

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KONFLIK KERJA-KELUARGA TERHADAP *INTENTION TO QUIT* KARYAWAN PADA RESTORAN KUDETA DI SEMINYAK KUTA

**Retno Zahroh¹
Gde Adnyana Sudibya²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
e-mail: retnozahroh@yahoo.com/ telp: +62 85738312200

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.

ABSTRAK

Intention to quit merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Agar karyawan memiliki tingkat *turnover/quit* yang tinggi akan mempengaruhi perusahaan dan memberikan dampak negatif. Penelitian ini dilakukan di Restoran Kudeta Seminyak Kuta. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 80 orang karyawan, dengan metode *sampling jenuh*. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan survey. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa komitmen organisasi dan konflik kerja keluarga secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *intention to quit*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar komitmen organisasi dan semakin kecil konflik kerja keluarga yang terjadi di restoran maka semakin kecil *intention to quit*. Dan semakin kecil komitmen organisasi dan semakin besar konflik kerja keluarga yang terjadi di restoran maka semakin besar *intention to quit*.

Kata kunci: komitmen organisasi, konflik kerja-keluarga, *intention to quit*

ABSTRACT

Intention to quit is one form of employee behavior that refers to the employee's decision to leave his job. So that employees have a level of turnover / quit high will affect the company and adversely. This research was conducted in Spanish Coup Seminyak Kuta. Samples are taken as many as 80 employees, with saturated sampling method. Data collected through interviews, observation and surveys. The data analysis technique used is multiple linear regression. Based on the analysis found that organizational commitment and family work conflict simultaneously significant effect on intention to quit. This shows that the larger the organization's commitment and the smaller the family work conflict that occurred in resatoran the less intention to quit. And the smaller the organization's commitment and the greater the family work conflict that occurred in the restaurant, the greater intention to quit.

Keywords: organizational commitment, work-family conflict, *intention to quit*

PENDAHULUAN

Kinerja dalam perusahaan sangatlah ditentukan oleh kondisi kerja serta karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Fenomena yang sering terjadi

didalam suatu perusahaan yaitu perilaku karyawan yang baik dapat dirusak,, baik secara tidak langsung maupun langsung oleh berbagai perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang sulit untuk dicegah. Bentuk salah satu dari perilaku karyawan untuk menentukan kinerjanya didalam suatu perusahaan yaitu keinginan karyawan untuk keluar (*intention to quit*). *Intentions to quit* karyawan yang mengakibatkan karyawan mengambil keputusan yang dijalannya. Tingginya tingkat intensi *turnover* saat ini menyebabkan masalah yang sangat serius bagi kalangan perusahaan, tidak hanya itu saja beberapa perusahaan juga mengalami depresi ketika perusahaan mengetahui bahwa proses rekrutmen yang sudah berhasil menjangkau staf yang berkualitas pada akhirnya berujung menjadi sia-sia karena staf yang direkrut oleh perusahaan telah memilih pekerjaan yang diperusahaan lain (Handaru dan Muna, 2012). Riley (2006), menyatakan keinginan untuk keluar dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor organisasi dan faktor individu. Faktor organisasi yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar antara lain faktor gaji, pekerjaan yang berat, jam kerja yang tidak fleksibel serta lingkungan kerja yang tidak mendukung. Sedangkan faktor individu yang dapat menyebabkan keinginan untuk keluar dapat berupa konflik keluarga-pekerjaan, stres kerja serta rendahnya kepuasan kerja dan komitmen organisasi. *Voluntary turnover* yang tidak dapat dihindari akan berdampak negatif bagi perusahaan ketika jumlah investasi suatu perusahaan dibuat dalam rekrutmen, seleksi, klasifikasi dan pelatihan personil, meskipun tidak semua jenis *turnover* bersifat negatif (Owolabi, 2012).

Komitmen juga merupakan suatu konsistensi dari wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, spirit karir, keluarga, lingkungan dan sebagainya dan dengan adanya komitmen dapat menjadi suatu dorongan bagi seseorang untuk bekerja lebih baik (Istiqomah, 2003). Tingginya tingkat komitmen memberikan dukungan kepada karyawan dan dapat mengembangkan komitmen karyawan pada perusahaan hal tersebut dapat mengurangi *turnover intention* (Hussain dan Asif, 2012). Pengawasan yang ketat dari organisasi merupakan peluang yang lebih luas bagi sumber daya manusia yang profesional sehingga berhubungan dengan tingkat *turnover* sumber daya manusianya yang akan cenderung meningkat, untuk itu salah satu dari berbagai faktor yang perlu menjadi perhatian organisasi dalam mempertahankan karyawan adalah bagaimana organisasi memberikan kepuasan kepada karyawan karena apabila individu merasa terpuaskan dengan pekerjaannya cenderung untuk bertahan dalam organisasi, sedangkan jika individu yang merasa kurang puas dengan pekerjaannya akan memilih untuk keluar dari organisasi (Supriati, 2010). Kucoro (2002) menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati didalam organisasi (misalnya: “kami membuat produk-produk berkualitas tinggi”), sebaliknya seorang individu yang memiliki komitmen rendah cenderung untuk melihat dirinya sebagai orang luar (misalnya: mereka tidak membayar karyawan dengan baik”), untuk mengekspresikan ketidakpuasan karyawan yaitu menyangkut kondisi kerja dan tidak ingin melihat dirinya sendiri menjadi karyawan yang bekerja jangka panjang didalam organisasi. Handoyo (2004) menyatakan bahwa komitmen organisasi berhubungan signifikan dengan intensi

keluar jabatan dan aktivitas dalam organisasi. Seringkali komitmen organisasi mendapat perhatian dalam penanganan masalah *turnover intentions/ intention to quit*, maka kita dapat mengetahui bahwa karyawan yang mempunyai kecenderungan berpindah biasanya memiliki komitmen yang rendah. Kucoro (2002) menyatakan bahwa seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan dapat melihat dirinya sendiri sebagai anggota sejati didalam organisasi yang dijalaninya.

Konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) merupakan konflik yang terjadi dalam individu karena menanggung peran ganda, baik didalam keluarga (*family*) maupun pekerjaan (*work*), yaitu di mana perhatian dan waktu terlalu tercurahkan didalam satu peran saja di antaranya peran yang terjadi didunia pekerjaannya, sehingga tuntutan didalam peran keluarga tidak dapat dipenuhi secara optimal (Susanto, 2008). Lathifah (2008) menyatakan bahwa tekanan didalam lingkungan keluarga dapat menyebabkan konflik kerja-keluarga, diantaranya yaitu tanggung jawab sebagai anak yang tertua didalam keluarganya, tanggung jawab utama terhadap anak, kehadiran anak yang paling kecil, tidak adanya dukungan dari anggota keluarga dan konflik antar anggota keluarga. Nadeem dan Abbas (2009) menyatakan bahwa jam kerja yang panjang, tekanan kerja, tingginya tuntutan pekerjaan, penggunaan teknologi canggih membuat sulit bagi karyawan untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan mereka dan komitmen kerja dan situasi ini memunculkan tantangan terbesar dari masalah manajemen sumber daya manusia yaitu *Work Family Conflict* (Konflik Kerja Keluarga). Rivai dan Sagala (2011:999) menyatakan bahwa konflik kerja adalah

ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok (dalam suatu organisasi atau kelompok) yang harus membagi sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja atau dan karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi. Konflik kerja-keluarga tidak menggambarkan apapun hubungan yang signifikan dengan komitmen organisasi afektif dan niat untuk pergi atau *turnover* karyawan (Karatepe *et. al.*, 2007). Adams *et. al.* (2000) menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki efek negatif kepada pekerjaan.

Firth (2004) mendefinisikan *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover intention* merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Anshari dan Kuncoro, 2013). *Turnover* karyawan atau perputaran karyawan adalah suatu istilah untuk mengukur berapa banyak orang yang pergi meninggalkan perusahaan karena suatu dan lain sebab (Ardana dkk., 2012: 53). Mosadeghrad (2013) yang mengatakan bahwa *turnover* karyawan adalah proses karyawan meninggalkan perusahaan mereka. Toly (2001) berpendapat bahwa kinerja didalam perusahaan sangatlah menentukan perilaku karyawan dan kondisi karyawan yang dimiliki perusahaan tersebut. *Turnover intention* di tempat kerja semakin lazim sebagai karyawan yang semakin menuntut dari hubungan kerja mereka (Gim dan Desa, 2014). Strategi tentang bagaimana untuk meminimalkan *turnover* karyawan, dihadapkan dengan masalah perputaran karyawan, manajemen memiliki beberapa pilihan kebijakan yaitu mengubah atau

meningkatkan kebijakan yang ada terhadap rekrutmen, seleksi, induksi, pelatihan, desain pekerjaan dan pembayaran upah (Ongori, 2007). Para peneliti menyatakan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *turnover*, antara lain: *job attitude, personality, boidemographic, economic factors, personal factors, jobcharacteristics, reward system, supervisory* dan *group relation* (Triaryati, 2003). Ucho *et. al.* (2012) mendefinisikan keinginan berpindah sebagai hasrat keinginan sadar untuk mencari peluang pekerjaan alternatif lainnya di perusahaan lain.

Teori peran (*role theory*) merupakan teori yang melandasi penelitian ini. Khan *et. al.* (dalam Lathifah, 2008) menyatakan bahwa sifat seorang individu sebagai perilaku sosial yang mempelajari sebuah perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempatinya saat ini didalam masyarakat dan lingkungan kerja. Teori tersebut menyatakan bahwa seorang individu akan mengalami konflik jika mendapatkan dua tekanan atau lebih yang menyebabkan terjadinya masalah yang muncul secara bersamaan pada seseorang. Teori peran menyatakan bahwa peran merupakan bagian yang dimainkan didalam struktur kelompok yang berkeseluruhan, merupakan perilaku khusus yang menghasilkan seorang individu dari konteks sosial tertentu (Baron dan Greenberg, dalam Lathifah, 2008). Peran tersebut adalah elemen dari struktur dalam kelompok yang dapat menjelaskan bagian yang ada untuk berinteraksi dengan anggota kelompok lainnya. Peran didalam organisasi individu sangatlah ditentukan dalam posisi individu organisasi. Hal ini menentukan sebuah perilaku yang diharapkan oleh seorang yang melakukan perannya didalam lingkungan sosial yang disebut dengan peran harapan.

Teori atribusi didalam penelitian mengacu pada bagaimana seseorang dapat menjelaskan penyebab terjadinya perilaku diri sendiri atau orang lain, yang dapat ditentukan dari penyebab eksternal ataupun internal, hal tersebut dapat dapat mempengaruhi perilaku individu (Gibson *et. al.*,dalam Lathifah,2008). Aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang yaitu seperti presepsi diri, sifat pribadi, kemampuan dan motivasi merupakan *dispositional attribution* atau penyebab internal. Lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku, yaitu seperti nilai sosial, kondisi sosial dan pandangan masyarakat merupakan *situational attributions* atau penyebab eksternal. Penentuan atribusi tersebut dapat menyebabkan apakah seorang situasional atau individual dipengaruhi oleh tiga faktor (Gibson *et. al.*,dalam Lathifah,2008): 1. Perilaku yang menunjukkan bila semua orang yang akan menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama merupakan konsensus (*Concensus*), 2. Perilaku yang menunjukkan bila seorang individu jika berlainan dalam situasi yang berlainan merupakan kekhususan (*Distinctveness*), 3. Perilaku yang sama yang ditunjukkan dalam tindakan seseorang yang konsisten atau dari waktu ke waktu merupakan konsistensi (*Consistency*):.

Bagian yang menarik dalam teori atribusi yaitu adanya prasangka atau kekeliruan (bias, sikap berat sebelah) yang dapat mendistorsi atau menyimpang atribut perilaku. Gibson *et. al.*,dalam Lathifah (2008) menyebutkan bahwa *attributional* merupakan tendensi untuk lebih dapat menyukai satu tipe penjasas perilaku dibandingkan tipe lainnya karena keterbatasan informasi terhadap individu atau situasi.

Restoran adalah suatu bidang usaha selain menjual produk makanan juga menjual jasa. Peneliti bermaksud untuk meneliti pada Restoran Kudeta yang terletak di Jalan Laksmana (Oberoi) No. 9 Seminyak Kuta Badung- Bali. Restoran Kudeta buka dari jam 8 pagi hingga jam 12 malam. Kudeta merupakan sebuah restoran mewah di pinggir pantai Seminyak, restoran ini sering kali dijadikan tempat berkumpul asyik para wisatawan asing dari berbagai Negara maupun wisatawan lokal. Tidak hanya itu saja restoran Kudeta merupakan salah satu hotspot paling menonjol di daerah Bali. Dan restoran tersebut dianggap sebagai *trendsetter* untuk tempat hiburan malam dan tempat makan di pinggir pantai yang berkelas di daerah Seminyak. Tempat yang nyaman serta dengan pengunjung yang bersantai di sofa yang layaknya dibuat berjajar dalam suatu ruangan semi terbuka sehingga suasana pantai sangat kuat terasa.

Keistimewaan restoran ini juga memperoleh nilai tambahan dari alunan musik aliran *blues*, *pop*, *house music inspiration moment classic*, sampai hiphop yang tak terlalu keras. Berbagai macam menu yang tersedia diantaranya menu lokal, dan internasional yang memiliki penggemarnya masing-masing banyak juga wisatawan asing yang ingin bereksperimen dengan mencoba menu lokal karena ingin merasakan rasa kuliner baru, disini juga disediakan menu internasional seperti: salad, steak, pizza, dan sebagainya. Restoran Kudeta berdiri pada tahun 2000. Pertama kali restoran tersebut dibuka untuk bisnis, restoran tersebut saat ini menjadi pelopor sejati dalam hal santapan, layanan, pengaturan, desain, arsitektur, musik, dan hiburan lainnya, hal ini membuat restoran tersebut menjadi salah satu tujuan wisatawan Asia dari tahun ke tahun. Belakangan ini, terdapat beberapa

masalah di dalam restoran ini, permasalahan yang terjadi merupakan masalah intern antara perusahaan dengan karyawannya.

Salah satu permasalahan yang sering timbul adalah terjadinya perpanjangan waktu kerja. Hal tersebut dapat terjadi karena restoran ini merupakan restoran yang sangat ramai dikunjungi serta dijadikan tempat untuk nongkrong bagi para turis mancanegara maupun turis lokal, dengan kondisi ramai seperti itu, karyawan yang bekerja harus menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan jam kerja yang ditentukan perusahaan bahkan melewati jam kerja pada semestinya. Hal tersebut sangat mempengaruhi kenyamanan kerja karyawan karena dengan terlambatnya karyawan untuk pulang kerumah akan berpengaruh terhadap konflik keluarga karena waktu untuk bertemu keluarga menjadi berkurang. Selain itu, akan berpengaruh pada komitmen kerja karyawan, dengan kondisi kerja yang tidak nyaman atau dalam keadaan lelah akan mengakibatkan kelalaian dalam bekerja sehingga kualitas dalam bekerja akan semakin rendah. Melihat permasalahan ini, saya bermaksud untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh dari komitmen dan konflik kerja-keluarga terhadap *intention to quit* karyawan pada restoran Kudeta di Seminyak Kuta.

Hasil survey yang dilakukan melalui wawancara kepada karyawan dan pimpinan Restoran Kudeta dilihat dari komitmen organisasi dan konflik kerja keluarga terhadap *intention to quit* sangatlah berpengaruh. Data yang penulis dapat dari pimpinan Restoran Kudeta dari tahun 2012 sampai tahun 2014 terdapat hampir 6% karyawan yang bekerja tetap maupun kontrak berkomitmen tinggi didalam perusahaan tersebut, dan 8% dari jumlah karyawan Restoran Kudeta

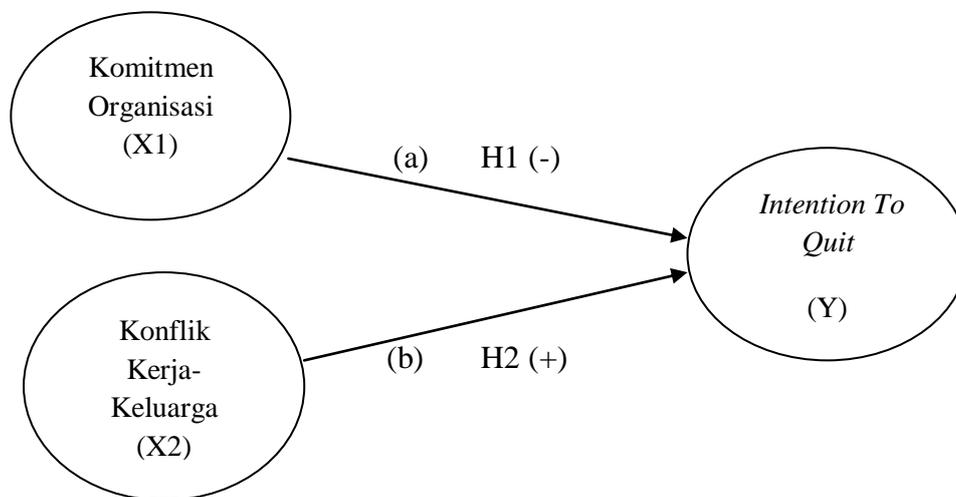
terutama yang berstatus tetap mengundurkan diri setelah menikah dan memiliki anak. Ketidakpuasan mereka yang yang dijadikan alasan utama untuk mengundurkan diri adalah konflik kerja keluarga terhadap pekerjaan secara keseluruhan dan ketidaksesuaian jam kerja yang dibuat perusahaan. Antara kedua variabel tersebut, konflik kerja keluarga yang paling dominan berpengaruh dalam keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*intention to quit*).

Menurut Jehanzeb, dkk. (2013) menunjukkan bahwa peneliti mengatakan komitmen organisasi dan keinginan keluar dari organisasi berpengaruh negatif. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi karyawan untuk keluar dari organisasi (Elangovan, 2001). Susiani (2014) menunjukkan bahwa komitmen organisasi dengan *turnover intention* memiliki hubungan negatif. Jaramillo (2004) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas rasa memiliki terhadap organisasi sehingga pada karyawan yang memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung di organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama dimana komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar. Ditomas et. al. (2009) menyatakan bahwa konflik kerja keluarga yang memiliki beban kerja secara langsung berhubungan positif terhadap niat karyawan untuk berpindah. Konflik kerja keluarga berpengaruh positif akan berkolerasi dengan niat untuk meninggalkan (Thanacoody et. al. 2009). Susanto (2008) menyatakan bahwa penelitian terdahulu mengindikasikan konflik kerja-keluarga berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif terhadap *turnover intention*. Pasewark dan

Viator (2006) menyatakan bahwa pekerjaan mengganggu keluarga dan langsung berhubungan dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Konflik kerja keluarga pada perempuan sangat kuat terhadap *turnover intention* (Lilly dan Duffy, 2006).

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*

H2 : Konflik kerja-keluarga berpengaruh positif terhadap *intention to quit*



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Sumber: Dari penelitian terdahulu

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian terletak di Restoran Kudeta Jalan Laksmana (Oberoi) No. 9 Seminyak Village, Kuta, Badung-Bali, 80361. Adapun yang melatarbelakangi pemilihan lokasi penelitian ini karena untuk mengetahui komitmen organisasi dan konflik kerja-keluarga berpengaruh terhadap *intention to quit*. Metode pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah penyebaran kuesioner.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan sumber data sekunder dan primer. Sumber data primer merupakan dari jawaban atas pertanyaan yang diajukan, sedangkan sumber data sekunder dalam penelitian ini berkaitan dengan struktur perusahaan, jumlah karyawan, dan gambaran umum perusahaan.

Populasi digunakan oleh peneliti sebanyak 80 orang, yang meliputi seluruh karyawan di restoran Kudeta Seminyak. Berdasarkan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda memiliki beberapa variable bebas yang mempengaruhi variable terikat. Variable bebas adalah komitmen organisasi dan konflik kerja-keluarga dan variable terikat adalah *intention to quit*.

Uji Validitas, instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013: 172). Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mencari tahu konsistensi serta kehandalan jawaban responden tentang kondisi perusahaan (Anshari, 2013). Data reliabel apabila nilai *cronbach alpha* >0,6 Nunnally dalam (Ghozali, 2007:42). Hal ini menandakan instrumen kuesioner yang ada dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian dan apabila seandainya pengukuran kembali dilakukan akan memberikan hasil identik.

Penelitian ini metode analisis regresi linier berganda berguna sebagai alat guna mencari tahu pengaruh variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen didalam penelitian ini yaitu komitmen organisasi (X1) dan

konflik kerja-keluarga (X2), sedangkan variabel dependennya adalah *intention to quit* (Y). Persamaan regresi linier berganda dapat dijabarkan dengan rumus sebagai berikut (Rimbawan, 2013:318):

$$\hat{Y}_i = a + b_1X_{1i} + b_2X_{2i} + e_i$$

Keterangan :

\hat{Y}	= <i>turnover intention</i>
a	= konstanta
X_1	= keadilan distributif
X_2	= komitmen organisasi
b_1	= koefisien regresi dari X_1
b_2	= koefisien regresi dari X_2
e_i	= variabel pengganggu

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji statistik t melalui program *SPSS Version 15 for Windows* : Analisis tersebut digunakan sebagai alat guna mengetahui secara individu variabel bebas memiliki pengaruh pada variabel terikat. Apabila dalam pengujian diperoleh $p\text{-value} < 0,05$ (*alpha* 5 persen) berarti pengujian signifikan, dan sebaliknya apabila $p\text{-value} > 0,05$ (*alpha* 5 persen) berarti tidak signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengujian Instrumen Penelitian

Uji validitas dijelaskan sebagai ketepatan atau kecepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang ingin diukur (Priyatno, 2010:90). Uji validitas biasanya digunakan untuk mengetahui butir kuesioner yang valid dan dapat digunakan (Anshari, 2013). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2013:172). Instrumen dikatakan valid jika

korelasi antara skor faktor dengan skor total bernilai positif dan nilainya lebih dari 0,30 ($r > 0,30$). Tabel 1 menyajikan hasil uji validitas instrumen penelitian.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pertanyaan	Korelasi Item Total	Keterangan
1.	Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0,853	Valid
		X1.2	0,710	Valid
		X1.3	0,807	Valid
		X1.4	0,808	Valid
		X1.5	0,832	Valid
2.	Konflik Kerja Keluarga (X2)	X2.1	0,917	Valid
		X2.2	0,889	Valid
		X2.3	0,738	Valid
		X2.4	0,882	Valid
		X2.5	0,915	Valid
3.	<i>Intention To Quit</i> (Y)	Y1	0,938	Valid
		Y2	0,893	Valid
		Y3	0,796	Valid
		Y4	0,799	Valid
		Y5	0,879	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Reliabilitas merupakan derajat ketepatan, ketelitian maupun keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dilakukan dengan cara menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Hasil uji instrumen reliabilitas disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Komitmen Organisasi(X ₁)	0,860	Reliabel
Konflik Kerja Keluarga (X ₂)	0,918	Reliabel
<i>Intention To Quit</i> (Y)	0,914	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Deskripsi Variabel Penelitian

Metode pengumpulan data dengan alat kuesioner yang digunakan pada penelitian ini terdiri atas pernyataan yang dibuat berdasarkan indikator masing-

masing variabel, yaitu komitmen organisasi, konflik kerja keluarga, dan *intention to quit*. Kriteria pengukuran penilaian responden digolongkan ke dalam beberapa skala pengukuran tertentu (Wirawan, 2002:35), yaitu:

Tabel 3.
Variabel Penelitian

1,00 - 1,80	= Sangat tidak baik
1,81 - 2,60	= Tidak baik
2,61 - 3,40	= Cukup baik
3,41 - 4,20	= Baik
4,21 - 5,00	= Sangat baik

Deskripsi Variabel Komitmen Organisasi

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Komitmen Organisasi

No.	Pertanyaan tentang Komitmen Organisasi	Jawaban Responden					Jml Responden	Skor Rata-Rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya ingin bekerja secara maksimal untuk mencapai target perusahaan	0	8	9	35	28	80	4,04	Baik
2	Saya tidak ingin keluar dari perusahaan ini	0	6	16	25	33	80	4,06	Baik
3	Keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi karena tanggung jawab	0	10	9	41	20	80	3,89	Baik
4	Saya merasa semangat bekerja di perusahaan ini	0	9	12	40	19	80	3,86	Baik
5	Perasaan terikat secara emosional dalam organisasi	0	8	12	34	26	80	3,98	Baik
Jumlah								19,83	Baik
Rata-Rata								3,97	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Tabel 4 menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel komitmen organisasi secara keseluruhan memiliki rata-rata 3,97 yang berarti komitmen organisasi yang dirasakan karyawan Restoran Kudeta Seminyak Kuta tergolong baik.

Deskripsi Variabel Konflik Kerja Keluarga

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Tentang Konflik Kerja Keluarga

No.	Pertanyaan tentang Konflik Kerja Keluarga	Jawaban Responden					Jml Responden	Skor Rata-Rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS			
1	Saya merasa pekerjaan dapat mengganggu hubungan saya dengan istri atau suami dan anak di rumah.	0	53	10	3	14	80	2,73	Cukup
2	Saya merasa pekerjaan dapat mengganggu hubungan saya dengan teman-teman di lingkungan luar perusahaan.	0	42	21	10	7	80	2,78	Cukup
3	Saya merasa pekerjaan dapat mengganggu kegiatan dalam melakukan sosialisasi di lingkungan luar perusahaan.	0	39	23	10	8	80	2,84	Cukup
4	Saya merasa pekerjaan dapat mengganggu waktu saya untuk istri atau suami dan anak di rumah.	0	40	24	7	9	80	2,81	Cukup
5	Saya merasa pekerjaan dapat mengganggu tanggungjawab dan komitmen saya terhadap istri atau suami dan anak di rumah.	0	45	18	7	10	80	2,78	Cukup
Jumlah								13,94	Cukup
Rata-Rata								2,79	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Tabel 5 menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel konflik kerja keluarga secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 2,79 yang berarti konflik kerja keluarga yang dirasakan karyawan Restoran Kudeta Seminyak Kuta tergolong cukup baik.

Deskripsi Variabel *Intention to Quit*

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Tentang *Intention To Quit*

No.	Pertanyaan tentang <i>Intention To Quit</i>	Jawaban Responden					Jml Responden	Skor Rata-Rata	Ket
		STS	TS	N	S	SS			
1	Besarnya keinginan untuk meninggalkan perusahaan karena ketidakcocokan system <i>reward</i> yang diperoleh dari perusahaan.	0	64	0	3	13	80	2,56	Cukup
2	Besarnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain karena ketidakcocokan pekerjaan dengan kemampuan yang saya miliki.	0	54	7	13	6	80	2,64	Cukup
3	<i>Turnover</i> yang tinggi di perusahaan berpengaruh banyak terhadap keinginan saya meninggalkan perusahaan.	0	31	31	8	10	80	2,96	Cukup
4	Tekanan dalam lingkungan keluarga berpengaruh banyak terhadap keinginan saya meninggalkan perusahaan.	0	41	22	9	8	80	2,8	Cukup
5	Hubungan yang tidak baik dengan rekan sekerja berpengaruh banyak terhadap keinginan saya meninggalkan perusahaan.	0	49	15	3	13	80	2,75	Cukup
Jumlah								13,71	Cukup
Rata-Rata								2,74	

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Tabel 6 menunjukkan bahwa jawaban responden pada *intention to quit* secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata 2,74 yang berarti tingkat *intention to quit* karyawan Restoran Kudeta Seminyak Kuta tergolong cukup baik.

Hasil Analisis Data

Model analisis regresi linear berganda bertujuan mencari koefisien regresi unuk menentukan hipotesis yang dibuat diterima atau ditolak. Tabel 7 menunjukkan hasil analisis regresi linear berganda.

Tabel 7.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.870	1.533		8.395	.000
	Komitmen Organisasi	-.558	.070	-.512	-7.940	.000
	Konflik Kerja-Keluarga	.494	.066	.485	7.520	.000

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Tabel 7 menunjukkan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 12,870 - 0,558X_1 + 0,494X_2$$

$$R^2 = 0,801$$

Keterangan:

Y = *Intention to Quit*

X₁ = Komitmen organisasi

X₂ = Konflik kerja keluarga

R² = Koefisien determinasi

Constant = 12,870. Berarti bahwa *Intention to Quit* di Restoran Kudeta Seminyak Kuta akan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 12,870 bila komitmen organisasi (X₁=0) dan konflik kerja keluarga (X₂=0). Hal ini menunjukkan bahwa apabila komitmen organisasi tidak diterapkan dan adanya konflik kerja keluarga diperusahaan, maka *Intention to Quit* akan meningkat sebesar 12,870%. X₁ = -0,558. Berarti bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *Intention to quit* karyawan Restoran Kudeta Seminyak Kuta. Hal ini menunjukkan

bahwa setiap peningkatan 1% komitmen organisasi, maka *Intention to quit* mengalami penurunan sebesar 0,558% dengan asumsi variabel lain konstan, dan sebaliknya. $X_2 = 0,494$. Berarti bahwa konflik kerja keluarga memiliki pengaruh positif terhadap *Intention to quit* karyawan Restoran Kudeta Seminyak Kuta. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% konflik kerja keluarga, maka *Intention to quit* mengalami peningkatan sebesar 0,494% dengan asumsi variabel lain konstan, dan sebaliknya. $R^2 = 0,801$. Berarti bahwa komitmen organisasi dan konflik kerja keluarga terhadap *Intention to Quit* di Restoran Kudeta Seminyak Kuta adalah sebesar 80,1%, sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dijelaskan dalam model.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk memastikan hasil yang diperoleh memenuhi asumsi dasar di dalam analisis regresi. Penelitian ini menggunakan hasil uji asumsi klasik uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil uji asumsi klasik yang diolah menggunakan program SPSS dipaparkan sebagai berikut:

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov*. Koefisien *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05 berarti bahwa data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal. Tabel 8 menyajikan hasil uji normalitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,02677964
Most Extreme Differences	Absolute	,126
	Positive	,126
	Negative	-,107
Kolmogorof-Smirnov Z		1,123
Asymp. Sig. (2-tailed)		,161

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 1,123 dan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,161. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,161 lebih besar dari 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2006:91). Pengujian untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dilakukan dengan melihat *tolerance value* lebih dari 10% dan *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10. Tabel 9 menyajikan hasil uji multikolinearitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Komitmen Organisasi (X1)	0,624	1,603
Konflik Kerja Keluarga (X2)	0,624	1,603

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* dan VIF dari variabel komitmen organisasi dan konflik kerja keluarga. Nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel bebas lebih besar dari 10% dan nilai VIF

lebih kecil dari 10% yang berarti variabel komitmen organisasi dan konflik kerja keluarga terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas apabila semua variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolute residual* atau nilai signifikansinya di atas 0,05. Tabel 10 menyajikan hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 10.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No.	Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
		B	Std. error	Beta		
1.	Constant	2,304	1,102		2,091	0,040
	Komitmen Organisasi	-0,060	0,051	-0,169	-1,187	0,239
	Konflik Kerja Keluarga	0,000	0,047	0,001	0,010	0,992

Sumber: Hasil pengolahan data, 2015

Tabel 10 menunjukkan bahwa nilai Sig. dari variabel komitmen organisasi dan konflik kerja keluarga sebesar 0,239 dan 0,992 lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Hasil Pengaruh Variabel Bebas Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas yang terdiri dari komitmen organisasi dan konflik kerja keluarga terhadap variabel

terikat yaitu *Intention to quit*. Tabel 11 menunjukkan hasil perhitungan uji t dengan menggunakan SPSS.

Tabel 11.
Hasil Uji t

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12,870	1,533		8,395	,000
	Komitmen Organisasi	-,558	,070	-,512	-7,940	,000
	Konflik Kerja Keluarga	0,494	,066	,485	7,520	,000

Sumber: Hasil pengolahan data,2015

Berdasarkan Tabel 11 nilai signifikan t adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi komitmen organisasi sebesar $-0,512$, maka dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to quit*.
2. Konflik kerja keluarga sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi konflik kerja keluarga sebesar $0,485$, maka dapat dikatakan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to quit*.

Pembahasan Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Intention to Quit*

Hasil penelitian membuktikan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *intention to quit*. Hal ini sesuai dengan hipotesis satu (H_1) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*. Pengaruh negatif berarti apabila manajemen Restoran Kudeta Seminyak

Kuta menurunkan tingkat komitmen organisasi maka tingkat *intention to quit* karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cho and Priyanko (2009) menunjukkan bahwa hasil penelitiannya memiliki hubungan yang negatif antara komitmen organisasi dan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Jehanzeb, dkk. (2013) menunjukkan bahwa hasil penelitian yang ditelitinya mengatakan bahwa komitmen organisasi dan keinginan keluar dari organisasi berpengaruh negatif. Elangovan (2001) komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap intensi karyawan untuk keluar dari organisasi. Jaramillo (2004) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi merasa adanya loyalitas rasa memiliki terhadap organisasi sehingga karyawan memiliki komitmen tinggi, hanya sedikit alasan untuk keluar dari organisasi dan berkeinginan untuk bergabung di organisasi yang telah dipilihnya dalam waktu lama dimana komitmen organisasi berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar.

Pengaruh Konflik Kerja Keluarga Terhadap *Intention To Quit*

Hasil penelitian membuktikan bahwa konflik kerja keluarga memiliki pengaruh positif terhadap *intention to quit*. Hasil tersebut dapat disesuaikan dengan hipotesis dua (H₂) yang menyatakan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif terhadap *intention to quit*. Pengaruh positif berarti apabila tingkat konflik kerja keluarga karyawan Restoran Kudeta Seminyak Kuta meningkat maka *intention to quit* karyawan akan meningkat, dan sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ditomaso *et. al.* (2009) menyatakan bahwa konflik kerja keluarga yang memiliki beban kerja secara langsung berhubungan positif terhadap niat karyawan untuk berpindah. Thanacoody *et. al.* (2009) menyatakan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif akan berkolerasi dengan niat untuk meninggalkan. Pasewark dan Viator (2006) menyatakan bahwa pekerjaan mengganggu keluarga dan langsung berhubungan dengan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Lilly dan Duffy (2006) menyatakan bahwa konflik kerja keluarga pada perempuan sangat kuat terhadap *intention to quit*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan diatas dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut: (1) Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention to quit* di Restoran Kudeta Seminyak Kuta. Hal ini sesuai dengan hipotesis satu (H₁) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*. (2) Konflik kerja keluarga berpengaruh positif terhadap *intention to quit* di Restoran Kudeta Seminyak Kuta. Hal tersebut disesuaikan dengan hipotesis dua (H₂) yang menyatakan bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh positif terhadap *intention to quit*.

Saran

Simpulan dan keterbatasan penelitian menghasilkan saran yang berkaitan dengan komitmen organisasi, konflik kerja keluarga, dan *intention to quit* di

Restoran Kudeta Seminyak Kuta yaitu: (1) Variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan saya merasa semangat bekerja di perusahaan ini, untuk itu pemimpin perusahaan sebaiknya memberikan motivasi yaitu dalam bentuk penghargaan, kenaikan jabatan, tunjangan serta bonus kepada karyawan agar karyawan dapat bekerja lebih baik serta menghindari terjadinya karyawan yang keluar dari pekerjaannya. (2) Variabel konflik kerja keluarga diperoleh nilai rata-rata terendah adalah pernyataan saya merasa pekerjaan dapat mengganggu tanggungjawab dan komitmen saya terhadap istri atau suami dan anak dirumah, untuk itu pemimpin perusahaan sebaiknya memberikan penetapan jam kerja secara jelas terhadap karyawan agar tidak mengganggu tanggungjawab terhadap keluarga karyawan.

REFERENSI

- Adams, Gary A., Lynda A. King, and Daniel W. King. 1996. Relationship of Job and Family Involvement, Family Social, Support, and Work-Family Conflict with Job and Life Satisfaction. *Journal of Applied Psychology*.81(4). Pp: 411-420.
- Allen, T. D, Merst D. E. L., Bruck C.S., Sutton M. 2000. Consequences associated with work-to-family conflict : a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*.5(2). Pp: 278-308.
- Anshari, Hasbi dan Engkos Achmad Kuncoro. 2013. *Analisis Pengaruh Organizational Justice dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Pada Divisi Hrd Pt. Indosat Tbk. Bina Nusantara University*. 2(2). Pp: 239-250.
- Ditomas, Nancy, George F. Farris, Rene Cordero. 2009. Work-Family Conflict and Turnover Intentions Among Scientists and Engineers Working in R & D. *J Bus Psychol*. 24. Pp:19–32.
- Elangovan, A. R. 2010. Causal Ordering of Stress, Satisfaction and Intention to Quit : A Structural Equations Analysis. *Leadership and Organizational Development Journal*.Pp: 159-165.

- Gim, G. W. C., N. M. Desa. 2014. The Impact of Distributif Justice, Prosedural Justice, and Affective Commitmen on *Turnover Intention* Among Public and Private Sector Emppoyee in Malaysia. *International Journal of Social Science and humanity*.4(6). Pp: 174-183.
- Handoyo, R. M., Ardiana Avrianto. 2004. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention Auditor*. Perpustakaan Unika. 2. Pp: 1-12.
- Handura, Agung Wahyu, Nailul Muna. 2012. *Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turnover pada Divisi PT. Jamsostek*.Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI).3(1).Pp: 1-19.
- Hussain, T., F. Asif. 2012. Is Employees' Turnover Intention Driven By Organizational Commitment and Perceived Organizational Support. *Journal of Qualty and Technology Management*.8(2). Pp: 1-10.
- Istiqomah, Lauk Wahyuni. 2003. *Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional terhadap Keinginan Berpindah Auditor pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Timur*. 2. Pp: 1-15.
- Jaramillo, F. 2004. The Efect of Law Enforcement Strees on Organizational Commitment.*Policing: An International Journal of Police Strategis and Management*.28 (2). Pp: 321-336.
- Jehanseb, Khawaja, Rasheed Anwar and Mazen F. rasheed. 2013. Organization Commitmen and *Turnover Intentions* Impact of employees Training in Private Sector of Saudi Arabia. *International Journal of Businees and Management*.8(8).
- Kucoro, Aris Wahyu. 2002. *Pengaruh Sistem Remunerisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention*. Fakultas Ekonomi Budi Luhur. 4. Pp: 1-18.
- Lathifah, Ifah. 2008. *Pengaruh Konflik-Pekerjaan Keluarga terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening*. Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia. 2. Pp: 175-285.
- Lilly, Juliana D., Jo Ann Duffy. 2006. A Gender-Sensitive Study of McClelland's Needs, Stress, and *Turnover Intent* with Wotk-Family Conflict. *Women in Management Review*.21(8). Pp: 662-680.
- Mosadeghrad, Ali Mohammad. 2013. Occupational Stress and *Turnover Intention*: Implications for Nursing Management. *International Journal of Health Policy dan Management*.1(2). Pp: 169-176.

- Nadeem, Muhammadi Sabra, Qaitsar Abbas. 2009. The Impact of Work Life Conflict on Job Satisfaction of Employees in Pakistan. *International Journal of Business and Management*.4(5). Pp: 178-191.
- Ongori, Henry. 2007. A Review of The Literature on Employee Turnover. *Africal Journal of Business Management*. 3. Pp: 049-054.
- Owolaby, Ademola B. 2012. Effect of Organizational Justice and Organizational Environment of Turnover Intention Health Workers in Ekiti State Nigeria. *Research in World Economy*.3(1). Pp: 214-221.
- Pasewark, William R., Ralph E. Viator. 2006. Sources of Work-Family Conflict in The Accounting Professional. *Behavioral Research in Accounting*. 18. Pp: 147-165.
- Supriati.2013. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Dosen pada Politeknik Bengkalis*.Inovbiz.1(1). Pp: 56-73.
- Susanto. 2008. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*.Fakultas Ekonomi Semarang.2. Pp: 1-12.
- Susiani, Vera. 2014. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention*.Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.3(2). Pp: 2633-2651.
- Thanacoody, P. Rani, Timothy Bartram, Gian Casimir. 2009. The Effect of Burnout and Supervisory Social Support on The Relationship Between Work-Family Conflict and Intention To Leave. *Journal of Health Organization and Management*.23(1). Pp: 53-69.
- Toly, Agus Arianto.2001. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staf Kantor Akuntan Publik*. Dosen Fakultas Jurusan Akuntansi-Universitas Kristen Petra. 3(2). Pp: 102-125.
- Triaryati, Nyoman. 2003. *Pengaruh Adaptasi Kebijakan mengenai Work Family Issue terhadap Absen dan Turnover*.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*.5(1). Pp: 85-96.
- Ucho, Aondoaver, Terseer Mkavga, Ike E. Ouyishi. 2012. Job Statification, Gender, Tenure, and Turnover Intention Among Civil Servant in Benue State. *Interdiscipilinary Journal of Contemporary Research in Business*.3(11). Pp: 378-387.