

ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN, DANDUKUNGAN SOSIAL TERHADAP KOMITMEN ORGANIZATIONAL DAN DAMPAKNYA PADA *INTENTION TO QUIT*

M Fajar Chilman Najib
NIM. 12010114420159

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Data sekunder dalam penelitian ini adalah : Data yang diperoleh dari pihak manajemen PT. Bank Syariah Mandiri berupa data turnover. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Semarang, Jl. Pandanaran no. 90 sejumlah 137 karyawan. Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi. Konflik peran berpengaruh signifikan positif terhadap intention to quit. Hal ini disimpulkan bahwa semakin besar konflik peran meningkatkan intention to quit. Hasil pengujian hipotesis 2 yang menunjukkan konflik peran berpengaruh positif terhadap intention to quit diterima, dimana konflik yang tinggi mampu meningkatkan niat untuk keluar.

Dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen. Hal ini disimpulkan bahwa semakin besar dukungan organisasi meningkatkan komitmennya. Dukungan organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap intention to quit. Hal ini disimpulkan bahwa semakin besar dukungan organisasi menurunkan intention to quit. Komitmen berpengaruh signifikan negatif terhadap intention to quit. Hal ini disimpulkan bahwa semakin kuat komitmen mampu menurunkan intention to quit.

Keyword : konflik peran, hubungan sosial, komitmen organisasi

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi (Simamora, 2006). Hal tersebutlah yang membuat para pebisnis hotel sadar akan nilai investasi karyawan sebagai sumber daya manusia. Dimana saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang cakap dan berkinerja baik semakin sulit dilakukan, terlebih lagi mempertahankan yang sudah ada. Mereka harus memprioritaskan untuk menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, mengembangkan karyawan yang

paling dekat dengan budaya hotel dan performa yang dikehendaki, serta mempertahankan karyawan berkualitas (Pophal, 2006).

Disinilah dituntut adanya peranan penting manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam sebuah bisnis hotel. Manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas yang penting disebuah organisasi. Organisasi perlu me-manage sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk penerimaan, penyeleksian dan mempertahankan sumber daya manusia yang potensial agar tidak berdampak pada perpindahan karyawan (Anis et al., 2003).

Keinginan karyawan untuk keluar (*intention to quit*) adalah suatu fenomena yang sering terjadi dalam industri perbankan. *Intention to quit* dapat diartikan sebagai pergerakan keinginan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Intention to quit* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi.

Saat ini tingginya tingkat *intention to quit* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan. Woods dan Macaulay (1989) menjelaskan bahwa *turnover* yang tinggi pada *banking industry* dapat mengganggu operasi, melahirkan permasalahan moral pada karyawan yang tinggal, dan juga melambungkan biaya dalam rekrutmen, wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan, orientasi, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan harus mempelajari keahlian yang baru. Rousseau (1984) menambahkan bahwa biaya atau kerugian atas adanya *turnover* meliputi biaya langsung yang terkait dengan kegiatan rekrutmen (antara lain biaya iklan, biaya agen) dan biaya pencarian; biaya tidak langsung misalnya biaya yang berhubungan dengan pelatihan karyawan baru; dan kerugian produktivitas oleh proses pembelajaran karyawan baru.

Oleh karena itu berdasarkan pada uraian tersebut, penelitian ini berjudul: **“ANALISIS PENGARUH KONFLIK PERAN, DANDUKUNGAN SOSIAL**

TERHADAP KOMITMEN ORGANIZATIONAL DAN DAMPAKNYA PADA INTENTION TO QUIT”

Perumusan Masalah

1. Apakah pengaruh dari konflik peran terhadap komitmen?
2. Apakah pengaruh dari konflik peran terhadap *intention to quit*?
3. Apakah pengaruh dari dukungan sosial terhadap komitmen?
4. Apakah pengaruh dari dukungan sosial terhadap *intention to quit*?

Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh dari konflik peran terhadap komitmen
2. Menganalisis pengaruh dari konflik peran terhadap *intention to quit*
3. Menganalisis pengaruh dari dukungan sosial terhadap komitmen
4. Menganalisis pengaruh dari dukungan sosial terhadap *intention to quit*
5. Menganalisis pengaruh dari komitmen terhadap *intention to quit*

2. TELAAH PUSTAKA

Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

Perputaran karyawan atau *turnover* didefinisikan sebagai perpindahan karyawan yang melewati batas keanggotaan karyawan tersebut dalam organisasi yang diinisiatifkan oleh karyawan tersebut (Griffeth dan Hom, 2004). Satu aspek yang cukup menarik perhatian adalah mendeteksi faktor-faktor motivasional yang akan dapat mengurangi niat atau keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi, karena niat untuk pindah sangat kuat pengaruhnya dalam menjelaskan *turnover* yang sebenarnya. Adanya karyawan yang keluar dari organisasi memerlukan biaya yang besar dalam bentuk kerugian yang besar akan tenaga ahli yang mungkin juga

memindahkan pengetahuan spesifik perusahaan kepada pesaing (Carmeli dan Weisberg, 2006). *intention to quit* didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan. Terdapat dua faktor penyebab mengapa seseorang memilih keluar dari pekerjaannya, yaitu karena persepsi tentang hasrat (*perceived desirability*) untuk meninggalkan organisasi yang memperkerjakannya, secara umum dikonsepsikan sebagai faktor kepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan karena kemudahan untuk meninggalkan organisasi (*perceived ease*) yang secara umum dikonsepsikan sebagai kualitas dari pekerjaan alternative (Long et al., 2012).

Intention to quit adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar dari tempat dia bekerja secara sukarela menurut pilihannya sendiri, dan berfikir untuk keluar dari pekerjaannya jika bisa mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik (Ngo et al., 2015). *Intention* ini masih berupa niat, belum menjadi sesuatu yang terwujud. Jika karyawan sudah keluar dan bisa dihitung jumlahnya, maka bisa dikatakan telah terjadi *Intention to quit*, sehingga sebelum terjadi *Intention to quit*, maka ketika niat sudah terbentuk, dari gejala awal inilah sebuah bank / organisasi harus peka terhadap gejala rawan yang terjadi pada karyawannya.

Jenis-jenis *intention to quit* sering diklasifikasikan sebagai sukarela atau tidak sukarela. *Intention to quit* sukarela terjadi saat tenaga kerja meninggalkan organisasi atas permintaan sendiri yang disebabkan beberapa faktor. Kurang tantangan, kesempatan yang lebih baik ditempat lain, gaji, pengawasan, letak geografis dan tekanan, yang semua itu bisa menjadi pemicu stres merupakan beberapa faktor yang menjadi alasan keluarnya seseorang dari bank tempat dia bekerja. Tentunya tidak semua *intention to quit* negatif. Kehilangan beberapa tenaga kerja kadang memang

diinginkan, apalagi tenaga kerja yang pergi adalah yang kinerjanya rendah/produktifitasnya rendah (Carmeli dan Weisberg, 2016).

Komitmen

Komitmen organisasional pekerjaan pada organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan persepsi pekerjaan terhadap komitmen organisasional terhadap pekerjaan (*dukungan organisasi yang dirasakan / perceived organizational support*) sebagai pertukaran dari persepsi tindakan organisasi sikap dan perilaku mereka (Carmeli dan Weisberg, 2016).

Komitmen organisasional merupakan perwujudan dari kerelaan seseorang dalam bentuk pengikatan diri dengan dirinya sendiri (*komitmen organisasional individu*) atau dengan organisasinya (*komitmen organisasional*), yang digambarkan oleh besarnya usaha (besarnya tenaga, waktu dan pemikiran) atau besarnya semangat untuk terus belajar bagi pencapaian cita-cita pribadi (*komitmen organisasional individu*) atau visi bersama/*komitmen organisasional* (Glismeyer, 2015).

Variabel komitmen organisasional terbagi dalam tiga kategori yaitu: (1) karakteristik personel dari setiap anggota organisasi yang meliputi umur, pendidikan, jenis kelamin dan kebutuhan akan pencapaian; (2) karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan yang terdiri dari beberapa variabel seperti penekanan peran (konflik dan ketidakjelasan peran) serta (3) karakteristik tugas dan pengalaman kerja yang meliputi variabel seperti sikap kepemimpinan (inisiatif dari organisasi dan pertimbangan dari pemimpin) serta struktur organisasi (formalisasi dan partisipasi dalam pengambilan keputusan). Mengingat fokus penelitian ini adalah pada faktor-faktor organisasi maka penelitian ini hanya dibatasi kepada karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan pekerjaan serta

pengalaman kerja. Meskipun kedua variabel tersebut diharapkan berkaitan dengan sampel yang diberikan, pada saat yang bersamaan, sangatlah mungkin bila pekerja yang memegang kepercayaan positif dan cinta kepada organisasi serta tujuan dan nilainya, tetapi tidak suka dengan pelaksanaan aspek-aspek tertentu pada pekerjaan tertentu di organisasi tersebut dan sebaliknya (Carmeli dan Weisberg, 2016).

Konflik Peran

Robbins (2015), mendefinisikan konflik sebagai sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif, atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi perhatian dan kepentingan pihak pertama. Seseorang akan mengalami konflik peran jika ia memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan. Idris (2014) menunjukkan bahwa konflik peran yang mampu menurunkan komitmen organisasional.

Dari beberapa uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa konflik peran muncul ketika karyawan merasa kesulitan dalam hal menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan, misalnya peran sebagai anggota organisasi yang harus bertanggung jawab pada

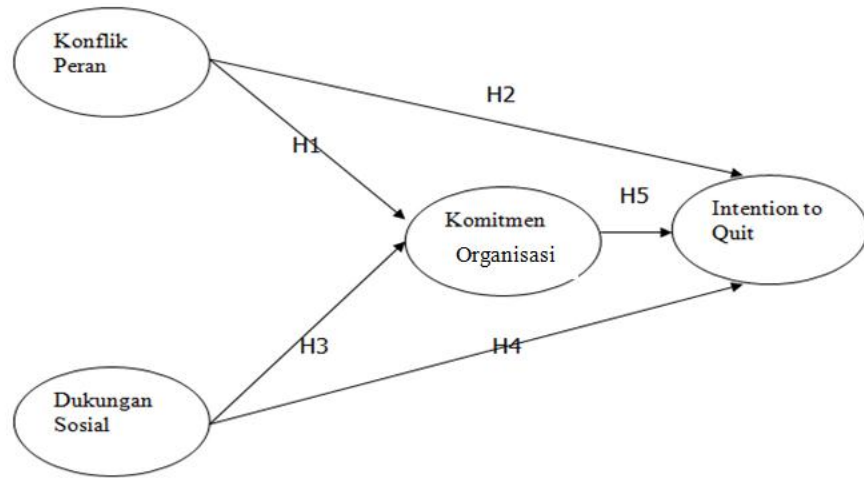
Kerangka Pikir

birokrasi organisasi dan perannya sebagai kepala/ibu rumah tangga yang harus bertanggung jawab pada keluarganya (Glismeyer, 2015).

Dukungan Sosial

Dukungan sosial didefinisikan sebagai informasi dari orang lain yang meyakinkan seseorang bahwa dirinya dicintai, diurus, dan dihargai (Lee, 2014). Taylor juga menambahkan bahwa dukungan sosial dapat berasal dari orang tua, pasangan atau kekasih, sanak keluarga lainnya, teman dan kontak dengan masyarakat. Seseorang dengan tingkat dukungan sosial yang tinggi akan mengurangi kemungkinan munculnya stress ketika mereka dihadapi dengan keadaan yang penuh tekanan. Lee (2014) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh positif terhadap komitmen.

Definisi serupa juga dikemukakan oleh Lee (2014) dukungan sosial adalah perasaan kenyamanan, perhatian, penghargaan, atau bantuan yang diterima dari orang atau kelompok lain. Sarafino menambahkan bahwa orang-orang yang menerima dukungan sosial memiliki keyakinan bahwa mereka dicintai, bernilai, dan merupakan bagian dari kelompok yang dapat menolong mereka ketika membutuhkan bantuan.



3. METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Semarang, Jl. Pandanaran no. 90 sejumlah 137 karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 1 karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Semarang, Jl. Pandanaran no. 90.

Teknik Pengambilan Sampel

Dalam penelitian ini melakukan pengujian dengan menggunakan 30 responden untuk mengetahui kelayakan kuesioner.

Prosedur Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan teknik dokumentasi. Data yang berupa pendapat responden tentang variabel penelitian diukur dengan skala 1 s/d 7 untuk pendapat STS s/d SS.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang dipakai adalah Structural Equation Model dari paket statistik AMOS. Sebagai sebuah model persamaan struktur, AMOS sering digunakan dalam penelitian – penelitian pemasaran dan manajemen strategic (Ghozali, 2015). Model kausal AMOS menunjukkan pengukuran dan masalah yang

struktural, dan digunakan untuk menganalisa dan menguji model hipotesis. Menurut Ghozali, (2015) AMOS mempunyai keistimewaan dalam:

1. Memperkirakan koefisien yang tidak diketahui dari persamaan linear structural
2. Mengakomodasi model yang meliputi latent variabel
3. Mengakomodasi kesalahan pengukuran pada variabel dependen dan independen
4. Mengakomodasi peringatan yang timbal balik, simultan dan saling ketergantungan.

Penelitian ini akan menggunakan 2 step approach teknik analisis yaitu :

1. Confirmatory Factor Analysis (CFA) pada SEM yang digunakan untuk mengkonfirmasi faktor – faktor yang paling dominan dalam satu kelompok variabel.
2. Regression Weight pada SEM yang digunakan untuk meneliti seberapa besar hubungan antar variabel.

4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Semarang Pandanaran No.9, jumlahnya 114 responden.

Ringkasan Hipotesis

| Hipotesis | Hasil |
|---|----------|
| H1: Konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen | Diterima |
| H2: Konflik peran berpengaruh positif terhadap <i>intention to quit</i> | Diterima |
| H3: Dukungan sosial berpengaruh positif terhadap komitmen | Diterima |
| H4: Dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap <i>intention to quit</i> | Diterima |
| H5: Komitmen berpengaruh negatif terhadap <i>intention to quit</i> | Diterima |

Sumber : Data primer yang diolah

Hubungan Konflik Peran dan Komitmen

Hasil pengujian hipotesis 1 yang menunjukkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi sehingga dapat diterima, dimana komitmen yang kuat dari karyawan yang menunjukkan adanya keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian organisasi akan didukung oleh rendahnya konflik peran. Apabila seorang karyawan mengalami konflik peran yang tinggi terhadap suatu perusahaan atau pekerjaannya maka yang terjadi adalah karyawan tersebut akan mengalami penurunan komitmen pada pekerjaannya yang menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut Glissmeyer, (2015), konflik peran adalah konflik yang terjadi karena seseorang mengemban lebih dari satu peran yang saling bertentangan. Idris (2014) mengatakan bahwa konflik peran adalah orang-orang memiliki pengharapan yang saling bertentangan atau tidak konsisten. Konflik peran muncul ketika seseorang menerima pesan yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai.

Hubungan Konflik Peran dan Intention to Quit

Hasil pengujian hipotesis 2 yang menunjukkan konflik peran berpengaruh positif terhadap intention to quit diterima, dimana karyawan dengan konflik yang tinggi mampu meningkatkan niat untuk keluar. Apabila seorang karyawan memiliki konflik peran yang tinggi maka yang terjadi adalah karyawan tersebut akan berfikir untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

Para karyawan sering menghadapi tuntutan yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga, misalnya wanita mengalami konflik peranan yang lebih besar daripada pria antara pekerjaan dan keluarga

karena wanita pada hakikatnya sebagai ibu rumah tangga yang memiliki kewajiban dan tanggung jawab terhadap suami dan anak. Para karyawan yang belum menikah juga memiliki versi konflik peranan sendiri yaitu antara pekerjaan dan minat luarnya. Konflik peran dapat juga dialami ketika internalisasi nilai, etika atau standar pribadi bertentangan dengan harapan orang lain.

Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Glissmeyer, (2015), dan Idris (2014) yang menyatakan bahwa semakin besar konflik peran yang dihadapi akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, hal ini akan meningkatkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Sehingga penelitian yang dilakukan oleh Glissmeyer, (2015), dan Idris (2014) menyatakan bahwa konflik peran memiliki pengaruh positif terhadap intention to quit.

Hubungan Dukungan Sosial dan Komitmen

Hasil pengujian hipotesis 3 yang menunjukkan dukungan sosial berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional diterima, dimana karyawan dengan didukung organisasi akan merasa nyaman dalam bekerja karena tekanan kerjanya meningkat, hal ini mampu meningkatkan komitmennya. Dukungan sosial dapat berupa memberikan bantuan pada karyawan berupa kenyamanan, perhatian, penghargaan, yang dirasakan individu dapat memberi efek positif bagi dirinya yang diperolehnya melalui interaksi dengan individu atau kelompok lain sehingga dengan hal tersebut karyawan akan merasa nyaman sehingga akan terus berkomitmen terhadap pekerjaannya.

Dukungan sosial timbul oleh adanya persepsi bahwa terdapat orang-orang yang akan membantu apabila terjadi suatu

keadaan atau peristiwa yang dipandang akan menimbulkan masalah dan bantuan tersebut dirasakan dapat menaikkan perasaan positif serta mengangkat harga diri. Kondisi atau keadaan psikologis ini dapat mempengaruhi respon-respon dan perilaku individu sehingga berpengaruh terhadap kesejahteraan individu secara umum.

Hubungan Dukungan Sosial dan Intention to Quit

Hasil pengujian hipotesis 4 yang menunjukkan dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap intention to quit diterima, dimana karyawan didukung organisasi akan merasa nyaman dalam bekerja karena tekanan kerjanya meningkat akan menurunkan niat untuk keluar. Karyawan yang mengalami intention to quit akan sangat membutuhkan kehadiran orang lain untuk memperhatikan dan memberi kasih sayang. Karyawan membutuhkan dukungan baik dari rekan kerja, keluarga, saat sedang menghadapi suatu permasalahan, sehingga akan merasa bahwa tekanan-tekanan yang dihadapi tidak dirasakan oleh dirinya sendiri, tetapi ada orang lain yang membantunya.

Dengan adanya dukungan sosial, diharapkan dapat memberikan pengaruh positif kepada karyawan antara lain dapat menimbulkan ketenangan batin, memberi semangat bekerja dan menimbulkan rasa percaya diri sehingga perawat dapat melakukan tugasnya dengan baik. Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee (2014) menyatakan bahwa dukungan sosial berpengaruh negatif terhadap intention to quit.

Hubungan Komitmen dan Intention to Quit

Hasil pengujian hipotesis 5 yang menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intention to

quit diterima, dimana komitmen yang kuat dari karyawan menunjukkan adanya keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian organisasi sehingga akan menurunkan niat untuk keluar. Komitmen organisasional pada organisasi ini yaitu menyangkut tentang kebanggaan karyawan terhadap pekerjaannya dan menjadi bagian dari organisasi tempat bekerja, sehingga dalam pelaksanaan tugas sebagai bagian dari organisasi, pekerja memiliki komitmen organisasional untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Sehingga apabila karyawan memiliki komitmen yang kuat terhadap perusahaan/pekerjaannya maka karyawan tersebut tidak akan memiliki niat untuk melakukan perpindahan pekerjaan.

Komitmen organisasional dapat didefinisikan sebagai derajat seseorang mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi dan berkeinginan melanjutkan partisipasi aktif di dalamnya. Komitmen organisasional menunjuk pada pengidentifikasi dengan tujuan organisasi, kemampuan mengerahkan segala daya untuk kepentingan organisasi, dan ketertarikan untuk tetap menjadi bagian organisasi (Mowday, Steers & Porter, 1982).

Hasil penelitian ini juga telah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tett dan Meyer, (1993), dalam penelitiannya menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap niat untuk keluar, dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa karyawan yang kurang memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi akan mudah untuk keluar kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap niat untuk keluar. Selain itu Carmeli dan Weisberg, (2016) juga menyatakan hal serupa bahwa dengan menunjukkan komitmen yang tinggi mampu menurunkan intention to quit.

5. PENUTUP

Kesimpulan Hipotesis

Konflik peran berpengaruh signifikan negatif terhadap komitmen. Hal ini disimpulkan bahwa semakin besar konflik peran mampu menurunkan komitmennya. Hasil pengujian hipotesis 1 yang menunjukkan konflik peran berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi diterima, dimana komitmen yang kuat dari karyawan yang menunjukkan adanya keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian organisasi akan didukung oleh rendahnya konflik peran.

Konflik peran berpengaruh signifikan positif terhadap intention to quit. Hal ini disimpulkan bahwa semakin besar konflik peran meningkatkan intention to quit. Hasil pengujian hipotesis 2 yang menunjukkan konflik peran berpengaruh positif terhadap intention to quit diterima, dimana konflik yang tinggi mampu meningkatkan niat untuk keluar.

Dukungan organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen. Hal ini disimpulkan bahwa semakin besar dukungan organisasi meningkatkan komitmennya. Hasil pengujian hipotesis 3 yang menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional diterima, dimana karyawan dengan dukungan organisasi yang besar mampu meningkatkan komitmennya.

Dukungan organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap intention to quit. Hal ini disimpulkan bahwa semakin besar dukungan organisasi menurunkan intention to quit. Hasil pengujian hipotesis 4 yang menunjukkan dukungan organisasi berpengaruh negatif terhadap intention to quit diterima, dimana karyawan dengan dukungan organisasi yang besar akan menurunkan niat untuk keluar.

Komitmen berpengaruh signifikan negatif terhadap intention to quit. Hal ini disimpulkan bahwa semakin kuat

komitmen mampu menurunkan intention to quit. Hasil pengujian hipotesis 5 yang menunjukkan komitmen organisasional berpengaruh negatif terhadap intention to quit diterima, dimana komitmen yang kuat dari karyawan menunjukkan adanya keinginan yang kuat untuk terus menjadi bagian organisasi sehingga akan menurunkan niat untuk keluar.

Saran

Implikasi kebijakan dalam penelitian ini dapat disarankan melalui poin-poin sebagai berikut:

1. Manajemen PT. Bank Syariah Mandiri selalu berusaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan memberikan gaji dan insentif sesuai pencapaian target, THR, tunjangan cuti dan asuransi jiwa/kesehatan, hal tersebut dapat menurunkan konflik peran.
2. Manajemen PT. Bank Syariah Mandiri memberikan peluang promosi lebih cepat bagi mereka yang berpotensi dan mempunyai skill sebagai karyawan. Hal tersebut akan meningkatkan komitmennya dan menurunkan intention to quit.
3. Manajemen PT. Bank Syariah Mandiri memberikan uang lembur yang cukup besar bagi karyawan lembur di hari libur (Sabtu, Minggu, hari besar). Hal tersebut akan menurunkan konflik peran, dimana karyawan merasa nyaman.
4. Manajemen PT. Bank Syariah Mandiri perlu memberikan reward yang sepadan bagi karyawan yang mencapai target sesuai ketentuan. Reward yang didapat berupa tiket ke Luar Negeri (Around the World) yang dilakukan setahun 4x. Hal ini untuk meringankan beban kerja karyawan, dimana karyawan akan merasa lebih dihargai.

DAFTAR PUSTAKA

Abbasi, Tajmal Farooq (2015) " Impact of Work Overload on Stress, Job

- Satisfaction, and Intention to quits with Moderating Role of Islamic Work Ethics,” *Management Studies and Economic Systems (MSES)*, Vol. 2 (1), pp. 27-37
- Aprila, N. 2005. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerjadan Keperilakuan Etis Terhadap Keinginan Berpindah Pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5(1).
- Carmeli, Abraham dan Jacob Weisberg, 2016, “Exploring Intention to quit among Three Professional Groups of Employees”, *Human Resource Development International*, Vol.9, No.2, pp. 191-206
- Chang, C. P. 2008. Internal Marketing Practices and Employees’ Turnover Intentions In Leisure Hotels. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 4(2).
- Chao Chih Yang; Huang Yi Li dan Lin Chih Wei, (2010), “The relationship between leadership behavior a principal and work life of teachers in an industrial vocational high school in Taiwan,” *National Changhua University*, Vol 2, No 8, pp 103-138
- Eric. S. William, Thomas. R, Konrad. William E. Scheckler, Donald E. Mc Murray, Martha Gernity and Mark Schwarz. 2011, “Understanding Psysicians” Intention to withdraw from practice: The Role Of Job Satisfaction, Job Stres, Mental, and psysical Health,” *Health Care Management Review*. Vol 3, pp. 1-34
- Fuad Mas’ud, 2004, *Survei Diagnosis Organisasional*, BP UNDIP, Semarang
- Ghozali, 2015, *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Badan Penerbit UNDIP , Semarang.
- Gliemeyer Michael., James W. Bishop dan R. David Fass 2015, “ROLE CONFLICT, ROLE AMBIGUITY, AND INTENTION TO QUIT THE ORGANIZATION: THE CASE OF LAW ENFORCEMENT OFFICERS” *Journal of the Institute of Mangement Science*, Vol. 4, pp. 35-78
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. & Black, W. C. (1998). *Multivariate data analysis*, Fift Edition. Prentice-Hall International, Inc. New Jersey.
- Hwang, Ing-San, Dr. dan Jyh-Huei Kuo, 2016, “Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Intention to quit – An Examination of Public Sector Organizations”, *The Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol.8, pp. 1-52, March
- Idris, Mohd Kamel (2011) “Over Time Effects of Role Stress on Psychological Strain among Malaysian Public University Academics,” *International Journal of Business and Social Science*, Vol.6, pp. 102-141
- Lee, Patrick Chang Boon 2014. “Social support and leaving intention among computer professionals,” *Information & Management*, Vol. 41, pp. 323–334

- Ngo, Hang-yue, Foley, Sharon. Loi. Raymond. 2015. Work Stress and Intention to quits: a Study of Professional Clergy in Hong Kong. *International Journal of Human Resoures Management*, Vol 16.pp 2133-2146.
- Robbins, Stephen, 2015. *Perilaku Organisasi. (Organizational Behaviour)*. PT.Prehalindo, Jakarta.
- Shahzad, Rashid, Rethinam, Guna Seelan, dan Maimunah Ismail, (2011), "Constructs of quality work of life: A Perspective of informations and technology professionals, " *European Journal of Social Sciences*, Vol 3, No.5, pp. 298-312
- Wijayanti, F. C. 2005. Pengaruh Kepuasan Kerjadan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Intensi Keluar) di RSI Hidayatulla Yogyakarta. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 1(1).
- Waldman, J.D., Kelly, F., Arora, S. And Smith, H.L. 2014, The Shocking cost of Intention to quitin Health Care. *Health Care Management Review* Vol 29 (1), pp 2-7.