

Intisari

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap niat karyawan untuk keluar dengan kepemimpinan pemberdayaan sebagai variabel pemoderasi, pada karyawan PD BPR Bank Bantul Yogyakarta. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif, yang mengambil sampel menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada karyawan PD BPR Bank Bantul, dengan perolehan sampel sebesar 100 orang responden. Data primer selanjutnya diolah dan diuji menggunakan metode analisis persamaan struktural *Partial Least Square* (PLS), dengan bantuan *software* statistika WarpPLS 6.0.

Penelitian ini secara spesifik menguji dua hipotesis, yakni yang pertama mengenai pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada niat karyawan untuk keluar, kemudian yang kedua mengenai peran kepemimpinan pemberdayaan sebagai variabel pemoderasi dalam hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dengan niat karyawan untuk keluar. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kedua hipotesis tersebut terdukung. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan pada niat karyawan untuk keluar. Kemudian, kepemimpinan pemberdayaan juga terbukti memoderasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga pada niat karyawan untuk keluar.

Kata kunci: konflik pekerjaan-keluarga, niat karyawan untuk keluar, kepemimpinan pemberdayaan.

Abstract

This research aims to examine and analyze the effect of work-family conflict on employees' turnover intention with leadership empowerment behavior as moderating variable among employees of PD BPR Bank Bantul Yogyakarta. This research is a quantitative study, using non-probably sampling as a method of sampling with purposive sampling technique. The data were collected from 100 employees by distributing the questionnaires directly to the employees of PD BPR Bank Bantul. The data were processed using structural equation modelling of Partial Least Square (PLS) analysis, and run by WarpPLS 6.0 software.

This research specifically designed to test two hypotheses, that is whether work-family conflict have a direct effect on employees' turnover intention, and whether leadership empowerment behavior moderated the effect of work-family conflict on employees' turnover intention. The result shows that work-family conflict have a direct and significant effect on employees' turnover intention. Moreover, the result also shows that leadership empowerment behavior negatively moderated the effect of work-family conflict on employees' turnover intention.

Key words: work-family conflict, turnover intention, leadership empowerment behavior.