

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (Studi pada Karyawan Sari Mulya Putra Group Brebes)

Zaki Udin Fauzi Br Utoyo, Eisha Lataruva¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

In the modern era, career opportunities in the professional world are widely open for both men and women. However, many workers experience work-family conflict, which is an imbalance between work and family roles that makes the demands of each role unfulfilled. Work-family conflict can cause individuals to feel pressured and exhausted because they have to divide their time and energy between both roles. If not addressed, work-family conflict can increase the level of work stress and decrease job satisfaction among employees. Ultimately, this condition can cause employees to have a desire to leave the company, thus increasing the turnover rate and disrupting the balance of the company.

This research aims to determine the effect of work family conflict on turnover intention with job stress and job satisfaction as mediating variables in the Sari Mulya Putra Group Brebes. The population used in this research was all employees of the Sari Mulya Putra Group Brebes with a total sample of 51 people taken using a sampling technique, namely saturated sampling, that is, using all members of the population as research samples. Measurements in the questionnaire use a Likert scale. The five hypotheses in the research were tested using quantitative methods and the data analysis method used was path analysis. Research data processing was carried out using SPSS version 25.

The research findings indicate that work-family conflict has a positive and significant effect on turnover intention, work family conflict has a positive and significant effect on job stress, job stress has a positive and significant effect on turnover intention, work-family conflict has a negative and significant effect on job satisfaction, and job satisfaction does not have a negative effect on turnover intention. However, the path analysis results show that job stress cannot mediate the relationship between work-family conflict and turnover intention, and job satisfaction also cannot mediate the relationship between work-family conflict and turnover intention

Keywords: work family conflict, job stress, job satisfaction, turnover intention.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset penting bagi perusahaan (Melky, 2015). SDM memegang peran strategis dalam sebuah organisasi karena merupakan faktor penentu dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Sidharta & Margaretha, 2011). SDM yang dimaksud adalah karyawan yang bekerja untuk perusahaan. Kualitas SDM yang dimiliki oleh perusahaan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan kemunduran perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan SDM yang berkualitas dan handal agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan di masa depan, penting untuk mengelola SDM dengan

¹ Corresponding author

bijaksana dan memberikan perhatian yang terbaik (Waspodo, Handayani, & Paramita, 2013).

Karyawan sebagai modal jangka panjang perusahaan harus diperlakukan dengan sebaik mungkin agar mereka bersikap loyal dan bersedia berkontribusi dalam jangka waktu lama untuk memajukan perusahaan. Apabila perusahaan tidak mampu memberikan kenyamanan kepada karyawan-nya karena faktor lingkungan kerja yang kurang mendukung atau faktor lainnya, perusahaan dapat mengalami kerugian sebab karyawan bisa keluar dari perusahaan dan pindah ke perusahaan lainnya. Terutama bila karyawan yang keluar merupakan mereka yang memiliki kinerja terbaik selama ini. Tercapainya tujuan perusahaan atau sebaliknya dimasa kini dan masa depan tidak lepas dipengaruhi oleh kondisi dan perilaku dari karyawan itu sendiri. Ada berbagai bentuk perilaku yang baik ataupun buruk dari seorang karyawan, salah satunya adalah perilaku *turnover intention*.

Turnover Intention merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan organisasi (Lum et al., 2006). *Turnover intention* merupakan gejala awal dari terjadinya *turnover* seorang karyawan dari perusahaan (Jaros dkk, 1993). *Turnover intention* dianggap sebagai prediktor utama terjadinya *turnover*, sehingga aspek yang dapat mempengaruhi *turnover intention* akan mempengaruhi *turnover* (Mobley, 2011). Hal tersebut yang membuat permasalahan *turnover intention* lebih berisiko dibandingkan dengan perputaran sebenarnya (Suyono et al., 2020). Menurut Robbins (2006) *turnover* merupakan perputaran karyawan pada perusahaan baik yang dilakukan oleh karyawan itu sendiri (*volunteer turnover*) maupun yang dilakukan oleh perusahaan (*involuntary turnover*).

Menurut Boss (2018) *turnover* karyawan adalah masalah tertinggi dalam 10 tahun terakhir. Survei yang dilakukan Towers Watson Global Workforce Study pada tahun 2014 menunjukkan 70% perusahaan Indonesia menganggap tantangan terbesar suatu perusahaan adalah dalam mempertahankan karyawan mereka (Octaviani, 2015). Didukung oleh laporan Michael Page Indonesia (2015) *turnover intention* yang terjadi di Indonesia dapat dikategorikan tinggi, karyawan di Indonesia memiliki kecenderungan untuk mengubah pekerjaan mereka dalam 12 bulan kedepan. Itu terjadi baik pada posisi di tingkat operasional sebesar 10-12% & manajerial 6-7% per tahun.

Melihat tingginya *turnover* karyawan dan kerugian yang ditimbulkan pada perusahaan, perusahaan perlu memprediksi *turnover* salah satu caranya dengan mengukur *turnover intention* pada karyawan mereka (Boyar et al., 2003; Barak et al., 2001). Hal tersebut dapat dilihat melalui perilaku karyawan dimana karyawan yang memiliki intensi keluar dari perusahaan biasanya memiliki gejala berupa perilaku tertentu yang kurang baik. Terdapat beberapa gejala yang mengindikasikan *turnover intention* yang secara khusus menyangkut perilaku karyawan, seperti meningkatnya tingkat ketidakhadiran (Harnoto dan Halimah, 2016).

Turnover intention dapat diakibatkan oleh berbagai faktor, termasuk *work family conflict* (Gatiningtyas & Primadineska, 2022), stres kerja (Asepta & Pramitasari, 2022) dan kepuasan kerja (Robbins & Judge, 2008). Salah satu unsur pertama yang mengakibatkan *turnover intention* pada karyawan adalah *work family conflict*. Menurut Hoque (2015) *work family conflict* adalah konflik peran yang terjadi pada individu yang memiliki konflik di tengah pekerjaan dan keluarga. Konflik pekerjaan keluarga muncul sebagai akibat dari waktu yang terlalu terbatas untuk melaksanakan suatu peran ke peran lainnya (Ghayyur & Jamal, 2012). Ketika dua kebutuhan peran, antara kebutuhan peran keluarga dan kebutuhan peran pekerjaan, saling menuntut pemenuhan. Kondisi tersebut membuat waktu yang dihabiskan untuk kebutuhan satu peran membuat sulit untuk memenuhi peran yang lain (Bellavia & Frone, 2015). Konflik pekerjaan keluarga pada akhirnya memicu ketegangan pada individu karena mereka mengalami kesulitan dalam mengatur waktu mereka, perilaku kontradiktif dan kekurangan energi (Ashgar, Gull, Bashir & Akbar, 2018).

Konflik pekerjaan keluarga merupakan masalah yang umum terjadi pada karyawan. Masalah tersebut dapat terjadi pada siapapun, baik laki-laki dan wanita yang sudah berkeluarga ataupun lajang. Namun, individu yang sudah berkeluarga dan memiliki anak biasanya lebih rentan mengalami konflik pekerjaan keluarga. Karena beban tanggungjawab dalam keluarga menjadi lebih meningkat dengan kehadiran anak, tidak hanya mengurus suami/istri/orang tua. Sehingga kondisi tersebut menuntut individu harus mampu membagi waktu antara domain keluarga dan pekerjaan dengan baik. Hasil penelitian oleh Chan & Ao (2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* berdampak searah terhadap *turnover intention* karyawan. Dimana permasalahan pekerjaan lalu berdampak pada domain keluarga dapat mendorong adanya niat berpindah karyawan. Didukung hasil penelitian lainnya oleh Damayanti (2019), Gatiningtyas & Primadineska (2022), Razaki & Rozana (2022) menyatakan bahwasanya *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang dapat dipahami bahwa meningkatnya konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan maka niat karyawan untuk berpindah perusahaan tersebut akan semakin tinggi.

Faktor selanjutnya yang mampu menimbulkan *turnover intention* adalah stres kerja. Stres kerja adalah kondisi yang tidak menyenangkan yang dirasakan oleh seseorang dalam pekerjaannya (Lu Y et al., 2017). Stres kerja dapat terjadi apabila karyawan dihadapkan dengan tuntutan kerja diluar kemampuannya. Stres kerja yang ditanggung oleh karyawan akan mengganggu proses kerja mereka, dan membuat karyawan menjadi gampang marah, agresif, tidak dapat rileks, serta tidak kooperatif (Rivai et al., 2015). Selain merugikan karyawan, stres kerja juga dapat berdampak buruk bagi perusahaan, salah satunya menyebabkan tingginya perputaran karyawan (Attridge, 2017). Hasil penelitian oleh Fauziah, Agung and Salain (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang artinya semakin besar stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka tingkat *turnover intention* di perusahaan akan semakin meningkat. Diperkuat oleh hasil penelitian Asepta and Pramitasari (2022) juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Hasrat berpindah.

Kepuasan kerja menjadi faktor lainnya yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* karyawan. Menurut Robbins & Judge (2013) kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari bagaimana individu mengevaluasi pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dapat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang dapat dinilai dari produktivitas dan perilaku karyawan dalam pekerjaannya. Rageb et al. (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya dalam kecenderungan dan keputusan karyawan untuk pindah atau keluar dari tempat kerjanya (*turnover*). Mardiana et al. (2014) dalam hasil penelitiannya menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention* dimana dapat diartikan semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi keinginannya untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaannya. Perasaan tidak puas dapat memicu rencana untuk berhenti kerja, kemudian akan mengarah pada usaha untuk mengevaluasi alternatif pekerjaan lain, dan berkeinginan untuk keluar dan berharap menemukan pekerjaan yang lebih baik.

Banyak perusahaan diberbagai industri yang tidak dapat menghindari terjadinya *turnover intention* yang berakhir pada pengunduran mereka dari perusahaan, termasuk dalam sektor retail. Permasalahan mengenai *turnover intention* yang tinggi juga dialami oleh Sari Mulya Putra Group Brebes, perusahaan retail lokal brebes. Dibawah ini merupakan tingkat *turnover* yang terjadi pada Sari Mulya Putra Group Brebes selama tiga tahun berturut-turut.

Tabel 1. Turnover Rate Karyawan Sari Mulya Putra Group Brebes

Tahun	Jumlah Karyawan	Keluar	Turnover Rate
2020	50	20	13%
2021	53	17	10%
2022	51	18	11%

Menurut Roesman (1981) tingkat *turnover* disuatu perusahaan dapat dikategorikan tinggi apabila mencapai angka 10%. Berdasarkan tabel diatas, *turnover rate* Sari Mulya Putra Group Brebes selama tiga tahun terakhir cukup tinggi. Dimana karyawan paling banyak mengundurkan tinggi pada tahun 2020 sebesar 13%. Selama periode tersebut, terdapat indikasi *turnover intention* melalui absensi dimana terdapat 20% ketidakhadiran. Tingkat *turnover* karyawan Sari Mulya Putra Group Brebes. Tingkat *turnover* karyawan Sari Mulya Putra Group Brebes yang tergolong tinggi selama tiga tahun berturut-turut tersebut, serta pelanggaran tata tertib harus menjadi perhatian yang serius. Berikut ini merupakan hasil kuesioner pra-riset masalah keinginan berpindah yang dirasakan karyawan.

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra-Riset *Turnover Intention* Sari Mulya Putra Group Brebes

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Berpikir keluar dari organisasi karena merasa diperlakukan tidak adil	51%	49%
2	Berpikir untuk keluar dari organisasi dalam waktu dekat	55%	45%
3	Berpikir untuk keluar organisasi sehingga saya mulai sering absen dan mangkir	53%	47%
4	Berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan baru ditempat lain	59%	41%
5	Mencari pekerjaan yang lebih baik lagi sesuai dengan jenjang pendidikan	65%	35%
6	Mencari pekerjaan lain karena pekerjaan ini sangat berat	41%	59%
7	Berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang	47%	53%
8	Berkeinginan meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang karena organisasi ini tidak memiliki kebijakan yang jelas	43%	57%
9	Berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan karena adanya peluang kerja di organisasi lainnya yang lebih baik	67%	33%

Hasil pra-riset menunjukkan tingginya niat berpindah karyawan berdasarkan pernyataan setuju pada setiap pernyataan.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Work family conflict merupakan salah satu bentuk konflik antar peran, dimana adanya tekanan antar peran yang dilakukan oleh seseorang baik peran yang dilakukan di tempat kerja maupun peran dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Kondisi ini membuat individu mengalami pilihan yang sulit untuk menentukan mana yang harus diutamakan. *Work family conflict* dapat memiliki konsekuensi negatif bagi individu maupun organisasi.

Stres kerja sebagai respon yang diadopsi oleh individu ketika ancaman muncul dari lingkungan kerja (Jamal, 1990). Stres kerja berbeda dengan stres umum, dimana stres kerja timbul hasil dari pengaturan kerja yang ditimbulkan oleh berbagai faktor seperti kemampuan pekerja, konflik peran, karakteristik pekerjaan, tempat kerja sampai tugas pekerjaan. Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi emosional seorang individu atau karyawan ketika dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang berlebihan.

Kepuasan kerja adalah seperangkat aturan mengenai perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan yang berhubungan dengan pekerjaannya (Luthans, 2011). Wijono (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja sebagai hasil penilaian individu terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman yang positif dan menyenangkan bagi dirinya.

Turnover intention adalah tingkat atau intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan dengan alasan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Robbins dan Judge, 2009). Robbins (2006) membagi *turnover intention* menjadi dua jenis, yaitu sukarela dan tidak sukarela. *Turnover* sukarela terjadi ketika karyawan secara sadar memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya dengan segala miliknya. Sedangkan *turnover* tidak sukarela terjadi ketika karyawan dipecat oleh majikan atau perusahaan.

Hubungan *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) konflik pekerjaan keluarga terjadi ketika dihadapkan pada tekanan dari pekerjaan dan domain keluarga berada dalam situasi yang saling bertentangan satu sama lain dan membuat partisipasi seseorang dalam peran keluarga menjadi lebih sulit karena peran dalam pekerjaan. Konflik pekerjaan dan keluarga menyebabkan karyawan merasa tertekan yang akan mendorongnya memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Kristanto, dkk (2014) mengatakan tingginya konflik pekerjaan dan keluarga menjadi faktor utama terjadinya *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Zba & Ceyhun (2014) menyimpulkan bahwa ada hubungan positif antara konflik antara pekerjaan dan keluarga dengan niat untuk keluar dari pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ryan et al. (2015) dan Sarianti et al. (2018) juga menyatakan bahwa konflik pekerjaan dan keluarga memiliki efek positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan. Berdasarkan pernyataan dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H1: *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Hubungan *Work Family Conflict* dengan Stres Kerja

Karyawan yang memiliki peran ganda seringkali mengalami kesulitan ditempat kerja. Ia harus mengurus suami/istri, anak, orang tua apabila masih hidup dan secara bersamaan memiliki tanggungjawab dalam pekerjaan, hal ini akan membuat karyawan mengalami kelelahan yang berlebihan akibat tenaga yang harus dikeluarkan pada banyak hal. Konflik pekerjaan keluarga ini membuat karyawan mengalami tekanan akibat tidak maksimal didalam menjalankan satu peran dengan peran lainnya yang dapat menimbulkan stres kerja. Judge dan Colguiti (2014), Hammer et al. (2014) dan Bazana & Dodd (2013) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh terhadap stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumanegara et al. (2018) menunjukkan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap tingkat stres kerja. Temuan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanti et al. (2020) dan Dewi et al. (2019) yang juga menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan dan keluarga memiliki pengaruh positif terhadap tingkat stres kerja. Berdasarkan pernyataan dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja.

H2: *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja

Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Stres kerja adalah konseptualisasi seorang individu dalam reaksi kerja terhadap karakteristik lingkungan yang akan dihadapi oleh karyawan, termasuk di dalamnya adalah berupa ancaman yang kemungkinannya juga akan ditemui karyawan dalam bekerja pada suatu organisasi (Nursyamsi, 2012). Stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* selain faktor *work family conflict* dan kepuasan kerja. Stres pada tahap yang parah dapat membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan mengundurkan diri (Manurung dan Ratnawati, 2012).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ananda et al. (2023) menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Dalam Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Arifiani et al. (2019) & Kusumanegara et al. (2018) juga menemukan bahwa stres kerja berhubungan positif dengan *turnover intention*. Berdasarkan pernyataan dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H3: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Hubungan *Work Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja

Karyawan yang mengalami konflik pekerjaan keluarga yang tinggi akan mengalami kepuasan kerja yang kurang optimal (Cinamon dkk, 2002). Berperan ganda antara mengurus pekerjaan dan keluarga membuat individu tidak dapat melakukan salah satu peran dengan maksimal. Hal ini membuat semakin tinggi konflik pekerjaan keluarga yang dialami, maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Penelitian yang di lakukan oleh Mariatini et al. (2020) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Di perkuat oleh hasil penelitian lain oleh Cristandy et al. (2022) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan pernyataan dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

H4: *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja

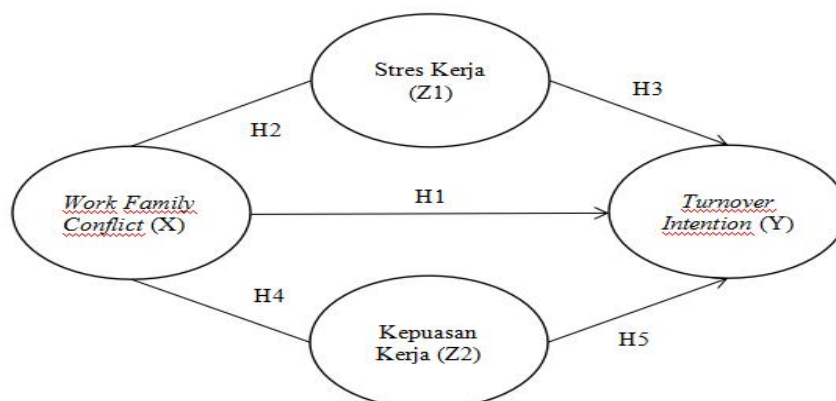
Hubungan Kepuasan Kerja dengan *Turnover Intention*

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Teori kepuasan kerja yang dikemukakan oleh Hersberg (2000) dalam Sinollah (2011) menyatakan bahwa terdapat dua faktor penentu kepuasan kerja, yaitu; kebutuhan akan pemeliharaan dan kebutuhan psikologis individu. Jika faktor-faktor ini hilang, dapat menyebabkan ketidakpuasan dan meningkatnya tingkat pergantian karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nita (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Cristandy et al. (2020) & Elian et al. (2020) bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pernyataan dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

H5: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Gambar 1. Kerangka Pemikiran



METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sari Mulya Putra Group Brebes dengan jumlah sampel 51 orang karyawan tetap. Kemudian penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sahir, 2021). Sampling jenuh digunakan apabila jumlah anggota populasi terlalu sedikit. Maka dari itu, teknik sampling jenuh dipilih karena jumlah populasi dalam penelitian ini yang relatif kecil. Lalu, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan secara langsung kepada karyawan dengan jumlah pernyataan pada masing-masing variabel yaitu 5 pernyataan variabel *work family conflict*, 5 pernyataan variabel stres kerja, 5 pernyataan variabel kepuasan kerja dan 3 pernyataan variabel *turnover intention*.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan uji analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui pengaruh mediasi variabel stres kerja dan kepuasan kerja pada hubungan *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan menggunakan program SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Sampel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 51 orang responden sebagai sampel dan dikelompokkan kedalam berbagai kategori. Pada kategori responden berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh responden berjenis perempuan yaitu berjumlah 34 orang (67%). Pada kategori responden berdasarkan usia didominasi oleh responden dengan rentang usia 21-30 tahun yaitu berjumlah 34 orang (67%). Pada kategori responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi oleh responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK yaitu berjumlah 44 orang (86%). Pada kategori responden berdasarkan status pernikahan didominasi oleh responden dengan status belum menikah yaitu berjumlah 32 orang (63%). Pada kategori responden berdasarkan jumlah anak didominasi oleh responden yang belum memiliki anak yaitu 39 orang (76%).

Pembahasan Hasil Penelitian

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif digunakan untuk menghitung frekuensi skor jawaban untuk setiap item pernyataan pada setiap variabel yang diteliti. Berikut hasil analisis variabel penelitian dapat dilihat skor rata-rata tiap variabel dan dipilih pernyataan yang memiliki skor rata-rata tertinggi dari pernyataan lainnya pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Pernyataan	Mean	Kategori
<i>Work Family Conflict</i>	4,00	Tinggi
Hal-hal yang ingin saya lakukan di rumah tidak terselesaikan karena tuntutan pekerjaan saya	4,24	Sangat Tinggi
Stres Kerja	3,53	Tinggi
Saya merasa beban pekerjaan saya berlebih	3,73	Tinggi
Saya merasa kurangnya kerjasama dalam struktur organisasi	3,73	Tinggi
Kepuasan Kerja	3,06	Sedang
Rekan kerja yang tepat akan memberikan kepuasan pada kerja	3,16	Sedang
<i>Turnover Intention</i>	3,08	Sedang
Saya berniat keluar dari pekerjaan apabila mendapatkan peluang pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saat ini	3,37	Sedang

Uji Kelayakan Instrumen

Uji kelayakan instrumen dilakukan untuk menyakinkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner memiliki nilai validitas dan realibilitas sesuai dengan standar yang berlaku.

a) Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Pearson Correlation

Variabel Penelitian	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	X.1	0,848	0,281	Valid
	X.2	0,820	0,281	Valid
	X.3	0,890	0,281	Valid
	X.4	0,827	0,281	Valid
	X.5	0,889	0,281	Valid
Stres Kerja	Z1.1	0,763	0,281	Valid
	Z1.2	0,700	0,281	Valid
	Z1.3	0,775	0,281	Valid
	Z1.4	0,855	0,281	Valid
	Z1.5	0,774	0,281	Valid
Kepuasan Kerja	Z2.1	0,748	0,281	Valid
	Z2.2	0,599	0,281	Valid
	Z2.3	0,742	0,281	Valid
	Z2.4	0,751	0,281	Valid
	Z2.5	0,794	0,281	Valid
<i>Turnover Intention</i>	Y.1	0,886	0,281	Valid
	Y.2	0,853	0,281	Valid
	Y.3	0,839	0,281	Valid

Hasil uji validitas *pearson correlation* pada setiap variabel menunjukkan hasil yang valid, melihat dari hasil r hitung $>$ r tabel (0.281) dapat diartikan item pertanyaan yang digunakan dalam kuesioner terbukti valid untuk menguji kuesioner yang digunakan dalam penelitian.

b) Uji Reliabilitas

Tabel 5. Uji Reliabilitas

Indikator	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,907	Reliabel
Stres Kerja	0,831	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,777	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,823	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan *Cronbach Alpha* setiap variabel $>$ 0,70. Dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel kuesioner reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengukuran variabel.

Uji Asumsi Klasik

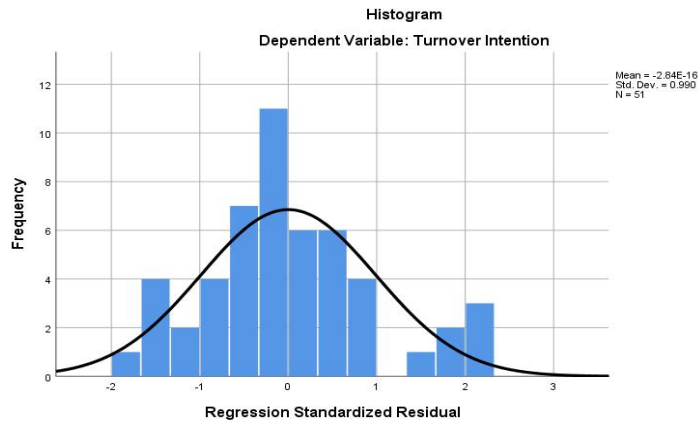
Uji Asumsi Klasik dilakukan untuk menghindari penyimpangan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastistas.

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menilai apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas menggunakan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik menggunakan Grafik Histogram & *Probability Plots* (P-Plot). Sedangkan uji statistik menggunakan *Kolmogorov Smirnov* (K-S)

1. Grafik Histogram

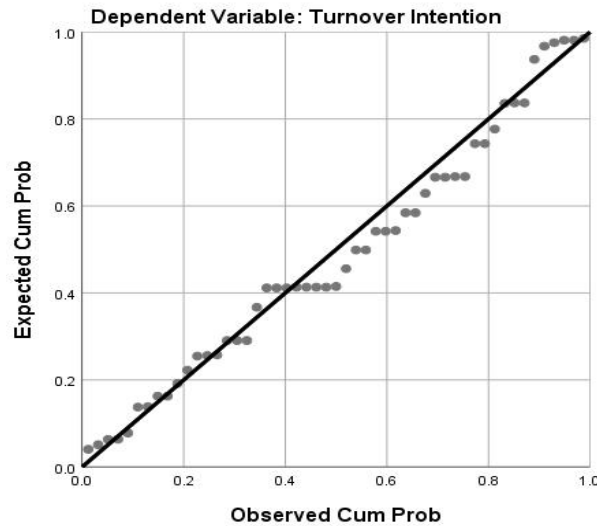
Gambar 2. Uji Normalitas Grafik Histogram



Grafik Histogram menunjukkan bentuk simetris antara sisi kiri dan kanan, serta tidak condong ke salah satu arah baik kanan maupun kiri. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Grafik Probability Plots (P-Plots)

Tabel 3. Uji Normalitas Grafik P-Plots
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Titik-titik pada grafik P-Plots menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Tabel 6. Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean.	.0000000
	Std. Deviation	2.26961520
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.067
Test Statistic		.096
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Hasil uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* (K-S) menunjukkan nilai signifikansi 0,200 atau 0,2. Dapat disimpulkan data residual terdistribusi secara normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinieritas

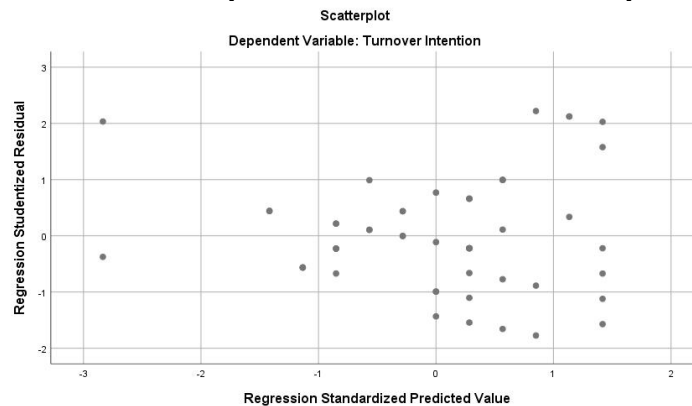
Tabel 7. Uji Multikolinieritas

Variabel	Colinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
<i>Work Family Conflict</i>	.802	1.247
Stres Kerja	.886	1.129
Kepuasan Kerja	.873	1.145

Nilai VIF untuk semua variabel bebas (Independen) memiliki nilai kurang dari 10,00. Sehingga persamaan model regresi dinyatakan tidak terdapat multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Titik-titik pada grafik *scatterplot* menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t (uji parsial) untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis diterima apabila t hitung > t tabel 1,676 dan nilai sig. < 0,05.

Tabel 8. Uji t (Parsial)

	t	Sig.
<i>Work Family Conflict</i> → <i>Turnover Intention</i>	2,693	0,010
<i>Work Family Conflict</i> → Stres Kerja	2,148	0,037
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	4,832	0,000
<i>Work Family Conflict</i> → Kepuasan Kerja	2,318	0,025
Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	-1,445	0,155

1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,693 > t tabel 1,676 dan nilai sig. sebesar 0,010 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama **diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,148 > t$ tabel $1,676$ dan nilai sig. sebesar $0,037 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua **diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai t hitung sebesar $4,832 > t$ tabel $1,676$ dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga **diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai t hitung sebesar $2,318 > t$ tabel $1,676$ dan nilai sig. sebesar $0,025 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat **diterima**. Hal tersebut membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan nilai t hitung sebesar $-1,445 < t$ tabel $1,676$ dan nilai sig. sebesar $0,155 > 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima **ditolak**. Hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

Uji Mediasi

Uji mediasi dilakukan melalui uji analisis jalur (*path analysis*) untuk mengetahui peranan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel perantara dalam penelitian ini. Terdapat pengaruh mediasi apabila koefisien pengaruh tidak langsung lebih besar dari koefisien pengaruh langsung.

Tabel 9. Uji Analisis Jalur (*path analysis*)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
X → Y	0,309	0
X → Z1	0,293	0
Z1 → Y	0,460	0
X → Z2	0,314	0
Z2 → Y	-0,268	0
X → Z1 → Y	0	0,134
X → Z2 → Y	0	0,084

1. Pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

Koefisien pengaruh langsung sebesar $0,309$, sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung yaitu $0,134$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui stres kerja.

2. Pengaruh tidak langsung *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Koefisien pengaruh langsung sebesar $0,309$, sedangkan koefisien pengaruh tidak langsung yaitu $0,084$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* tidak memiliki pengaruh secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa *Work Family Conflict* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. Selain itu, hipotesis 1 sampai 4 pada penelitian ini diterima, sehingga diharapkan manajemen perusahaan lebih memperhatikan kondisi karyawan, menerapkan *work life balance*, tidak memberikan jumlah pekerjaan yang terlalu berlebihan, perusahaan dapat memberikan kelonggaran batas waktu pengerjaan, sehingga tuntutan pekerjaan yang ada tidak mengganggu urusan karyawan dalam keluarga sesuai dengan hasil dan implikasi manajerial penelitian ini. Sementara, ditolaknya hipotesis 5 menandakan bahwa penurunan kepuasan kerja tidak selamanya selalu mempengaruhi karyawan untuk berniat keluar dari perusahaan dan hasil tersebut sejalan dengan hasil penelitian oleh Setiana & Kurnia (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, berdasarkan hasil uji analisis jalur (*path analysis*) koefisien pengaruh tidak langsung stres kerja dan kepuasan kerja lebih kecil dari koefisien pengaruh langsung artinya kedua variabel tersebut tidak memiliki pengaruh mediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

Saran

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan dan kekurangan. Maka dari itu, berikut adalah saran yang dianjurkan pada penelitian selanjutnya berdasarkan keterbatasan pada penelitian ini:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambah jumlah sampel penelitian sehingga diharapkan dapat memperoleh hasil penelitian yang lebih maksimal.
2. Penelitian selanjutnya jangkauan penelitian lebih diperluas baik untuk variabel penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih terbaru dan objek penelitian dengan sektor yang berbeda.
3. Penelitian selanjutnya yang meneliti pengaruh *work family conflict* dan *turnover intention* dapat berfokus pada responden karyawan yang sudah menikah baik laki-laki dan perempuan.

REFERENSI

- Amrudin, et al. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka.
- Ananda, et al. (2021). Pengaruh Stres Kerja dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*, 10-29.
- Arifiani, et al. (2019). Peran Stres Kerja sebagai Mediasi Variabel dalam Hubungan Antara Beban Kerja dan Niat untuk Keluar. *KnE Social Sciences*, 175-181.
- Astari, N. M., & Sudibya, I. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 1895-1926.
- Bidang Kajian Kebijakan dan inovasi administrasi negara. (2018). *Processing Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Aceh: Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.
- Chung, et al. (2017). A moderated mediation model of job stress, job satisfaction, and turnover intention for airport security screeners. *Safety Science*, 89-97.
- Cristandy, G. L., & Meilani, Y. F. (2022). The Effect of Work Stress and Work-Family Conflict on Turnover Intention through Job Satisfaction (Case Study on Nurses at XYZ Hospital in Tasikmalaya). *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 7077-7717.
- Dewanti, et al. (2023). Pengaruh Work-family conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover intention Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 225-241.

- Dewi, I. G., & Dewi, I. M. (2019). Job Stress as a Mediation on the Effect of Work-Family Conflict on Turnover Intention. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 197-202.
- Elian, et al. (2020). The Impact of Career Development, Work-Family Conflict, and Job Satisfaction on Millennials' Turnover Intention in Banking Industry. *Journal of Business and Management Review*, 223-247.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhouse, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work. *The Academy of Management Review*, 76-88.
- Habibie, et al. (2020). The Effect of Work Overload and Work Family Conflict Towards Work Stress with Family Social Support as Moderating Variables in Employees at PT. Bank Negara Indonesia Tbk, Branch of Universitas Sumatera Utara. *International Journal of Research and Review*, 5.
- Hardani, et al. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: CV. Pustaka Ilmu.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh. (2017). Work Family Conflict Pada Single Parent. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 381-398.
- Ihsani, A. R. (2019). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT Cipta Sarina Vidi Yogyakarta*. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Jou, et al. (2013). A study of job stress and turnover tendencies among air traffic controllers: Mediating effects of job satisfaction. *Transportation Research*, 95-104.
- Karakas, A., & Tezcan, S. (2019). The Relation Between Work Stress, Work-Family Life Conflict and Worker Performance: A Research Study on Hospitality Employees. *European Journal of Tourism Research*, 102-118.
- Kusumanegara, et al. (2018). Work-family Conflict on Turnover Intention regarding Work Stress As Intervening Variable. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 141-154.
- Li, et al. (2022). Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intention of Primary and Secondary School Teachers: Serial Mediating Role of Psychological Contract and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychiatry*, 1-11.
- Mac, D. K. (2019). Mediation Variable. *Arizona State University*.
- Mariatini, et al. (2020). Work Conflict Family and Work Stress. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity*, 998-1012.
- Mawadati, D., & Saputra, A. R. (2020). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi*, 18-26.
- Nita, P. D. (2022). The Effect of Work Stress and Work Family Conflict on Turnover Intention with Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Sciences (IJoMS)*, 1-18.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *AGORA*, 1-11.
- Nuryadi, et al. (2017). *Dasar-dasar Penelitian Statistik*. Yogyakarta: Sibuku Media.
- Park, et al. (2020). Relax from job, Don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 559-568.
- Purwanti, D., & Aulia, I. N. (2020). The Effect Of Work-Family Conflict Towards Work Stress Also Work Discipline And Its Impact Over Organizational Commitment To Female Employees At Ypk Mandiri Menteng Hospital In Central Jakarta. *Dinasti International Journal Of Management Science*, 2686-5211.

- Putri, N. S., & Suryati, N. (2016). *Modul Statistika Dengan SPSS*. Denpasar: STMIK STIKOM Indonesia.
- Ramadhanty, S. R., & Indi, D. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 2337-3792.
- Razaki, R. A., & Rozana, A. (2022). Pengaruh Work-family Conflict terhadap Turnover Intention pada Karyawan Manufacturing Industry. *Bandung Conference Series: Psychology Science*, 99-105.
- Ryan, et al. (2015). The work-family conflict of university foodservice managers: An exploratory study of its antecedents and consequences. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 10-18.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Sarianti, et al. (2018). The Effects of Work-Family Conflict on Turnover Intention of Banks' Employees in Padang with Burnout as The Mediating Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*, 292-300.
- Setiana, L. W., & Kurnia, M. (2018). The Influence Of Organizational Commitment, Job Stress And Job Satisfaction Against Turnover Intention (Empirical Study On Yamaha Mataram Sakti Magelang). *Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 339-347.
- Siswanto, et al. (2022). Impact of work-family conflict on job satisfaction and job stress: Mediation model from Indonesia. *Problems and Perspectives in Management*, 44-56.
- Siyoto, S., & Sodik, A. M. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Susilowati, I. H. (2019). *Modul Matakuliah Statistik Deskriptif*. Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Syed, et al. (2018). Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Moderated Mediation Model. *Human Resource Research Macrothink Institute*, 95-106.
- Tongchaiprasit, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress. *International Journal of Hospitality Management*, 33-40.
- Viegas, V., & Henriques, J. (2021). Job Stress and Work Family Conflict as Correlates of Job Satisfaction Among Police Officials. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 227-235.
- Waciko, K. J. (2022). *Statistik Bisnis (Aplikasi Dengan SPSS)*. Purbalingga: Eureka Media Aksara.
- Wibowo, et al. (2021). The Effect Of Workloads On Turnover Intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moderated Variables. *Journal of Applied Management (JAM)*, 404-412.
- Widya, Y., & Purba, S. D. (2019). Apakah Kerja-Keluarga Konflik Berdampak Pada Niat Kembali (Studi Pada Perawat Wanita). *Jurnal Bisnis & Manajemen Terapan*, 91-106.
- Zba, G. K., & Cehyun, G. I. (2014). Does Job Satisfaction Mediate The Relationship Between Work Family Conflict And Turnover A Study of Turkish Marine Pilots. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 643-649.
- Zhou, et al. (2020). Family/friends support, work-family conflict, organizational commitment, and turnover intention in young preschool teachers in China: A serial mediation model. *Children and Youth Services Review*, 1-8.