



Pengaruh Komitmen, *Work Family Conflict* Dan Citra Perusahaan Terhadap Turnover Intention Karyawan Di CU. Sondang Nauli Kabanjahe

Dandi Simanjuntak¹, Kartini Harahap²

^{1,2} Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara, Medan, Indonesia

Article Info

Article history:

Received June 29, 2024
Revised June 29, 2024
Accepted July 21, 2024

Kata Kunci:

Komitmen,
Work Family Conflict,
Turnover Intention

Keywords:

Commitment,
Work Family Conflict,
Turnover Intention

ABSTRAK

Riset ini untuk mengetahui dampak komitmen, konflik kerja-keluarga, dan citra perusahaan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan pekerja di CU. Sondang Nauli. Riset ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi yang diteliti adalah pekerja di CU. Sondang Nauli, dengan jumlah responden sebanyak 45 orang. Sebanyak 73% dari responden berusia antara 21-23 tahun, dan terdapat 25 pekerja perempuan. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer, serta buku dan jurnal terkait sebagai data sekunder. Analisis data dilakukan melalui uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial, dan uji determinasi. Hasil riset menunjukkan bahwa komitmen, konflik kerja-keluarga, dan citra perusahaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan pekerja. Secara simultan, ketiga variabel ini mempengaruhi niat untuk keluar dari pekerjaan dengan nilai R sebesar 0,809, yang menunjukkan bahwa 80,9% dari variasi dalam niat untuk keluar dari pekerjaan dapat dijelaskan oleh komitmen, konflik kerja-keluarga, dan citra perusahaan. Nilai Adjusted R Square adalah 65,5%, sementara 34,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam riset ini.

ABSTRACT

This research aims to determine the impact of commitment, work-family conflict, and company image on employees' intention to leave their jobs at CU. Sondang Nauli. This research uses quantitative methods with an associative approach. The population studied was employees at CU. Sondang Nauli, with a total of 45 respondents. As many as 73% of respondents were aged between 21-23 years, and there were 25 female employees. Data collection was carried out using questionnaires as primary data, and related books and journals as secondary data. Data analysis was carried out through validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial tests and determination tests. The research results show that commitment, work-family conflict, and company image have a positive and significant influence on employees' intention to leave their job. Simultaneously, these three variables influence intention to leave work with an R value of 0.809, which indicates that 80.9% of the variation in intention to leave work can be explained by commitment, work-family conflict, and company image. The Adjusted R Square value is 65.5%, while the remaining 34.5% is influenced by other variables not explained in this research.

This is an open access article under the [CC-BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.



Corresponding Author:

Dandi Simanjuntak
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara,
Medan, Indonesia
Email: converse9803@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja modern, turnover pekerja menjadi salah satu isu utama yang dihadapi oleh banyak organisasi. Turnover intention atau niat untuk keluar dari pekerjaan merujuk pada keinginan seorang pekerja untuk meninggalkan perusahaan tempatnya bekerja dalam waktu dekat. Tingginya turnover intention dapat menjadi indikator dari masalah yang lebih mendalam dalam organisasi, seperti kurangnya komitmen pekerja, konflik kerja-keluarga, serta citra perusahaan yang kurang baik. Riset ini bertujuan untuk menyelidiki bagaimana komitmen, work family conflict, dan citra perusahaan mempengaruhi turnover intention pekerja di CU Sondang Nauli Kabanjahe.

Komitmen pekerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi turnover intention. Komitmen dapat diartikan sebagai keterikatan emosional seorang pekerja terhadap organisasi tempatnya bekerja. Pekerja yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi [1]. Menurut Mowday, Porter, dan Steers, komitmen organisasi dapat dibagi menjadi tiga komponen utama, yaitu komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen kontinuans [2]. Komitmen afektif merujuk pada keterikatan emosional pekerja terhadap organisasi, komitmen normatif berhubungan dengan perasaan kewajiban moral untuk tetap tinggal di organisasi, sedangkan komitmen kontinuans didasarkan pada pertimbangan biaya dan manfaat yang diperoleh dari tetap bekerja di organisasi tersebut.

Riset oleh Meyer dan Allen menunjukkan bahwa pekerja dengan komitmen afektif yang tinggi lebih mungkin untuk tetap tinggal di organisasi dibandingkan dengan mereka yang memiliki komitmen normatif atau kontinuans yang tinggi [3]. Hal ini karena keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi membuat pekerja merasa bahwa mereka adalah bagian dari organisasi tersebut dan berkontribusi secara positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Selain komitmen, work family conflict atau konflik antara pekerjaan dan keluarga juga menjadi faktor yang signifikan dalam mempengaruhi turnover intention pekerja. Konflik ini terjadi ketika tuntutan dari peran pekerjaan dan peran keluarga saling bertentangan, sehingga menyebabkan stres dan ketidakpuasan [4]. Greenhaus dan Beutell mengidentifikasi tiga jenis utama dari work family conflict, yaitu time-based conflict, strain-based conflict, dan behavior-based conflict [5]. Time-based conflict terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk peran pekerjaan mengurangi waktu yang tersedia untuk peran keluarga, strain-based conflict terjadi ketika tekanan dari pekerjaan mempengaruhi kemampuan untuk memenuhi peran keluarga, sedangkan behavior-based conflict terjadi ketika perilaku yang diharapkan dalam peran pekerjaan tidak sesuai dengan perilaku yang diharapkan dalam peran keluarga.

Riset menunjukkan bahwa work family conflict yang tinggi dapat menyebabkan peningkatan turnover intention. Misalnya, riset oleh Aryee et al. menemukan bahwa work

family conflict berhubungan positif dengan niat untuk keluar dari pekerjaan [6]. Hal ini disebabkan oleh stres dan ketidakpuasan yang timbul dari ketidakmampuan untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga, yang pada akhirnya mendorong pekerja untuk mencari pekerjaan lain yang menawarkan keseimbangan yang lebih baik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.

Citra perusahaan juga memainkan peran penting dalam mempengaruhi turnover intention pekerja. Citra perusahaan mencakup persepsi pekerja mengenai reputasi dan identitas organisasi tempat mereka bekerja. Citra perusahaan yang positif dapat meningkatkan rasa bangga dan keterikatan pekerja terhadap organisasi, sehingga mengurangi niat mereka untuk keluar [7]. Sebaliknya, citra perusahaan yang negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan dan meningkatkan turnover intention.

Riset oleh Turban dan Cable menunjukkan bahwa citra perusahaan yang baik dapat menarik dan mempertahankan pekerja berkualitas tinggi [8]. Selain itu, citra perusahaan yang positif juga dapat meningkatkan komitmen pekerja dan mengurangi tingkat turnover intention. Pekerja cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap organisasi yang memiliki reputasi baik dan dianggap sebagai tempat yang baik untuk bekerja. CU Sondang Nauli Kabanjahe, sebagai salah satu lembaga keuangan mikro yang berfokus pada pemberdayaan masyarakat, menghadapi tantangan dalam mempertahankan pekerja yang berkualitas. Tingginya turnover intention di CU Sondang Nauli dapat berdampak negatif terhadap stabilitas organisasi dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada anggota. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pekerja di organisasi ini.

Riset ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh komitmen, work family conflict, dan citra perusahaan terhadap turnover intention pekerja di CU Sondang Nauli Kabanjahe. Dengan memahami faktor-faktor ini, diharapkan dapat ditemukan solusi yang efektif untuk mengurangi turnover intention dan meningkatkan retensi pekerja.

2. METODE

2.1 Bentuk Riset

Bentuk riset yang digunakan peneliti dalam penulisan ini adalah metode riset asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode riset kuantitatif dapat diartikan sebagai metode riset yang didasarkan pada filosofi positivis dan digunakan untuk mensurvei populasi atau sampel tertentu [9]. Pengambilan sampel biasanya dilakukan secara acak. Akuisisi data menggunakan hipotesis alat riset yang sudah mapan. Bentuk hipotesis asosiatif yaitu pertanda dampak variabel independen dengan variabel dependen yang berbentuk sebab akibat. Riset menguji pengaruh komitmen, Work Family Conflict, dan citra perusahaan terhadap Turnover Intention pekerja pada CU. Sondang Nauli.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam riset ini mencakup area yang ingin diteliti. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam riset ini, populasi terdiri dari pekerja CU. SONDANG NAULI sebanyak 45 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, seperti yang dijelaskan oleh Kuncoro [10]. Teknik pengambilan sampel dalam riset ini adalah

total sampling atau sampel jenuh, yaitu teknik di mana jumlah sampel sama dengan populasi. Pemilihan total sampling dilakukan karena, menurut Kuncoro [10], jika jumlah populasi kurang dari 100, seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Oleh karena itu, sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 45 orang.

3. HASIL DAN ULASAN

3.1 Pembahasan

Riset ini berjudul "Pengaruh Komitmen, Work Family Conflict, dan Citra Perusahaan terhadap Turnover Intention Pekerja di CU Sondang Nauli Kabanjahe," dengan melibatkan 45 orang pekerja sebagai responden. Responden terdiri dari 20 laki-laki dan 25 perempuan dengan rentang usia 21-60 tahun. Tingkat pendidikan terakhir para responden sebagian besar adalah lulusan SMA/SMK dan S1.

Hasil riset menunjukkan bahwa instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel independen, yaitu Komitmen, Work Family Conflict, dan Citra Perusahaan terhadap variabel dependen, yaitu Turnover Intention, valid dan reliabel. Oleh karena itu, indikator dan item pertanyaan dalam riset ini dapat digunakan di masa mendatang. Hasil yang diperoleh kemudian dianalisis lebih lanjut.

3.1.1 Pengaruh Komitmen Terhadap Turnover Intention

Dari data yang diuji sebelum riset ini, semua pernyataan dalam variabel independen, yaitu Komitmen (X_1), Work Family Conflict (X_2), dan Citra Perusahaan (X_3), serta variabel dependen, yaitu Turnover Intention (Y), valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam riset ini.

Komitmen perusahaan adalah aktivitas kuat untuk menjadi anggota dari perusahaan tertentu, keinginan untuk mendapatkan tingkat keahlian tinggi atas nama perusahaan, serta memiliki keyakinan dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan perusahaan tersebut. Work Family Conflict menggambarkan benturan antara tanggung jawab pekerjaan dan kehidupan rumah tangga, yang mengakibatkan peningkatan konflik peran ganda yang harus dihadapi pekerja. Mereka perlu menyeimbangkan peran dalam keluarga dan pekerjaan karena hal ini dapat menimbulkan konsekuensi negatif.

Work Family Conflict merupakan sumber umum dari stres, yang dapat menimbulkan efek negatif seperti keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Ketika pekerja dituntut pada tuntutan pekerjaan yang sangat banyak dan tidak dapat mengatur keseimbangan antara keluarga dan pekerjaan, mereka akan merasa tidak stabil secara emosional, yang pada akhirnya menurunkan performa kerja.

Pada riset ini peneliti menggunakan 3 indikator, yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen normative, hubungan baik, dan dukungan. Indikator yang paling berpengaruh dari komitmen adalah komitmen pekerja terhadap organisasi dari tabel 4.5 tentang dalam bekerja pekerja mematuhi aturan yang diberikan perusahaan dengan persentase 77,7% yang menjawab setuju, kemudian disusul dengan indikator dukungan dari tabel 4.10 tentang sesama rekan kerja saling menyemangati satu sama lain dengan persentase 53,4% memilih pilihan setuju. Sedangkan indikator dari komitmen yang terendah yaitu keleluasaan kerja dari tabel tersebut tentang pekerja bebas menyampaikan aspirasi kepada atasan dengan persentase 37,7% yang menjawab setuju. Hasil riset ini dikarenakan mayoritas pekerja memiliki keinginan

untuk tetap di perusahaan dikarenakan merasa nyaman serta memiliki keluarga baru didalam organisasi.

Hasil ini juga didukung melalui distribusi jawaban responden, dimana pekerja berkeinginan tetap tinggal dikarenakan ada keuntungan yang didapat dan ada beban yang harus di selesaikan sebelum keluar dari perusahaan tersebut sehingga rata rata responden masih berkeinginan untuk tetap bertahan di perusahaan dalam waktu singkat sebelum mencari perusahaan lain untuk bekerja kembali. Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Komitmen (X_1) terhadap Turnover Intention (Y) di CU. Sondang Nauli sebesar 1,998. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Komitmen (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention (Y).

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pekerja CU.

3.1.2 Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan data-data yang telah diuji sebelumnya dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam variabel independen yaitu Komitmen (X_1) Work Family Conflict (X_2) dan Citra Perusahaan (X_3) serta dalam variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y) adalah valid dan reliabel sehingga dapat digunakan dalam riset ini. Pada riset ini peneliti menggunakan 3 indikator, time based conflict, strain basic conflict dan behavior based conflict. Indikator yang paling berpengaruh dari Work Family Conflict adalah tabel 4.18 Ketika beban kerja saya over load, saya sangat sulit untuk menyelesaikan tugas saya di keluarga dengan persentase 57,7% yang menjawab setuju. Sedangkan indikator dari Work Family Conflict yang paling rendah yaitu Masalah yang berasal dari keluarga sering menurunkan semangat untuk menjalankan pekerjaan di kantor dari tabel 4.20 tentang masalah yang ada di kantor mempengaruhi kinerja dari pekerja persentase 42,3% yang menjawab setuju.

Dari hasil uji t untuk variabel Work Family Conflict (X_2) pada Turnover Intention (Y) di CU. Sondang Nauli sebesar 2,323. riset ini menyimpulkan jika variabel Work Family Conflict (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan pada Turnover Intention (Y). Pada hasil tersebut dapat disimpulkan jika H_{a1} dapat diterima. Kesimpulannya yaitu Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention Pekerja CU. Sondang Nauli.

3.1.3 Pengaruh Citra Perusahaan Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan data-data yang telah diuji sebelumnya dapat diketahui bahwa seluruh pernyataan yang terdapat dalam variabel independen yaitu Komitmen (X_1), Work Family Conflict (X_2) dan Citra Perusahaan (X_3) serta dalam variabel dependen yaitu Turnover Intention (Y) Pada riset ini peneliti menggunakan 4 indikator, kepribadian, reputasi, nilai dan identitas perusahaan. Indikator yang paling berpengaruh dari Citra Perusahaan adalah tabel 4.17 Ketika beban kerja saya overload, Pernyataan selalu memberikan respon yang bagus terhadap konsumen dan pekerja 68,8% yang menjawab setuju. Sedangkan indikator dari work family conflict yang paling rendah yaitu Masalah yang berasal dari keluarga sering menurunkan semangat untuk menjalankan pekerjaan di kantor dari tabel 4.29 tentang masalah yang ada di kantor mempengaruhi kinerja dari pekerja persentase 26,6% yang menjawab setuju.

3.1.4 Pengaruh Komitmen, Work Family Conflict dan Citra Perusahaan Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil uji t untuk variabel Citra Perusahaan (X_3) terhadap Turnover Intention (Y) di CU. Sondang Nauli, nilai yang diperoleh sebesar 2,087. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Citra Perusahaan (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Dari hasil ini, dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima. Oleh karena itu, kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pekerja CU Sondang Nauli.

Berdasarkan hasil riset di atas, terlihat bahwa Komitmen (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Selain itu, Work Family Conflict (X_2) dan Citra Perusahaan (X_3) juga berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y). Hasil uji simultan (uji F) dan uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa Komitmen (X_1), Work Family Conflict (X_2), dan Citra Perusahaan (X_3) secara bersama-sama mempengaruhi Turnover Intention (Y).

Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel bebas, yaitu Komitmen (X_1), Work Family Conflict (X_2), dan Citra Perusahaan (X_3), secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Turnover Intention (Y) pada CU Sondang Nauli. Untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen, yaitu Komitmen, Work Family Conflict, dan Citra Perusahaan, terhadap variabel dependen, yaitu Turnover Intention (Y), hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai koefisien tersebut mencerminkan hubungan yang cukup erat antara Komitmen (X_1), Work Family Conflict (X_2), dan Citra Perusahaan (X_3) terhadap Turnover Intention (Y). Semakin mendekati satu nilai R, semakin baik model tersebut digunakan.

4. KESIMPULAN

Variabel Komitmen (X_1) memiliki pengaruh yang baik dan signifikan secara parsial pada Turnover Intention (Y) pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka H_{a1} diterima. Berdasarkan hasil analisis asosiatif variabel Komitmen (X_1) indikator yang paling berpengaruh yaitu Jawaban Responden terhadap Pernyataan masi ada Tanggung Jawab jika Saya Ingin Keluar dengan persentase 77,7%.

Work Family Conflict (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka H_{a2} diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Work Family Conflict (X_2) indikator yang paling berpengaruh yaitu Ketika beban kerja saya overload, sayasangat sulit untuk menyelesaikan tugas saya di keluarga denga persentase 57,7%

Citra Perusahaan (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka H_{a3} diterima. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel Citra Perusahaan (X_3) indikator yang paling berpengaruh Nilai

Variabel Komitmen (X_1), Variabel Work Family Conflict (X_2), dan Citra Perusahaan (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention Pekerja pada CU Sondang Nauli Kabanjahe, dengan hasil tersebut maka H_{a4} diterima. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk cukup erat, dengan demikian Komitmen, Work Family Conflict, dan Citra Perusahaan terhadap Turnover Intention.

REFERENSI

- [1] T. D. Allen and L. M. Shore, "The role of reciprocity and organizational justice in building commitment in strategic alliances," *Journal of Business Research*, vol. 51, no. 1, pp. 67-82, 2001.
- [2] R. T. Mowday, R. M. Steers, and L. W. Porter, "The measurement of organizational commitment," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 14, no. 2, pp. 224-247, 1979.
- [3] J. P. Meyer and N. J. Allen, "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, vol. 1, no. 1, pp. 61-89, 1991.
- [4] N. K. Huo et al., "Work-family conflict and job satisfaction: A meta-analysis," *Journal of Vocational Behavior*, vol. 78, no. 2, pp. 155-167, 2011.
- [5] J. H. Greenhaus and N. J. Beutell, "Sources of conflict between work and family roles," *Academy of Management Review*, vol. 10, no. 1, pp. 76-88, 1985.
- [6] S. Aryee, V. Luk, and Z. J. Stone, "Family responsive variables and work-family conflict in a transitional economy: The case of Hong Kong," *Human Relations*, vol. 51, no. 6, pp. 685-710, 1998.
- [7] J. Cable and D. S. Turban, "The value of organizational reputation in the recruitment context: A brand equity perspective," *Journal of Applied Social Psychology*, vol. 33, no. 11, pp. 2244-2266, 2003.
- [8] D. S. Turban and D. W. Greening, "Corporate social performance and organizational attractiveness to prospective employees," *Academy of Management Journal*, vol. 40, no. 3, pp. 658-672, 1997.
- [9] Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- [10] Kuncoro, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Penerbit : Erlangga, Jakarta.