

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi keluar dengan pengaturan kerja fleksibel sebagai variabel pemoderasi. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 167 karyawan perhotelan di Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah menikah, memiliki anak, dan tidak tinggal bersama orang tua maupun mertua. Metode pengambilan data yang dilakukan adalah *purposive sampling* yaitu dengan menyebarkan pertanyaan melalui kuesioner dalam skala Likert. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi moderasi yang kemudian diolah menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif terhadap intensi keluar dan dari hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan, semakin tinggi juga keinginan individu untuk meninggalkan perusahaan. Akan tetapi pengaturan kerja fleksibel tidak memoderasi hubungan konflik pekerjaan-keluarga terhadap intensi keluar. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti orientasi budaya dan tipe hotel yang menyebabkan penggunaan pengaturan kerja fleksibel kurang maksimal.

Kata Kunci: Intensi Keluar, Konflik Pekerjaan-Keluarga, Pengaturan Kerja Fleksibel

ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the effect of work-family conflict on turnover intention with flexible work arrangement as a moderating variable. The sample of this research is 167 hotel employees in Daerah Istimewa Yogyakarta who have married, have children, and does not live with parents and in-laws. The question was given through questionnaire with Likert scale which was distributed by using purposive sampling technique. Hypothesis testing was done by using simple and moderation regression and the data processing was done by using SPSS program.

This result shows that work-family conflict has a positive effect to turnover intention. Thus it could be concluded that employee who has a high level in work-family conflict will likely to leave the company. In the other hand, flexible work arrangement does not moderate the effect of work-family conflict to turnover intention. This finding could be caused by other factors that have not been added in this research such as culture orientation and hotel type which might influence the effectiveness of flexible work arrangement.

Keywords: Turnover Intention, Work-Family Conflict, Flexible Work Arrangement