

INTISARI

Tingkat *turnover* dapat berdampak negatif bagi perguruan tinggi. Beberapa dampak negatif adanya *turnover* menurut Markovich (2019) adalah kerugian karena biaya perekrutan, pelatihan, dan produktivitas. Tugas utama perguruan tinggi terkait dengan sumber daya manusia adalah bagaimana mempertahankan tenaga kependidikan yang berkompeten dalam perguruan tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan pihak SDM Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan tenaga kependidikan meninggalkan pekerjaan, salah satunya faktor keluarga. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik kerja-keluarga dan konflik keluarga-kerja terhadap intensi keluar tenaga kependidikan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Intensi keluar menggunakan instrumen kuesioner yang diadopsi dari Mobley *et al.* (1979). Konflik kerja-keluarga menggunakan instrument kuesioner *Work Family Conflict (WFC)* oleh Netemeyer (1996). Konflik keluarga-kerja menggunakan instrumen kuesioner *Family Work-Conflict (FWC)* oleh Netemeyer (1996). Penelitian ini menggunakan *non probability sampling* dengan *purposive sampling*. Responden penelitian ini adalah tenaga kependidikan (tendik) Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Gadjah Mada Yogyakarta dengan jumlah responden 100. Pengujian hipotesis digunakan dengan analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis 1 didukung, yaitu konflik kerja-keluarga berpengaruh positif ($\beta = 0,28$) dan signifikan ($0,02 \leq 0,05$) terhadap intensi keluar. Hipotesis 2 juga didukung, yaitu konflik keluarga-kerja berpengaruh positif ($\beta = 0,38$) dan signifikan ($0,00 \leq 0,05$) terhadap intensi keluar.

Kata kunci: konflik kerja-keluarga, konflik keluarga-kerja, intensi keluar, karakteristik tenaga kependidikan, Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM.

ABSTRACT

Turnover rates can have a negative impact on universities. Some of the negative impacts of turnover according to Markovich (2019) are losses due to recruitment costs, training, and productivity. In regard to human resources, a college has primary task that is to maintain competent employees in the college. Based on interviews conducted with HR, the Faculty of Economics and Business UGM, there are several factors that cause employees to leave work, one of which is family. This research aims to examine the effect of work-family conflict and family-work conflict on intention to quit at the Faculty of Economics and Business University of Gadjah Mada Yogyakarta.

Data were collected using questionnaires. The data of intention to quit were collected using a questionnaire adopted from Mobley et al. (1979), work-family conflict using WFC scale questionnaire by Netemeyer (1996), family-work conflict using FWC scale questionnaire by Netemeyer (1996). This research employed a non-probability sampling with purposive sampling. Respondents of this research were employees of Faculty of Economics and Business University of Gadjah Mada Yogyakarta, numbering 100 respondents. Hypotheses were tested using multiple linear regression analysis.

The result of the analysis indicated that hypotheses 1 was supported, that work-family conflict had a positive effect ($\beta = 0.28$) and was significant ($0.02 \leq 0.05$) on the intention to quit. Hypotheses 2 was supported, that family-work conflict had a positive effect ($\beta = 0.38$) and was significant ($0.00 \leq 0.05$) on the intention to quit.

Keyword: Work-family conflict, family-work conflict, intention to quit, characteristics of employees, Faculty of Economics and Business UGM