

Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi

PSIKOLOGIA

p-ISSN: 185-0327

e-ISSN: 2549-2136

www.jurnal.usu.ac.id/psikologia

PENGARUH PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT X

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT PERCEPTION AND WORK-FAMILY CONFLICT TOWARD TURNOVER INTENTIONS ON EMPLOYEE OF PT X

Monica Sarina Panggabean, Zulkarnain, Eka Danta Jaya Ginting

Psikologia: Jurnal Pemikiran & Penelitian Psikologi

Tahun 2017, Vol. 12, No. 1, hal. 62-75

Artikel ini dapat diakses dan diunduh pada:

www.jurnal.usu.ac.id/psikologia

Dipublikasikan oleh:



Fakultas Psikologi

Universitas Sumatera Utara

Jl. Dr. Mansyur No. 7 Medan. Telp/fax: 061-8220122

Email: psikologia@usu.ac.id

PENGARUH PERSEPSI PENGEMBANGAN KARIR DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP INTENSI TURNOVER PADA KARYAWAN PT X

Monica Sarina Panggabean, Zulkarnain, Eka Danta Jaya Ginting

Universitas Sumatera Utara

ABSTRAK

Intensi *turnover* adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri, namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata meninggalkan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran persepsi pengembangan karir dan *work family conflict* terhadap intensi *turnover* pada karyawan PT X. Penelitian ini dilakukan dengan melibatkan 114 karyawan wanita di seluruh unit kantor PT X. Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karir dan *work-family conflict* berpengaruh terhadap intensi *turnover* karyawan PT X. Studi ini menunjukkan bahwa persepsi positif karyawan terhadap pengembangan karir dan tingkat *work-family conflict* yang rendah dapat menurunkan intensi turnover.

Kata kunci: intensi *turnover*, *work-family conflict*, pengembangan karir, perbankan

THE EFFECT OF CAREER DEVELOPMENT PERCEPTION AND WORK-FAMILY CONFLICT TOWARD TURNOVER INTENTIONS ON EMPLOYEE OF PT X

ABSTRACTS

Turnover intention is the tendency or intention of the employee to stop working from his or her work voluntarily at his / her own option, but has not been realized in the real action to leave the company. This research was aimed to examine the role of career development perception and work-family conflict toward the turnover intentions on employees of PT X. This research was conducted by involving 114 female employees in all offices of PT X. The result of statistical analysis shows that the perception of career development and work-family conflict effect the turnover intention of PT X employees. This study shows that employee's positive perceptions of career development and low work-family conflict level can decrease turnover intention.

Keyword: Turnover intention, work-family conflict, career development, bank.

*Korespondensi mengenai penelitian ini dapat dilayangkan kepada: monicasarina1902@gmail.com

Rekomendasi mensitasi:

Panggabean, M.S. Zulkarnain & Ginting, E.D.J. (2017). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan *Work-Family Conflict* terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan PT X. *Psikologia : Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi*, 12(1), 62- 75

Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting bagi organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia (SDM) perlu dikelola secara baik dan profesional agar dapat tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia (SDM) dengan tuntutan serta kemajuan bisnis perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci sukses utama bagi perusahaan agar dapat berkembang dan tumbuh secara produktif dan wajar. Perkembangan bisnis perusahaan sangat tergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada di perusahaan (Rivai, 2008).

Di Indonesia sendiri, setiap tahunnya ada sekitar 10-12 persen karyawan yang melakukan *turnover*. Banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang didirikan, turut memberikan angin segar kepada para karyawan untuk mencoba sebuah peruntungan baru. Berkembangnya jumlah usaha-usaha waralaba dan bisnis online, turut mendorong tingginya intensitas *turnover* di sebuah perusahaan (Etnaningtyas, 2011).

Salah satu sektor industri di Indonesia yang mempunyai masalah dalam hal *turnover* karyawan adalah sektor industri perbankan. Hasil survei *Price water house Coopers* (PwC) Indonesia terhadap industri perbankan di Indonesia menunjukkan tingkat *turnover* karyawan di sektor ini mencapai 15 persen (Helen, 2015). Pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan

kesempatan memanfaatkan peluang (Toly, 2001).

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover* adalah persepsi pengembangan karir (Nathalia, 2010; Mobley, 1982). Karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuan. Karir merupakan bagian dari perjalanan hidup dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk mencapai karir yang baik. Anggapan yang sudah mapan dan nyata sering dijumpai dalam kehidupan masyarakat, bahwa seseorang akan berhasil dalam karirnya bilamana seseorang tersebut sudah menjadi atau menempati posisi manajer atau kepala pada suatu instansi, baik di pemerintahan maupun di swasta. Dengan persepsi semacam ini seseorang dapat pengakuan dan merasa dihargai, dihormati baik di lingkungan kerja, di keluarga, maupun di masyarakat. Status dan martabat menjadi terangkat serta menjadi suatu kebanggaan (Sutrisno, 2009).

Faktor lainnya yang dapat menyebabkan *turnover* karyawan adalah *work-family conflict* (WFC). Timbulnya sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, di mana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone & Copper, 1992). Sesuai dengan pembahasan diatas, maka peneliti ingin mengetahui apakah terdapat pengaruh persepsi pengembangan karir dan *work-family conflict* terhadap intensi *turnover*.

Persepsi Pengembangan Karir terhadap Intensi *Turnover*

Menurut Rivai (2008) pengembangan karir merupakan hal yang krusial karena manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap karyawan terhadap pekerjaannya dan membangun loyalitas kerja yang lebih tinggi. Organisasi perlu untuk menyediakan informasi yang akurat mengenai kemungkinan pola karir, kesempatan untuk melakukan *self-assessment* yang valid, program dan kesempatan pengembangan karir (Mobley, 1982).

Karyawan akan bertahan dalam sebuah organisasi tergantung bagaimana mereka melihat masa depan mereka yang ada pada organisasi tersebut (Kraemer, 2000; Annisa & Zulkarnain, 2013). Dengan adanya pengembangan karir yang jelas dan sesuai akan sangat mempengaruhi seorang karyawan untuk lebih memiliki semangat kerja yang tinggi dan termotivasi untuk bekerja. Pengembangan karir juga merupakan salah satu cara bagi organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang berbakat dalam organisasi (Robbins & Coulter, 1999; Annisa & Zulkarnain, 2013).

Kesempatan untuk promosi merupakan prediktor yang signifikan yang mempengaruhi intensi terhadap turnover (Hemdi & Rahman, 2010). Ketersediaan promosi dalam organisasi dapat dilihat sebagai keputusan yang tepat sebagai penghargaan terhadap kinerja karyawan. Bila karyawan merasa dihargai, mereka akan membalas penghargaan tersebut dengan loyalitas dan kerja keras. Karyawan yang memiliki prospek karir dalam organisasi

akan bertahan dan berusaha mencapai tujuan organisasi (Tan, 2008). Akan tetapi, meskipun organisasi memiliki pola pengembangan karir yang rasional untuk karyawan, bila karyawan tidak merasakan dan mengevaluasinya secara positif, *turnover* bisa saja terjadi (Mobley, 1982).

Work-Family Conflict* terhadap Intensi *Turnover

Work-family conflict adalah konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga bertentangan dalam berbagai hal. Hal ini merupakan masalah umum di kalangan karyawan. Situasi yang tidak diharapkan ini memberikan pengaruh yang negatif terhadap sejumlah area di dalam dan diluar keluarga, yaitu meningkatnya kelelahan, meningkatnya absen di tempat kerja, dan intensi *turnover* pada karyawan (Nicole, 2003).

Dalam masyarakat individualis, pekerjaan dan keluarga dipandang sebagai sesuatu yang independen, bidang yang berbeda yang bersaing untuk sumberdaya yang sama (waktu, upaya dan energi). Ketika tuntutan kerja mengganggu kebutuhan individu untuk melaksanakan tanggungjawab keluarga, maka konflik kerja keluarga terjadi (Spector, Allen, Poelmans, Lapiere, Cooper, O'Driscoll & Sanchez, 2007; Yang, Chen, Choi & Zou, 2000) Sebaliknya, di masyarakat yang lebih kolektivis, kerja dan keluarga dipersepsikan menjadi domain interdependen, yaitu kerja dilihat sebagai kontribusi untuk keluarga, daripada bersaing dengan keluarga (Lu, Gilmour & Huang, 2006; Spector, Allen,

Poelmans, Lapiere, Cooper, O'Driscoll & Sanchez, 2007).

Di masyarakat Indonesia, laki-laki dan perempuan dipersepsikan untuk memenuhi peran yang berbeda di tempat kerja dan di rumah (Soetjipto, 2004; Wedhaswary, 2008). Oleh karena itu, perbedaan peran ini mungkin menciptakan perbedaan keterikatan mereka, laki-laki mungkin sangat terikat terhadap kerja sementara perempuan mungkin sangat terikat terhadap keluarga. Perbedaan "area" terhadap keterikatan ini mungkin menghasilkan perbedaan antara laki-laki dan perempuan terkait *work-family conflict* dan intensi keluar yang disebabkan oleh konflik tersebut .

Work-family conflict berpengaruh terhadap intensi *turnover* dimana individu yang mengalami konflik tersebut cenderung meninggalkan organisasi. Mereka akan memilih pekerjaan yang memberikan fasilitas yang lebih baik di tempat kerja untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Alsam, Imran, Anwar, Hameed & Kafayat, 2013; Nazir, dkk, 2014; Long, Azami, Kowang & Fei, 2016).

Persepsi Pengembangan Karir dan *Work-Family Conflict* terhadap Intensi *Turnover*

Menurut Mobley (1982) *turnover* adalah penghentian keanggotaan dalam perusahaan oleh individu yang menerima upah moneter dari perusahaan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2003) mengemukakan bahwa *turnover* adalah suatu proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan dan posisi pekerjaan tersebut harus digantikan oleh orang lain.

Intensi *turnover* didefinisikan sebagai faktor yang menghubungkan sikap yang mempengaruhi niat untuk berhenti dan kepastian meninggalkan organisasi (Glissmeyer, Bishop, & Fass, 2008). Intensi *turnover* biasanya yang mendahului *turnover* yang sebenarnya, dimana intensi *turnover* merupakan keputusan mental yang menghubungkan sikap individu terhadap pekerjaan, untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Sager, Griffeth and Hom, 1998).

Mobley (1982) mengemukakan bahwa variabel individu dapat mempengaruhi *turnover* melalui dua hal yaitu faktor eksternal (seperti pertimbangan keluarga) dan nilai yang berhubungan dengan pekerjaan individu (seperti persepsi dan evaluasi individu terhadap pekerjaan), dimana nilai, harapan dan persepsi individu terhadap kesempatan pengembangan karirnya berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Pekerjaan dan keluarga merupakan hal yang paling penting bagi kebanyakan orang. Hal ini mengakibatkan tuntutan pada satu bagian (yaitu pekerjaan ataupun keluarga) membatasi kemampuan seseorang untuk menyelesaikan kewajiban di bagian lainnya (Edward & Rothbard, 2000). Baik laki-laki maupun perempuan memerlukan sumber utama kepuasan dalam kehidupan seperti yang dikemukakan oleh Freud. Manusia yang mampu melakukan penyesuaian psikologis dengan baik adalah yang mampu untuk 'bekerja dan mencintai' secara efektif. Baik laki-laki maupun perempuan memerlukan kepuasan dalam hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, serta kepuasan dalam hal prestasi di dunia

luar. Kemampuan menyeimbangkan penggunaan bakat dan peran ganda adalah hal yang penting untuk kesejahteraan psikologis baik untuk laki-laki ataupun perempuan (Brown & Lent, 2005).

METODE PENELITIAN

Partisipan

Dalam studi ini, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 114 karyawan wanita yang sudah menikah dan sudah memiliki anak yang bertugas di seluruh unit kantor PT X.

Metode Analisis Data

Analisis statistik digunakan untuk menganalisis validitas dan reliabilitas alat ukur. Dalam studi ini, validitas alat ukur yang digunakan yaitu *face validity* dan *content validity*. *Face validity* adalah tipe validitas didasarkan pada penilaian terhadap format penampilan (*appearance*) tes. Apabila penampilan tes telah meyakinkan dan memberikan kesan mampu mengungkap apa yang hendak diukur, maka dapat dikatakan bahwa *face validity* telah terpenuhi. *Content validity* berkaitan dengan aitem-aitem alat ukur sesuai dengan apa yang akan diukur. *Content validity* diperoleh melalui pendapat dari *profesional judgement* yakni dosen pembimbing.

Instrumen Pengukuran Persepsi Pengembangan Karir

Skala persepsi pengembangan karir disusun berdasarkan berdasarkan aspek-aspek intensi yang dikemukakan oleh Fishbein dan Ajzen (2010) dimana intensi memiliki empat aspek, yaitu : sasaran (*target*), *action*, *context* dan *time* (waktu).

Pada skala ini digunakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Skala ini terdiri dari 15 item dengan kisaran koefisien $r_{xx} = 0.411$ sampai dengan $r_{xx} = 0.682$ dan reliabilitas sebesar 0.886. Nilai koefisien korelasi ini sudah memenuhi syarat ≥ 0.30 . Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Azwar (2009) bahwa kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r \geq 0.30$. Koefisien korelasi minimal 0.30, daya pembedanya dianggap baik.

Instrumen Pengukuran Work-Family Conflict

Skala *work-family conflict* disusun berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict* dan *behavior-based conflict*. Pada skala ini digunakan lima pilihan jawaban, yaitu sangat sesuai (SS), sesuai (S), netral (N), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Skala ini terdiri dari 17 item dengan kisaran koefisien $r_{xx} = 0.389$ sampai dengan $r_{xx} = 0.733$ dan reliabilitas sebesar 0.909. Nilai koefisien korelasi ini sudah memenuhi syarat ≥ 0.30 . Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Azwar (2009) bahwa kriteria pemilihan aitem berdasarkan korelasi aitem total, biasanya digunakan batasan $r \geq 0.30$. Koefisien korelasi minimal 0.30, daya pembedanya dianggap baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Partisipan

Deskripsi mengenai karakteristik partisipan menunjukkan bahwa seluruh

partisipan adalah wanita dengan jumlah 114 orang. Tingkat pendidikan partisipan sebagian besar (65%) adalah strata 1 dengan jumlah 74 orang. Usia mayoritas partisipan adalah diantara 25 sampai dengan 44 tahun dengan jumlah 109 orang (95.6%). Kemudian dari masa kerjanya, sebagian besar partisipan telah bekerja diantara 2 sampai dengan 10 tahun dengan jumlah 93 orang (81.6%). Data lebih lengkap dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1

Deskripsi karakteristik partisipan

Karakteristik partisipan	Profil	Frekuensi	Persentase
Tingkat pendidikan	Diploma	38	33.3 %
	Strata 1	74	65 %
	Strata 2	2	1.7 %
		109	95.6%
Usia	25-44 tahun	5	4.4%
	45-64 tahun	93	81.6%
Masa kerja	2-10 tahun	21	18.4%
	>10 tahun		

Hasil Analisis

Berdasarkan analisis parsial menunjukkan bahwa persepsi pengembangan karir berkorelasi negatif secara signifikan dengan intensi *turnover*. Akan tetapi *work-family conflict* berkorelasi secara positif signifikan dengan intensi *turnover*. Hasil keseluruhan dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2

Ringkasan korelasi parsial

Variabel Bebas	Intensi <i>Turnover</i>
Persepsi pengembangan karir	-.334
<i>Work-family conflict</i>	.539

**p,0.01

Untuk mengetahui variabel bebas yang menjadi penentu dari intensi *turnover*, maka digunakan analisis regresi *stepwise*. Berdasarkan hasil analisis regresi *stepwise*, variabel *work-family conflict* merupakan predictor terhadap intensi *turnover*. Dari nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0.382$), menunjukkan bahwa variabel tersebut dapat menjelaskan 38.2% varian intensi *turnover*. Hasil secara keseluruhan dapat dilihat pada Tabel 3.

Berdasarkan hasil estimasi regresi diperoleh β_0 adalah 41.067, β_1 adalah -.334 dan β_2 adalah .539. Dengan demikian persamaan model regresi adalah : Y (intensi *turnover*) = 41.067 - .334 (persepsi pengembangan karir) + 0.539 (*work-family conflict*) + e .

Tabel 3

Ringkasan koefisien estimasi dimensi persepsi pengembangan karir dan *work-family conflict* terhadap intensi *turnover*

B (Unstandardized Coefficient)	Std. Error	Beta (Standardized Coefficient)	t

	nts)	ients)	
Constant	41.067	5.075	8.0 92
Persepsi pengembangan karir	-.334	.059	-.413 - 5.6 36
Work-family conflict	.539	.091	.435 .59 31

Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap pengembangan karir dan *work-family conflict* berpengaruh terhadap intensi *turnover* sebesar 51.9%. Selain itu, diperoleh juga nilai korelasi parsial persepsi pengembangan karir sebesar $r = -.472$, yang berarti persepsi pengembangan karir memberikan pengaruh negatif terhadap intensi *turnover* dan nilai korelasi parsial *work-family conflict* sebesar $r = .491$ yang berarti bahwa *work-family conflict* juga memberikan pengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

Hasil pengujian hipotesis ini sesuai dengan penelitian terdahulu dimana terdapat pengaruh antara persepsi pengembangan karir terhadap intensi *turnover*. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najamuddin (2014) yang mengatakan bahwa persepsi pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*. Selain itu, penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Alsam, Imran, Anwar, Hameed & Kafayat (2013) dimana *work-family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap intensi *turnover*.

Ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan pengaruh persepsi pengembangan karir terhadap intensi *turnover*. Pertama, bekerja bagi wanita merupakan kesempatan untuk mengaktualisasikan diri. Bekerja memungkinkan seorang wanita mengekspresikan dirinya sendiri dengan cara yang kreatif dan produktif untuk menghasilkan sesuatu yang mendatangkan kebanggaan terhadap diri sendiri, terutama jika prestasinya tersebut mendapatkan penghargaan dan umpan balik yang positif. Melalui bekerja, wanita berusaha menemukan arti dan identitas dirinya. Pencapaian tersebut mendatangkan rasa percaya diri dan kebahagiaan (Mangkuprawira, 2004).

Kedua, Katamba (2011) menyatakan bahwa persepsi terhadap ketersediaan promosi mempengaruhi keinginan untuk keluar dari perusahaan. Palupi (2011) juga menyimpulkan bahwa jika karyawan merasakan prospek yang lebih baik terhadap promosi internal, kriteria promosi yang objektif, dan ketersediaan kemajuan karir dalam organisasinya, karyawan cenderung merasakan kepercayaan terhadap organisasi yang lebih tinggi. Ketika karyawan merasakan keadilan dalam organisasinya, karyawan akan loyal dan memiliki komitmen serta menghasilkan intensi *turnover* yang lebih rendah.

Akan tetapi resiko yang akan dihadapi wanita menikah yang ingin meniti pengembangan karirnya adalah

terbaikannya keluarga serta terkurasnya tenaga dan pikiran (Sudiro, 2011). Sehingga tujuan mereka bekerja pun bermacam-macam, ada yang ingin sekedar memperoleh tambahan penghasilan demi memenuhi kebutuhan ekonomi rumah tangga dan memperbaiki standar hidup tapi ada juga yang benar-benar ingin mengaktualisasikan diri untuk mengembangkan karir dan mencapai prestasi dalam pekerjaan mereka (Munandar, 2011).

Selanjutnya, ada beberapa alasan yang dapat menjelaskan pengaruh *work-family conflict* terhadap intensi *turnover*. Pertama, Khan, Nazir, Kazmi, Khalid, Kiyani & Shahzad (2014) menyimpulkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Ketika *work-family conflict* berkembang, intensi *turnover* meningkat karena karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya dan ingin keluar untuk mengurangi intensinya. Mereka beralih kepada pekerjaan yang menyediakan fasilitas yang lebih baik di tempat kerja untuk mempertahankan keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga.

Kedua, *work-family conflict* akan lebih mempengaruhi kepuasan kerja pada wanita daripada pria. Penelitian Grandey, Cordeiro, & Crouter (2005) dengan menggunakan pendekatan teori gender pada pasangan suami istri menunjukkan *work-family conflict* yang dialami istri akan lebih mempengaruhi kepuasan kerja daripada *work-family conflict* yang dialami suami. Hal ini terjadi karena konsep yang berorientasi gender membuat peran berbeda antara pria dan wanita, pria berperan di sektor publik sedangkan wanita di sektor domestik. Ketika karyawan merasa tidak puas dengan

pekerjaannya maka karyawan akan lebih memilih untuk keluar dari pekerjaannya (Pasewark & Strawser, 1996).

Ketiga, sikap dan perasaan yang negatif terhadap pekerjaan merupakan akibat dari *work-family conflict* yang dialami (Kim & Ling, 2001). Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat pada terbatasnya waktu untuk keluarga. Ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain, kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain menyebabkan seseorang mempunyai sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Parasuraman & Simmers, 2001).

Dari hasil penelitian, diperoleh kategorisasi data intensi *turnover* sebesar 60.5% karyawan PT X berada pada kategori sedang, 38.5% karyawan PT X berada pada kategori tinggi dan sisanya sebesar 1% pada kategori rendah. Ada beberapa alasan yang mendukung hasil penelitian ini, yaitu :

Pertama, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Najamuddin (2014) yang menyatakan bahwa umur, masa kerja dan pendidikan tidak berpengaruh terhadap intensi *turnover*. Tidak bermaknanya umur, masa kerja dan pendidikan ini mungkin disebabkan karena kondisi responden kurang bervariasi. Hal ini bisa dilihat dari jumlah responden untuk kategori pendidikan terakhir sebagian besar berada di tingkat Strata 1 (65%), untuk kategori usia sebagian besar berada di tahap pematangan (95.6%) dan untuk kategori

masa kerja sebagian besar di tahap lanjutan (81.6%).

Kedua, menjadi sesuatu yang umum di Indonesia untuk memiliki bantuan domestik dari keluarga atau pembantu rumah tangga yang melaksanakan kegiatan-kegiatan rumah tangga seperti mengasuh anak, memasak dan menjaga rumah. Praktek-praktek seperti ini, memberikan dukungan pada para karyawan, dengan membebaskan waktu mereka yang akan dialokasikan untuk rumah dan keluarga (Friedman and Greenhaus, 2000).

Simpulan

Pengaruh persepsi pengembangan karir dan *work-family conflict* terhadap intensi *turnover* terbukti dalam penelitian ini. Oleh karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap pengembangan karir karyawan agar karyawan bisa memandang pengembangan karir di perusahaan secara positif, misalnya dengan menerapkan program karir yang jelas dan terbuka berdasarkan penilaian kinerja dan disosialisasikan kepada seluruh karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat memberikan program atau fasilitas yang dapat membantu karyawan untuk menghadapi masalah-masalah keluarga misalnya pemberian konseling kepada karyawan.

REFERENSI

- Alle, M.W., Armstrong, D.J., & Reid, M.F. & Riemenschneider, C.K. (2008) Factors impacting the perceived organizational support of it employees. *Information & Management*, 45, 556-563.
- Alsam, N., Imran, R., Anwar, M., Hameed, Z., & Kafayat, A. (2013). The impact of work family conflict on turnover intentions: An empirical evidence from Pakistan. *World Applied Sciences Journal*, 24 (5): 628-633.
- Annisa & Zulkarnain. (2013). Komitmen terhadap organisasi ditinjau dari kesejahteraan psikologis pekerja. *Insan, Media Psikologi*, 15(1), 54-62.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, Personality and behavior*. (2nd ed). Berkshire : McGraw-Hill Professional Publishing.
- Ajzen, I. & Fishbein.M. (2005). *Understanding attitudes and predicting social behavior*, 83-111. New York : Prentice Hall Inc.
- Aslam, R., Shumaila, S., Azhar, M., & Sadaqat, S. (2011). Work-family conflict: relationship between work-life conflict and employee retention – a comparative study of public and private sector employees. *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, 1, 18-29.
- Azwar, S. (2002). *Sikap manusia: Teori dan pengukurannya*. Cetakan V. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2009). *Penyusunan skala psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Brown, S. D & Lent, R. W. (2005). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Colman, A. (2009). *Dictionary of psychology*. (3rd ed). USA: Oxford University Press.

- Corsini, R. (2002). *The dictionary of psychology*. London : Brunner/Routledge.
- Chaplin, J.P. (1999). *Kamus lengkap psikologi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Davis, F. D., Bagozzi, R.P., & Warshaw, P.R. (1989). Extrinsic and intrinsic motivation to use computers in the work place. *Journal of Applied Social Psychology*, 22, 1111-1132.
- Davis, K. & Werther, W. (1996). *Human resources & personnel management*. Singapore: McGraw Hill.
- Erkmen, T. &Esen, E. (2014). Work-family, family work conflict and turnover intentions among the representatives of insurance agencies. *Journal of Business, Economic and Finance*, 3, 302-312.
- Etnaningtyas, A.P. (2011). *Faktor-faktor yang mempengaruhi intensi turnover pada karyawan PT. Alenatex Bandung*. (Skripsi). Fakultas Psikologi. Universitas Syarif Hidayatullah.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior: The reasoned action approach*. New York : Psychology Press.
- Friedman, S. D., &Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family – allies or enemies?*. New York : Oxford University Press.
- Frone, M.R., Russel, M., and Cooper, M.L. (1992) Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1):65-78.
- Ghayyur, M. & Jamal, W. (2012). Work-Family Conflicts: A case of employees' turnover intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2, 168-174.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., Donnelly, J.H. (1988). *Organizations :behavior, structure, processes*.(6th ed). BPI IRWIN : USA.
- Glissmeyer, M., Bishop J. W., &Fass, R. D. (2008). Role conflict, role ambiguity and intention to quit the organization: The case of law enforcement. *Academy of Management Journal*, 40(1), 82-111.
- Glueck, W.F. (1986). *Personnel :Adiagnostic approach*. Texas : Business Publishing Inc.
- Grandey, A.A., Cordeiro, B.L., & Crouter, A.C. (2005) A longitudinal and multi-source test of the work-family conflict and job satisfaction relationship. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 305-323.
- Greenhaus, J. &Beutell, N. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Haar, J.M. (2004). Work-family conflict and turnover intention: exploring the moderation effects of perceived work-family support. *New Zealand Journal of Psychology*, 33, 35-39.
- Hadi, S. (2000). *Metodology research*. (1st ed). Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hadi, S.(2000). *Metodology research*. (2nd ed). Yogyakarta: Penerbit Andi.

- Hall, D. (1986). *Career development in organization*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Harnoto.(2002). *Manajemen sumber daya manusia*. (2nd ed). Jakarta: PT Presalindo.
- Helen, D. (10 Oktober 2015). *Survei SDM perbankan: Tunover karyawan 15% motif utamanya cari tunjangan lebih menjanjikan*. Diunduh dari <http://m.bisnis.com/read/xml/2015/08/10/>
- Hemdi, M. A., & Rahman, N. A. (2010). Turnover of hotel managers: addressing the effect of psychological contract and affective commitment. *World Applied Sciences Journal (Special Issue of Tourism & Hospitality)*, 10, 01-13.
- Howard, W. G., Boles, J. S., & Donofrio, H. H. (2004). Inter-domain work-family conflict, family-work conflict, and police work satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13, 376-390.
- Indriantoro, N., & Suwandi. (2001). Pengujian model turnover Pasewark dan Strawser: studi empiris pada lingkungan akuntansi publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2, 173-195.
- Jewell, L.N., & Siegall, M. (1998). *Psikologi industri organisasi*. (2nd ed). Jakarta: Arcan.
- Khan, M.R., Nazir, N., Kazmi, S., Khalid, A., Kiyani, T.M., Shahzad, A. (2014). Work-family conflict and turnover intention: Mediating effect of stress. *International Journal of Humanities and Social Science*, 4, 92-100.
- Kim, J.L., & Ling, C.S. (2001). Work family conflict on women entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16, 204-221.
- Landry, C. (2003). *Self-efficacy, motivation, and outcome expectation correlation of college students intentions certainty*. (Doctoral Disertation). Louisiana State University, Baton Rouge.
- Lathifah, I. (2008). *Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap turnover intentions dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi empiris pada auditor kantor akuntan publik di Indonesia)*. (Thesis). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Long, C.S., Azami, A., Kowang, T.O., & Fei, G.C. (2016). An analysis on the relationship between work family conflict and turnover intention: a case study in a manufacturing company in Malaysia. *International Business Management* 10 (3), 176-182.
- Lu, L.R., Gilmour. S.F., & Huang, M.T.(2006). A cross -cultural study of work/family demands, work/family conflict and well being: The Taiwanese vs British. *Career Development International*, 11 (1), 9-27.
- Mangkunegara, A.P. (2004). *Evaluasi kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mathis, R.L & Jackson, J.H. (2003). *Manajemen sumber daya manusia (edisi kelima)*. Jakarta: Salemba Empat.

- McDowwel, M. & Newel, C. (1996). *Measuring health a guide to rating scales and questionnaires (second edition)*. New York: Oxford University Press.
- Mobley, W.H. (1982). *Employee Turnover: Causes, consequences, and control*. USA: Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Morrow, P., & McElroy, J. (1987). Work commitment and job satisfaction over 3 career stages. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 330-346.
- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Najamuddin, M. (2014). *Faktor yang mempengaruhi niat pindah kerja (turnover intention) pada bidan desa di Kabupaten Bulukumba*. (Thesis). Makassar: Universitas Hasanuddin.
- Nathalia, T.C. (2010). Prospek pengembangan karir terhadap intensi turnover karyawan pada industri perhotelan. *HOSPITOUR*, 1, 17-27
- Netemeyer, R.G., Boles, J.S. & Murrian, R. (1996). Development and validation of work Family Conflict and Family Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Nicole, E. A. (2003). *The difficulty of leaving work inside the prison walls: an explanatory analysis of female correlational officer identity*. Presented at the annual meeting of the American Society of Criminology, Chicago, IL.
- Noe R.A., Hollenbeck, J.R., Gerhart, B., Wright, P.M. (1994). *Human resources management: Gaining a competitive advantage*. Illinois: Austen Press.
- Noor, N.M. (2002). Work-family conflict, locus of control, and women's well being: test of alternative pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142 (5), 645-662.
- Parasuraman, S., & Simmers, C.A. (2001). Type of employment, work-family conflict and well-being: A comparative study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 551-568.
- Pasewark, W.R., & Strawser, J.R. (1996). The determinants and outcomes associated with job insecurity in a professional accounting environment. *Behavioral Research in Accounting*, 18, 147-165.
- Patton, W. & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. The Netherlands: Sense Publisher.
- Ritonga, F& Zein, F.A. (2013). Hubungan antara gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dengan intensi keluar auditor yang bekerja di kantor akuntan publik. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi STAN*, 3, 1-15.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi kedua)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, S. (2001). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications, ninth edition*. USA : Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. (1998). *Perilaku Organisasi: Konsep, kontroversi dan aplikasi..* Jakarta: PT Prenhallindo
- Roobins, S. (2002). *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. (5th ed). Jakarta : Erlangga
- Robbins, S.P., & Coulter, M.(1999). *Manajemen*. (6th ed). Jakarta: PT Prenhallindo
- Rousseau, L. (1984). What are the real costs of employee turnover?. *CA Magazine*, 117, 48-55
- Sager, J.K., Griffeth, R.W. & Hom, P.W. 1998. A comparison of structural models representing turnover cognitions. *Journal of Vocational Behaviour*, 53 (2), 254 – 273.
- Sarwono, S.W. (1997). *Psikologi sosial: Psikologi kelompok dan psikologi terapan*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Schiffman & Kanuk.(2007). *Consumer behavior*. (7th ed). New Jersey: Prentice Hall.
- Siagian, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*. (1st ed). Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetjipto, A.W. (2004). Big party politics still a man's world. Southeast Asian women in politics and decision making, ten years after beijing: gaining ground?. *Quezon City. FES Philippine Office and SEAWWatch*, 38-82.
- Spector, P.E., Allen.T.D., Poelmans. S.A.Y., Lapiere, L.Y., Cooper, O'Driscoll, M., Sanchez.N., (2007). Cross national differences in relationships of work demands, job satisfacation, and turnover intentions with work-family conflict. *Personnel Psychology*. 60, 805-35.
- Sudarsono.(1993). *Kamus filsafat dan psikologi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sudiro, A. (2011). *Perencanaan sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Super, D.E. (1984). *Career and Life Development*. San Fransisco: Jossey-Bass
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Pernada Media Group
- Tan, F. M. (2008). Linking career development practices to turnover intention: the mediator of perceived organisational support. *Journal of Business and Public Affairs* 2(1),1-20.
- Toly, A. A., (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention pada staf kantor akuntan publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3 (2), 102-125
- Triastuti, H. & Anggun, H. (2007). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap turnover intention auditor dengan locus of control sebagai variabel moderator. *Jurnal Riset Akuntansi Aksioma*, 6 (1), 93-116
- Walgito, B. (2002). *Psikologi Sosial Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Penerbit Andi Yogyakarta

Wedhaswary, I.D. (08 November 2008). Soal posisi laki perempuan, masyarakat kita sakit. *Kompas*.

Diunduh dari <http://www.kompas.com/read/xml/2008/11/08/11351231/soal.posisi.laki.perempuan.masyarakat.kita.sakit>

Winardi, J. (2004). *Manajemen perilaku organisasi*. (1st ed). Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Yang, N., Chen.C.C, Choi.J,&Zou. Y. (2000). Sources of work – family conflict: a sino-U.S. comparison of the effects of work and family demands. *Academy of Management Journal*,43 (1).113-23.

Zeffane, R. (1994). Understanding employee turnover, the need for a contingency approach. *International*