

INTISARI

Niat keluar adalah suatu kondisi ketika karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan atau mengundurkan diri dari perusahaan. Niat keluar dipengaruhi oleh dukungan informal organisasional, dukungan sosial keluarga dan konflik pekerjaan-keluarga. Karyawan yang mendapatkan dukungan informal organisasional dan dukungan sosial keluarga yang tinggi akan membantu menurunkan tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dialami, sehingga memengaruhi niat keluar karyawan, yaitu mencegah mereka keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Penelitian ini berfokus pada proses pengujian hipotesis dan bertujuan untuk menguji pengaruh dukungan informal organisasional dan dukungan sosial keluarga terhadap niat keluar yang dimediasi oleh konflik pekerjaan-keluarga. Pengukuran variabel konflik pekerjaan-keluarga menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Adams dkk. (1996), variabel dukungan informal organisasional menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Bond dkk. (1998) dan Ducharme dan Martin (2000), variabel dukungan sosial keluarga menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh King dkk. (1995), dan variabel niat keluar menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Olusegun (2013).

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui proses penyebaran kuesioner pada karyawan wanita di beberapa sektor perbankan di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Pengambilan sampel sebanyak 101 wanita karir dilakukan dengan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan wanita dengan masa kerja minimal 2 tahun, menempati posisi kerja pada bagian *non-frontliner*, sudah menikah dan memiliki anak. Penelitian ini menggunakan uji hipotesis yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986). Pengolahan data menggunakan metode regresi liner sederhana dengan menggunakan SPSS versi 26. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut: (1) dukungan informal organisasional dan dukungan sosial keluarga berpengaruh negatif terhadap niat keluar, dan (2) konflik pekerjaan-keluarga memediasi secara parsial pengaruh dukungan informal organisasional dan dukungan sosial keluarga terhadap niat keluar.

Kata kunci: dukungan informal organisasional, dukungan sosial keluarga, konflik pekerjaan-keluarga, niat keluar.

ABSTRACT

Turnover intention is a condition when employees have the desire to leave the company. Turnover intention is influenced by informal organizational support, family social support, and work-family conflict. Employees who have high informal organizational support and family social support will help to reduce the level of work-family conflict, thereby affecting employees' turnover intention, that is, preventing them from leaving the company where they work.

This research is focused on the process of testing hypotheses and aims to examine the effect of informal organizational support and family social support on exit intentions mediated by work-family conflicts. Work-family conflict variables were measured using a questionnaire developed by Adams et al. (1996), organizational informal support variables were measured using a questionnaire developed by Bond et al. (1998) and Ducharme and Martin (2000), family social support variables using a questionnaire developed by King et al. (1995), and turnover intention variables using a questionnaire developed by Olusegun (2013).

Primary data used in this study were obtained through the process of distributing questionnaires to female employees in several banking sectors in the Special Region of Yogyakarta (DIY). A sampling of 101 career women was carried out using the purposive sampling method with criteria for female employees with a minimum working period of 2 years, occupying non-frontliner work positions, were married and had children. This study uses a hypothesis test developed by Baron and Kenny (1986). Data processing using a simple linear regression method using SPSS version 26. Based on the research that has been done, the following conclusions are obtained: (1) organizational informal support and family social support negatively affect the turnover intention, and (2) work-family conflict partially mediated the influence of organizational informal support and family social support on turnover intention.

Keywords: informal organizational support, family social support, work-family conflict, turnover intention