

Pengaruh *Work-Study Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Yang Berkuliah

Bramasta Dimas Hartato*, Dewi Sartika, Rizka Hadian Permana

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

*bramastadimas.psi@gmail.com, dsartk@yahoo.com, rizka.hadian.permana@gmail.com

Abstract. Work-study conflict is defined as a condition in which an individual feels a conflict in his professional obligations at work and in his educational obligations in college (Markell & Fronel, 1998)³. Turnover Intention is the tendency or intention of an employee to voluntarily resign or move from one place of work to another according to his own choice (Moblely et al, 1978)⁶. This study aims to determine whether there is an effect of work-study conflict on turnover intention in employees who study in Bandung City. Researchers collected data using the work-study conflict scale from Markel and Frone (1998)³ which was adapted by Aini (2022)⁸ and the turnover intention scale from Mobley et.al (1978)⁶ which was adapted by Farisan (2022)⁹. In the statistical test process, this study uses simple regression analysis and the results of this study show the influence between work-study conflict on turnover intention with a value of $R = 0.623$ or it can be said that the work-study conflict variable has a contribution of 62.3% to turnover intention.

Keywords: *Work-study conflict, Turnover intention, Karyawan yang Berkuliah*

Abstrak. Work-study conflict didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana seseorang merasakan konflik dalam kewajiban profesionalnya dalam pekerjaan dan dalam kewajiban pendidikannya di perkuliahan (Markell & Fronel, 1998)³. Turnover Intention adalah kecenderungan atau niat seseorang karyawan untuk secara sukarela mengundurkan diri atau berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain sesuai dengan pilihannya sendiri (Moblely et al, 1978)⁶. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh work-study conflict terhadap turnover intention pada karyawan yang berkuliah di Kota Bandung. Peneliti melakukan pengambilan data menggunakan skala work-study conflict dari Markel dan Frone (1998)³ yang diadaptasi oleh Aini (2022)⁸ dan skala turnover intention dari Mobley et. al (1978)⁶ yang di adaptasi oleh Farisan (2022)⁹. Dalam proses uji statistik penelitian ini menggunakan analisis regresi sederhana dan hasil dari penelitian ini menunjukkan pengaruh antara work-study conflict terhadap turnover intention dengan nilai $R = 0,623$ atau dapat dikatakan variabel work-study conflict memiliki kontribusi sebesar 62,3% terhadap turnover intention..

Kata Kunci: *Work-study conflict, Turnover intention, Karyawan yang Berkuliah*

A. Pendahuluan

Karyawan sebagai roda penggerak perusahaan tidak akan terus diam di posisinya yang sekarang, hal ini didukung oleh penelitian (Tindi *et al.*, 2017)¹ yang mengatakan bahwa kinerja seorang karyawan salah satunya dapat dipengaruhi oleh promosi jabatan. Keinginan untuk dapat bersaing di pasar kerja, kebutuhan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan, serta peningkatan karir juga menjadi alasan seorang karyawan meningkatkan kinerjanya. Hal ini membuat banyak karyawan memilih mengambil pendidikan di perguruan tinggi sambil bekerja untuk meningkatkan kualitas dirinya yang secara tidak langsung dapat meningkatkan daya saing perusahaan dengan perusahaan lain. Namun hal ini, tidak semata-merta semuanya menjadi mudah.

Interrole conflict menurut *American Psychological Association* (APA)², adalah bentuk konflik peran yang terjadi ketika individu memiliki peran ganda dan harapan serta perilaku yang terkait dengan satu peran tidak konsisten dengan harapan dan perilaku yang terkait dengan yang lain, yang mana hal tersebut membuat seorang karyawan dapat mengalami *work-study conflict*.

Konflik kerja-bellajar atau *work-study conflict* didefinisikan sebagai suatu kondisi di mana seseorang merasakan konflik dalam kewajiban profesionalnya dalam pekerjaan dan dalam kewajiban pendidikannya di perkuliahan (Markell & Fronel, 1998)³. Terdapat 2 aspek yang dikemukakan oleh (Markell & Fronel, 1998)³ mengenai *work-study conflict*, yaitu:

1. *Time-based conflict*: individu menghabiskan lebih banyak waktu untuk melakukan aktivitas yang berkaitan dengan perannya, sehingga memerlukan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan tugas dan peran lainnya.
2. *Strain-based conflict*: ketidakpuasan dalam pekerjaan (*job dissatisfaction*). Hal ini diakibatkan oleh kegagalan dalam memenuhi kewajiban peran yang dipelgang. Sehingga permasalahan ini dapat berdampak pada seseorang secara fisik dan mental.

Ketika individu mengalami *work-study conflict*, kerugian tidak hanya terjadi kepada individu saja, tetapi kepada pihak yang berhubungan dengan individu. Menurut penelitian (Ufaira & Pratiwi, 2019)⁴ mengatakan bahwa apabila karyawan tidak mendapatkan penguatan secara *external* maka dapat mempengaruhi produktivitas serta kesejahteraan dirinya secara keseluruhan dan juga mempengaruhi kinerja organisasi tempat mereka bekerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Laughman *et al.*, 2016)⁵ pada mahasiswa yang bekerja mengatakan bahwa konflik antara pekerjaan dan studi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sedangkan berpengaruh positif terhadap niat untuk keluar dari perusahaan dan tingkat kelelahan.

Turnover intention menurut (Mobley *et al.*, 1978)⁶ merupakan niat meninggalkan pekerjaan secara sukarela atau berpindah ke pekerjaan baru berdasarkan keinginan sendiri. *Turnover intention* memiliki 3 aspek:

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*: pengalaman seseorang mencari pekerjaan di organisasi lain. Pada dasarnya, jika seseorang karyawan mulai berpikir untuk meninggalkan pekerjaannya secara teratur, karyawan tersebut sudah mulai mencari pekerjaan alternatif yang lebih baik di luar perusahaan.
3. *Intention to quit*: niat individu untuk meninggalkan perusahaan. Seringkali, niat untuk keluar dimulai ketika seseorang menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya, dan berakhir dengan keputusan karyawan untuk segera keluar.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran *work-study conflict* pada karyawan yang berkuliah di Kota Bandung?
2. Bagaimana tingkat *turnover intention* pada karyawan yang berkuliah di Kota Bandung?
3. Seberapa kuat Pengaruh *work-study conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan

yang berkuliah di Kota Bandung?

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *Cross sectional non-manipulatif* menurut (Howitt & Cramelr, 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 kesempatan yang sama untuk berpartisipasi dalam penelitian sebagai 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-study conflict* dengan landasan teori dari (Markel & Frone, 1998)³. Alat ukur yang digunakan adalah *Work-study conflict* dari Markel & Frone. (1998)³ yang telah diadaptasi oleh Aini (2022)⁸ kedalam Bahasa Indonesia.

Variabel Y pada penelitian ini adalah *Turnover Intention* dengan landasan teori dari Mobley *et. al* (1978)⁶. Alat ukur yang digunakan adalah *Turnover Intention* dari Mobley (1978)⁶ yang diadaptasi oleh Farisan (2022)⁹ kedalam Bahasa Indonesia

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Work-study conflict (X) terhadap Turnover intention (Y) pada Karyawan yang berkuliah di Kota Bandung

Gambaran umum tingkat *work-study conflict* Karyawan yang berkuliah di Kota Bandung dapat dilihat pada Gambar 1 berikut:

Gambar 1. Gambaran Umum *Work-study conflict* pada karyawan yang berkuliah di Kota Bandung

		kategori			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tinggi	6	5.1	5.1	5.1
	tinggi	51	43.2	43.2	48.3
	sedang	54	45.8	45.8	94.1
	rendah	5	4.2	4.2	98.3
	sangat rendah	2	1.7	1.7	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Berdasarkan Gambar 1, dapat dilihat bahwa mayoritas Karyawan yang berkuliah di kota Bandung memiliki tingkat *work-study conflict* yang sedang. Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang berkuliah cukup terganggu dengan kehidupannya yang berada pada dua peran sekaligus. Namun terkadang merasakan dirinya dapat memanajemen kondisi dari peran gandanya.

Gambaran umum tingkat *Turnover Intention* para karyawan yang berkuliah di Kota Bandung Gambar 2 berikut:

Gambar 2. Gambaran Umum *Turnover intention* (Y) pada Karyawan yang berkuliah di Kota Bandung

		kategori1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tinggi	35	29.7	29.7	29.7
	tinggi	31	26.3	26.3	55.9
	sedang	27	22.9	22.9	78.8
	rendah	13	11.0	11.0	89.8
	sangat rendah	12	10.2	10.2	100.0
	Total	118	100.0	100.0	

Berdasarkan Gambar 2, mayoritas Karyawan yang berkuliah di kota Bandung memiliki tingkat *Turnover Intention* yang sangat tinggi. Sehingga dari hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang berkuliah memiliki intensitas keinginan untuk keluar yang sangat besar.

Hasil uji Hipotesis dapat dilihat pada Gambar 3 berikut:

Gambar 3. Hasil Hipotesis *Work-study conflict* (X) terhadap *Turnover intention* (Y) Karyawan yang berkuliah di Kota Bandung

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-7.456	1.147		-6.503	.000		
	WSC	.285	.021	.789	13.832	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: TI

Berdasarkan Gambar 3, memiliki makna, nilai konstanta (a) bernilai negatif yaitu -7,456 artinya apabila *work-study conflict* sama dengan 0 maka *turnover intention* akan mengalami penurunan. Nilai koefisien regresi variabel *work-study conflict* (X) yaitu sebesar 0,285 artinya jika variabel *work-study conflict* mengalami kenaikan sebesar satu poin maka akan menyebabkan kenaikan *turnover intention* sebesar 0,285. Hasil pengujian statistik pada variabel X (*work-study conflict*) diperoleh $p = 0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak. Hal ini berarti variabel *work-study conflict* berpengaruh signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

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

Gambar 4. Pengaruh *Work-Study Conflict* (X) terhadap *Turnover Intention* (Y) Pada Karyawan yang Berkuliah di Kota Bandung

Model Summary ^b									
		Change Statistics							
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.789 ^a	.623	.619	1.846	.623	191.322	1	116	.000

a. Predictors: (Constant), WSC

b. Dependent Variable: TI

Berdasarkan Gambar 4, dapat dilihat pada kolom *R square* diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,623. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *work-study*

conflict memiliki kontribusi sebesar 62,3% terhadap *turnover intention* sedangkan 37,7% 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. Mayoritas Karyawan yang berkuliah di Kota Bandung memiliki tingkat *Work-study conflict* yang sedang.
2. Mayoritas Karyawan yang berkuliah di Kota Bandung Memiliki tingkat *Turnover Intention* yang Sangat tinggi.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan pada *work-study conflict* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini memiliki kekurangan banyak kekurangan terkait waktu yang terlalu singkat dalam proses pengambilan data. Hal lain yang menjadi kekurangan dari penelitian ini yaitu minimnya karakteristik yang ingin diangkat oleh peneliti serta sedikitnya responden yang didapatkan sehingga kurang begitu tergambarkan respon untuk setiap variabel yang diambil. Maka, penelitian selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan waktu yang dibutuhkan untuk melakukan proses pengambilan data dan memasukkan lebih banyak karakteristik sehingga hasil penelitian lebih menggambarkan responden yang dituju dan tidak adanya bias sehingga dapat mempermudah penelitian.

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] Tindi RG, Lelngkong VPK, Dotullong LOH. 2017. Pengaruh Pelatihan, Pengembangan Karir, Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Angkasa Pulra 1 (Pulselro) Sam Ratulangi International Airport Manado. Jurnal EIMBA. 5(3) : 3875-3884..
- [2] <https://dictionary.apa.org/interrole-conflict>.
- [3] Markell, Kill, S & Fronel, M, R. 1998. Job Characteristics, Work-School Conflict and School Outcome Correlates Among Adolescents: Testing a Structural Model. Journal of Psychology, 83 (2), 227-287.
- [4] Ulfair RA, Pratiwi M. 2019. Work-study Conflict pada Mahasiswa yang Berkuliah: Dampak Locus of Control. Psychology Journal. 1(1): 15-28..
- [5] Laulghman, C., Boyd, El. M., & Rulsbasan, D. (2016). Burnout as a Mediator Between Work-School Conflict and Work Outcomes. Journal of Career Development, 43(5), 413-425.
- [6] Mobley, Hornet, & Hollingsworth, (1978). The relationship between human resource practices and employee retention in public organizations: an exploratory study conducted in the United Arab Emirates, Arab: International Journal of Business and Social Science.
- [7] Howitt, D., & Cramel, D. (2020). Research Methods in Psychology.
- [8] Aini NN. 2022. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Work-study Conflict pada Mahasiswa Berkuliah di Surabaya (skripsi). Universitas Mulhadiyah Surabaya.
- [9] Farisan F, Mulbarak A. 2022. Studi Kontribusi Workplace Spirituality terhadap Turnover Intention pada Karyawan JNE Kota Bandung. Bandung Conference Series: Psychology Science. 2(2): 101-106.
- [10] N. S. Salsabila and A. Budiman, "Pengaruh Basic Need Satisfaction terhadap Work Engagement pada Pegawai Negeri Sipil Dinas X Kabupaten Bandung," Jurnal Riset Psikologi, pp. 55-60, Jul. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i1.2058.

- [11] S. N. Kurnia and O. Mardawan, "Hubungan Antara Employee Engagement dan Perilaku Cyberloafing pada Karyawan Generasi Y dan Z," *Jurnal Riset Psikologi*, vol. 3, no. 2, pp. 109–116, Dec. 2023, doi: 10.29313/jrp.v3i2.2753.
- [12] B.. Nurul Azizah and Susandari, "Pengaruh Determinan Attitude, Subjective Norms, dan Perceived Behaviour Control terhadap Intensi Berwirausaha pada Siswa SMK di Kota Bandung," *DELUSION: Exploring Psychology*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.29313/delusion.vxix.xxx.