukur yang digunakan adalah Turnover Intention dari Mobley (1978)3 yang diadaptasi ke dalam Bahasa Indonesia oleh Gevia (2020)9 kedalam Bahasa Indonesia.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Work-family conflict (X) terhadap Turnover intention (Y) pada Dosen Wanita di Kota Bandung

Gambaran umum tingkat *work-family conflict* Dosen wanita di Kota Bandung dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	94	26.5	26.5	26.5
	Rendah	28	7.9	7.9	34.4
	Sedang	100	28.2	28.2	62.5

Tinggi	48	13.5	13.5	76.1
sangat tinggi	85	23.9	23.9	100.0
Total	355	100.0	100.0	

Gambar 1. Gambaran Umum *Work-family conflict* pada dosen wanita di Kota Bandung

Berdasarkan Gambar 1, menunjukkan bahwa hasil kategorisasi responden pada variabel *work-family conflict* didapatkan 85 orang atau presentase 23,9% berada pada kategori sangat tinggi, 48 orang atau presentase 13,5% berada pada kategori tinggi, 100 orang atau presentase 28,2% berada pada kategori sedang, 28 orang atau presentase 7,9% dengan kategori rendah, serta 94 orang atau presentase 26,5% dengan kategori sangat rendah. Berdasarkan rata-rata skor total yang didapatkan dari data yang telah diambil berada pada kisaran skor 40-49 dengan kategori berada pada tingkat sedang.

Gambaran umum tingkat *Turnover Intention* pada dosen wanita di Kota Bandung Gambar 2 berikut:

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat rendah	74	20.8	20.8	20.8
	Rendah	51	14.4	14.4	35.2
	Sedang	99	27.9	27.9	63.1
	Tinggi	40	11.3	11.3	74.4
	sangat tinggi	91	25.6	25.6	100.0
	Total	355	100.0	100.0	

Gambar 2. Gambaran Umum *Turnover intention (Y)* pada Dosen Wanita di Kota Bandung

Berdasarkan Gambar 2, menunjukkan bahwa hasil kategorisasi responden pada variabel *turnover intention* didapatkan 91 orang atau presentase 25,6% berada pada kategori sangat tinggi, 40 orang atau presentase 11,3% berada pada kategori tinggi, 99 orang atau presentase 27,9% berada pada kategori sedang, 51 orang atau presentase 14,4% dengan kategori rendah, serta 74 orang atau presentase 20,8% dengan kategori sangat rendah.

Hasil uji Hipotesis dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Correlations		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)		6.928	.687		10.085	.000		

WFC	.253	.014	.681	17.462	.000	.681	.681	.681
-----	------	------	------	--------	------	------	------	------

a. Dependent Variable: TI

Gambar 3. Hasil Hipotesis *Work-family conflict* (X) terhadap *Turnover intention* (Y) Dosen wanita di Kota Bandung

Berdasarkan Gambar 3, Persamaan regresi tersebut memiliki makna, nilai konstanta (a) bertanda negative yaitu 6,928 artinya setiap terjadi peningkatan skor *work-family conflict* sebanyak 1 maka terjadi peningkatan *turnover intention* sebesar 0,253. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi pula *turnover intention* pada dosen wanita di kota bandung.

Hasil perhitungan koefisien determinasi pengaruh antara *Work-family conflict* terhadap *Turnover Intention* dapat dilihat pada Gambar 4 berikut:

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.681 ^a	.463	.462	4.260	.463	304.908	1	353	.000

a. Predictors: (Constant), WFC

b. Dependent Variable: TI

Gambar 4. Pengaruh *Work-Family Conflict* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada Dosen Wanita di Kota Bandung

Berdasarkan Gambar 4, dapat dilihat pada kolom R square diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,463. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* memiliki kontribusi sebesar 46,3% terhadap *turnover intention* sedangkan 53,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Work-Family Conflict yang dialami oleh dosen wanita di Kota Bandung termasuk ke dalam kategori sedang.
2. Turnover Intention yang dialami oleh dosen wanita di Kota Bandung termasuk ke dalam kategori sedang menuju tinggi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan pada work-family conflict terhadap turnover intention.

Keterbatasan penelitian ini adalah pada subjek dosen wanita karena dalam perguruan tinggi memiliki peraturan atau kebijakan yang berbeda antar perguruan tinggi di bandung. Perlu dispesifikan karakteristik antar perguruan tinggi dan terdapat kesulitan akses dalam penyebaran kuesioner. Maka, Bagi peneliti selanjutnya juga bisa mencari variabel lain yang dapat mempengaruhi Turnover intention. Sebab, masih banyak variable yang dapat mempengaruhi Turnover intention diluar variable pada penelitian ini, variabel ini memiliki pengaruh sebesar sebesar 46,3%. Sedangkan 53,7% lainnya dapat dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini, untuk penelitian selanjutnya dapat mencari variabel lain yang dapat dikaitkan dengan variabel work-family conflict dan turnover intention, serta dapat difokuskan pada dosen wanita pada satu bidang keilmuan.

Acknowledge

Peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu, mendukung, dan membimbing peneliti selama proses penyusunan penelitian hingga penelitian ini selesai.

Daftar Pustaka

- [1] Mercer. (2021). Dissatisfaction with pay and benefits, limited career advancement are key drivers of employee turnover in ASEAN, says Mercer's latest survey.
- [2] J Mapasa, V. F., Nelwan, O. S., Uhing, Y., Manajemen, J., & Ekonomi dan Bisnis, F. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pengemudi Grab Di Masa Pandemi Covid 19 Kota Manado the Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Turnover Intention of Grab Drivers During the Covid 19 Pandemic Manado C. 10(1), 1023–1029.
- [3] Mobley, Horner, & Hollingsworth, (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates, Arab: International Journal of Business and Social Science.
- [4] Ramadhani, S. A. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dimoderasi locus of control internal (Doctoral dissertation, University Of Muhammadiyah Malang).
- [5] Utama, D. G. A. S., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh work-family conflict dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan turnover intention (Doctoral dissertation, Udayana University).
- [6] Carlson, D. S., Kacmar, K. M., & Williams, L. J. (2000). Construction and initial validation of a multidimensional measure of work–family conflict. *Journal of Vocational behavior*, 56(2), 249-276.
- [7] Sugiyono, (2017). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- [8] Kuntari, I. S. R. (2018). *Work-Family Conflict Among Indonesian Working Couples: In relation to work and family role importance, support, and satisfaction* (Doctoral dissertation, [SI]:[Sn]).
- [9] Yolanda, G. (2020). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Perawat (Studi Pada RSI Ibnu Sina Pekanbaru)* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- [10] Choeriyah, A. N., & Utami, A. T. (2023). Pengaruh Work Life Balance terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Hybrid Working. *Jurnal Riset Psikologi*, 9–16. <https://doi.org/10.29313/jrp.v3i1.1800>