

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Objek Penelitian**

Pamella Swalayan merupakan salah satu supermarket terbesar di Yogyakarta yang dikenal memiliki produk lengkap, serta harga kompetitif. Pamella Swalayan mempunyai 8 cabang yang tersebar di Yogyakarta, ini menjadi salah satu bukti eksistensi Pamella Swalayan dalam persaingan bisnis ritel yang semakin merajalela dewasa ini, khususnya di kota-kota besar. Pemilik dari Pamella Swalayan ini adalah pasangan suami istri yaitu Bapak Sunardi Syahruri dan Ibu Hj. Noor Liesnani Pamella. Pamella Swalayan ini sangat terasa nuansa islaminya setelah masuk kedalam sering diputar lagu-lagu islami dan shalawatan, para karyawan wanitanya pun terlihat anggun dengan berjilbab. Selain itu, di Pamella sendiri tidak menjual rokok karena bagi bu Noor, meski keuntungan penjualan dari rokok itu besar, tetapi rokok tidak memberikan manfaat dan justru merugikan bagi pengonsumsinya. Berawal dari sebuah warung kecil yang hingga kini memiliki banyak cabang di Yogyakarta, tentunya melewati proses yang tidak singkat dan tidak mudah. Misi dari Pamella ini ialah berupaya meningkatkan kualitas SDM sehingga memiliki pola hidup dan sikap yang islami. Dengan mengedepankan prinsip bahwa kerja adalah ibadah, Pamella berhasil merintis bisnis ini dengan baik. Berkembangnya Pamella Swalayan ini pun tentu saja tak lepas dari kerja keras

para manajemen dan juga karyawannya yang bahu membahu untuk mewujudkan visi nya yaitu menciptakan brand image Pamela Swalayan Supermarket sebagai trend supermarket muslim di daerah Yogyakarta.

## B. Karakteristik Responden

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah wanita yang sudah berkeluarga dengan tahun kelahiran 1965-1979 (Generasi X) dan tahun kelahiran 1980-2000 (Generasi Y) atau pada tahun ini berusia kurang lebih 17 – 53th. Total karyawan Pamela Swalayan cabang 1-4 adalah 323 karyawan dan untuk karyawan wanitanya sendiri sejumlah 182 karyawan ( 57 generasi x, 118 generasi y dan ada 7 data karyawan wanita yang tidak tercantum tahun kelahirannya).

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Generasi X

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Lama Bekerja	>1 tahun	0	0
	1-5 tahun	5	10.6
	5-10 tahun	10	21.3
	< 10 tahun	32	68

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Generasi Y

Karakteristik		Frekuensi	Persentase (%)
Lama Bekerja	>1 tahun	1	1.7
	1-5 tahun	18	31
	5-10 tahun	10	17.2
	< 10 tahun	29	50

### C. Hasil Penyebaran Kuisiuner

Penelitian ini menggunakan data primer. Dalam penelitian ini data primer yang dimaksud adalah data yang terkait dengan variabel *Work-Family Conflict*, Stres Kerja dan *Turnover Intention*. Data didapatkan langsung melalui penyebaran kuisiuner yang akan diisi oleh responden dan pengambilan data dilakukan dengan menemui responden secara langsung untuk membagikan kuisiuner yang akan diisi. Responden pada penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah berkeluarga pada empat cabang Pamela Swalayan. Dari hasil pengumpulan kuisiuner maka didapatkan hasil:

Tabel 4. 3 Hasil Pengumpulan kuisiuner

Kuisiuner yang dibagikan	110 kuisiuner
Kuisiuner yang terkumpul	108 kuisiuner (47 generasi x dan 61 generasi y)
Kuisiuner yang rusak	3 kuisiuner
Kuisiuner yang digunakan	105 kuisiuner (47 generasi x dan 58 generasi y)
Response rate	97,2 %

#### D. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk memberikan gambaran terhadap variabel yang diteliti dalam penelitian. Analisis statistik deskriptif ini dapat dilakukan dengan menggunakan penyajian data seperti tabel biasa, grafik maupun diagram lingkaran dan lain lain. Dalam penjelasan kelompok melalui mean, modus dan variasi kelompok melalui rentang dan simpangan baku yaitu menggambarkan kondisi nyata dari *Work-Family Conflict*, *Stress Kerja* dan *Turnover Intention*. Pengukuran jawaban responden dari kuesioner yang sudah disebarakan maka pengukuran dalam penelitian ini menggunakan interval sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimum} - \text{nilai minimum}}{\text{kelas interval}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan interval diatas, maka interpretasi dari nilai kelas-kelas interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut:

*Tabel 4. 4 Interpretasi dari nilai kelas kelas interval*

Interval	Interpretasi
1,00 – 1,79	Sangat Rendah
1,80 – 2,59	Rendah
2,60 – 3,39	Sedang
3,40 – 4,19	Tinggi
4,20 – 5,00	Sangat Tinggi

Tabel interpretasi dari nilai kelas interval di atas dapat digunakan sebagai acuan untuk hasil statistik deskriptif terhadap rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan *software* IBM SPSS versi 21 diperoleh hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel *Work- Family Conflict* sebagai berikut :

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif variabel *Work-Family Conflict* pada Generasi X

Item pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
Wfc1	47	1	4	2.15	Rendah
Wfc2	47	1	4	2.40	Rendah
Wfc3	47	1	4	2.15	Rendah
Wfc4	47	1	4	2.26	Rendah
Wfc5	47	1	4	2.49	Rendah
Wfc6	47	1	4	2.17	Rendah
Wfc7	47	1	4	2.36	Rendah
Wfc8	47	1	4	2.21	Rendah
Wfc9	47	1	4	2.43	Rendah
Wfc10	47	1	4	2.28	Rendah
Total Rata rata				2.29	Rendah

Pada tabel diatas dapat diketahui hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap item pertanyaan pada variabel *Work-Family Conflict* pada responden generasi X. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian berdasarkan tabel diatas yang memiliki rata rata yaitu 2.29 dengan skor maksimal 4 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden generasi x terhadap variabel *Work-Family Conflict* adalah rendah karena berada diantara 1,80 – 2,59.

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif variabel *Work-Family Conflict* pada Generasi Y

Item pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
Wfc1	58	1	5	2.4	Rendah
Wfc2	58	1	5	2.47	Rendah
Wfc3	58	1	5	2.38	Rendah
Wfc4	58	1	5	2.38	Rendah
Wfc5	58	1	5	2.62	Sedang
Wfc6	58	1	5	2.4	Rendah
Wfc7	58	1	5	2.52	Rendah
Wfc8	58	1	5	2.45	Rendah
Wfc9	58	1	5	2.47	Rendah
Wfc10	58	1	5	2.48	Rendah
Total Rata rata				2.45	Rendah

Pada tabel diatas dapat diketahui hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap item pertanyaan pada variabel *Work-Family Conflict* pada responden generasi Y. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian berdasarkan tabel diatas yang memiliki rata rata yaitu 2.45 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden generasi Y terhadap variabel *Work-Family Conflict* adalah rendah karena berada diantara 1,80 – 2,59.

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif variabel Stres Kerja pada Generasi X

Item pertanyaan	N	Minimum	Maxim`um	Mean	Keterangan
Sk1	47	2	4	2.7	Sedang
Sk2	47	2	4	2.74	Sedang
Sk3	47	2	4	2.79	Sedang
Sk4	47	2	4	2.57	Rendah
Sk5	47	2	4	2.77	Sedang
Sk6	47	2	4	2.64	Sedang
Sk7	47	2	4	2.53	Rendah
Sk8	47	2	4	2.7	Sedang
Sk9	47	2	5	2.55	Rendah
Sk10	47	2	4	2.62	Sedang
Sk11	47	2	4	2.47	Rendah
Sk12	47	2	4	2.57	Rendah
Sk13	47	2	4	2.57	Rendah
Sk14	47	1	4	2.45	Rendah
Sk15	47	2	4	2.55	Rendah
Sk16	47	2	5	2.38	Rendah
Total rata-rata				2.6	Sedang

Pada tabel diatas dapat diketahui hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap item pertanyaan pada variabel Stres Kerja pada responden generasi X. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian berdasarkan tabel diatas yang memiliki rata rata yaitu 2.6 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden generasi X terhadap variabel Stres Kerja adalah Sedang karena berada diantara 2,60 – 3,39.

Tabel 4. 8 Statistik Deskriptif variabel Stres Kerja pada Generasi Y

Item pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
Sk1	58	1	5	2.59	Rendah
Sk2	58	1	5	2.83	Sedang
Sk3	58	1	5	2.81	Sedang
Sk4	58	1	5	2.6	Sedang
Sk5	58	1	5	2.72	Sedang
Sk6	58	1	5	2.62	Sedang
Sk7	58	1	5	2.6	Rendah
Sk8	58	1	5	2.72	Sedang
Sk9	58	1	5	2.6	Rendah
Sk10	58	1	5	2.6	Sedang
Sk11	58	1	5	2.52	Rendah
Sk12	58	1	5	2.57	Rendah
Sk13	58	1	5	2.5	Rendah
Sk14	58	1	5	2.55	Rendah
Sk15	58	1	5	2.66	Sedang
Sk16	58	1	5	2.5	Rendah
Total rata-rata				2.6	Sedang

Pada tabel diatas dapat diketahui hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap item pertanyaan pada variabel Stres Kerja pada responden generasi Y. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian berdasarkan tabel diatas yang memiliki rata rata yaitu 2.6 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden generasi Y terhadap variabel Stres Kerja adalah Sedang karena berada diantara 2,60 – 3,39.



Tabel 4. 9 Statistik Deskriptif variabel *Turnover Intention* pada Generasi X

Item pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
t1	47	1	5	2.53	Rendah
t2	47	1	5	2.51	Rendah
t3	47	1	5	2.51	Rendah
Total rata-rata				2.51	Rendah

Pada tabel diatas dapat diketahui hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap item pertanyaan pada variabel *Turnover Intention* pada responden generasi X. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian berdasarkan tabel diatas yang memiliki rata rata yaitu 2.6 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden generasi X terhadap variabel *Turnover Intention* adalah Rendah karena berada diantara 1,80 – 2,59.

Tabel 4. 10 Statistik Deskriptif variabel *Turnover Intention* pada Generasi Y

Item pertanyaan	N	Minimum	Maximum	Mean	Keterangan
t1	58	1	5	2.66	Sedang
t2	58	1	5	2.57	Rendah
t3	58	1	5	2.64	Sedang
Total rata-rata				2.62	Sedang

Pada tabel diatas dapat diketahui hasil statistik deskriptif responden dalam memberikan penilaian terhadap setiap item pertanyaan pada variabel

*Turnover Intention* pada responden generasi Y. Hasil statistik deskriptif dalam penelitian berdasarkan tabel diatas yang memiliki rata rata yaitu 2.62 dengan skor maksimal 5 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden generasi Y terhadap variabel *Turnover Intention* adalah Sedang karena berada diantara 2,60 – 3,39.

## E. Uji Kualitas Instrumen dan Data

### 1. Uji Validitas

Data dianalisis menggunakan alat SPSS Versi 21, dengan metode pengujian menggunakan *pearson product moment*. Instrumen dikatakan valid jika hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%) dan sebaliknya, apabila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05 (5%) maka dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil uji Validitas untuk instrument penelitian :

Tabel 4. 11 Hasil Uji Validitas *Work Family Conflict* pada Generasi X

Kode Pertanyaan	Nilai signifikansi p Value	Kriteria	Keterangan
wfc1	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc2	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc3	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc4	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc5	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc6	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc7	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc8	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc9	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc10	0.000	p value < 0.05	Valid

Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas *Work Family Conflict* pada Generasi Y

Kode Pertanyaan	Nilai signifikansi p Value	Kriteria	Keterangan
wfc1	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc2	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc3	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc4	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc5	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc6	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc7	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc8	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc9	0.000	p value < 0.05	Valid
wfc10	0.000	p value < 0.05	Valid

Berdasarkan hasil uji kualitas instrumen di atas dari 10 butir pertanyaan tentang variabel *Work-Family Conflict* pada Generasi X maupun Generasi Y dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4. 13 Hasil Uji Validitas variabel Stres Kerja Pada Generasi X

Kode Pertanyaan	Nilai signifikansi p Value	Kriteria	Keterangan
sk1	0.000	p value < 0.05	Valid
sk2	0.000	p value < 0.05	Valid
sk3	0.000	p value < 0.05	Valid
sk4	0.000	p value < 0.05	Valid
sk5	0.000	p value < 0.05	Valid
sk6	0.000	p value < 0.05	Valid
sk7	0.000	p value < 0.05	Valid
sk8	0.000	p value < 0.05	Valid
sk9	0.000	p value < 0.05	Valid
sk10	0.000	p value < 0.05	Valid
sk11	0.000	p value < 0.05	Valid
sk12	0.000	p value < 0.05	Valid
sk13	0.000	p value < 0.05	Valid
sk14	0.000	p value < 0.05	Valid
sk15	0.000	p value < 0.05	Valid
sk16	0.000	p value < 0.05	Valid

Tabel 4. 14 Hasil Uji Validitas variabel Stres Kerja Pada Generasi Y

Kode Pertanyaan	Nilai signifikansi p Value	Kriteria	Keterangan
sk1	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk2	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk3	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk4	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk5	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk6	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk7	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk8	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk9	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk10	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk11	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk12	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk13	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk14	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk15	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
sk16	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid

Berdasarkan hasil uji kualitas instrumen di atas dari 16 butir pertanyaan tentang variabel Stres Kerja pada Generasi X maupun Generasi Y dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 4. 15 Hasil Uji Validitas variabel *Turnover Intention* Pada Generasi X

Kode Pertanyaan	Nilai signifikansi p Value	Kriteria	Keterangan
ti1	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
ti2	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
ti3	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid
ti4	0.000	$p \text{ value} < 0.05$	Valid

Tabel 4. 16 Hasil Uji Validitas variabel *Turnover Intention* Pada Generasi Y

Kode Pertanyaan	Nilai signifikansi p Value	Kriteria	Keterangan
ti1	0.000	p value < 0.05	Valid
ti2	0.000	p value < 0.05	Valid
ti3	0.000	p value < 0.05	Valid
ti4	0.000	p value < 0.05	Valid

Berdasarkan hasil uji kualitas instrumen di atas dari 4 butir pertanyaan tentang variabel *Turnover Intention* pada Generasi X maupun Generasi Y dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Data dianalisis menggunakan alat SPSS Versi 21, dengan metode pengujian menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberkan nilai *cronbach alpha* >0,70 atau 70%. Jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Berikut adalah hasil uji reliabilitas untuk instrument penelitian

:

Tabel 4. 17 Uji Reliabilitas Generasi X

Nama Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Nilai Prasyarat	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	0.946	>0.07	Reliabel
Stres Kerja	0.940	>0.07	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.941	>0.07	Reliabel

Tabel 4. 18 Uji Reliabilitas Generasi Y

Nama Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Nilai Prasyarat	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	0.985	>0.07	Reliabel
Stres Kerja	0.981	>0.07	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.945	>0.07	Reliabel

Berdasarkan hasil yang ada pada tabel di atas pada Generasi X maupun Generasi Y terlihat bahwa semua variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70 sehingga dapat kita simpulkan bahwa seluruh item pernyataan semua variabel dinyatakan reliabel. Oleh karena itu instrumen penelitian ini telah layak dan dapat digunakan.

## F. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)

### 1. Analisis Regresi Linier Sederhana

#### a. Uji T

Uji T ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis 2, dimana hipotesis yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja pada karyawan wanita Pamela Swalayan.

Berikut ini adalah hasilnya :

Tabel 4. 19 Hasil Uji T pada Generasi X

Variabel	B	T	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
(Constants)	18,825	6,344	0,000			
Work Family Conflict	0,996	7,902	0,000	H1	Positif	Diterima

Tabel 4. 20 Hasil Uji T pada Generasi Y

Variabel	B	T	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
(Constants)	15,826	5,102	0,000			
Work Family Conflict	1,066	9,054	0,000	H1	Positif	Diterima

Berdasarkan table di atas diketahui *Work-Family Conflict* pada generasi X mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,996 dan pada generasi Y sebesar 1,066 yang artinya bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Pengaruh positif artinya adalah jika seseorang merasakan *work family conflict* yang tinggi dalam dirinya maka Stres Kerja yang dirasakan akan tinggi pula.

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada table diatas diperoleh nilai signifikansi *Work-Family Conflict*  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan dalam table berikut :

Tabel 4. 21 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Regresi Sederhana pada Generasi X

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,762	0,581	0,572	4,778

Tabel 4. 22 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Regresi Sederhana pada Generasi Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,771	0,594	0,587	8,566

Dari table diatas diperoleh nilai koefisien determinasi pada generasi X sebesar 0,581 dan pada generasi Y sebesar 0,594 yang berarti bahwa pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja adalah sebesar 58,1 % pada generasi X dan sisanya dipengaruhi variabel lain. Begitu pun pada generasi Y sebesar 59,4 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

c. Uji F

Uji ini untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil dari uji F sebagai berikut :

Tabel 4. 23 Hasil Uji F pada Generasi X

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	1425,730	1	1425,730	62,448	0,000
Residual	1027,376	45	22,831		
Total	2453,106	46			



Tabel 4. 24 Hasil Uji F pada Generasi X

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	6014,756	1	6014,756	81,968	0,000
Residual	4109,244	56	73,379		
Total	10124,000	57			

Berdasarkan kedua table generasi X maupun generasi Y diatas diketahui bahwa tingkat nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Family Conflict* dapat digunakan untuk memprediksi Stres Kerja.

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu data penelitian dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memperkecil bias dalam model penelitian. Uji yang dilakukan adalah sebagai berikut :

### a. Uji Normalitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah model persamaan regresi terdapat variabel pengganggu atau residual yang memiliki distribusi secara normal atau tidak. Uji ini dapat diketahui dengan cara uji statistic Kolmogorov-Smirnov Test. Bila signifikansi data  $> 0,05$  maka data telah terdistribusi secara normal.

Tabel 4. 25 Hasil Uji Normalitas Regresi Linear Berganda pada Generasi X

	Nilai Sig.	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,432	Normal

Tabel 4. 26 Hasil Uji Normalitas Regresi Linear Berganda pada Generasi Y

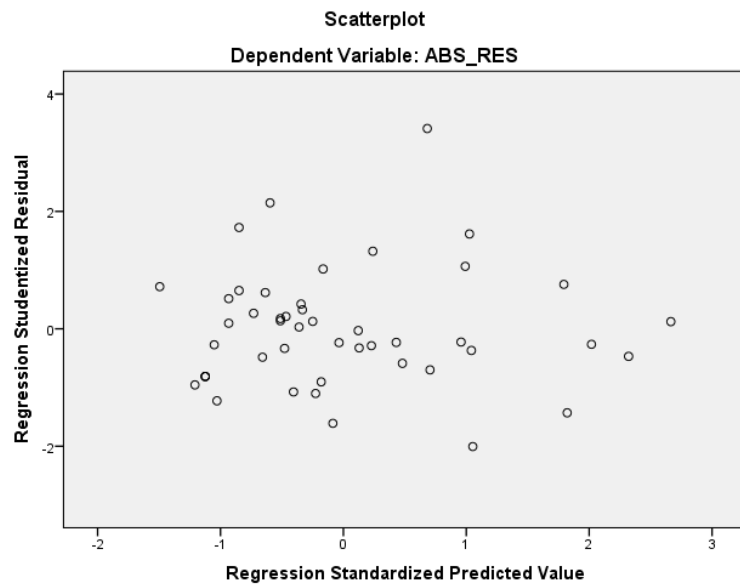
	Nilai Sig.	Keterangan
Kolmogorov-Smirnov Z	0,697	Normal

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikans pengujian Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,432 pada generasi X dan 0,697 pada generasi Y dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang ada model regresi ini telah terdistribusi secara normal, sehingga data ini dapat digunakan untuk uji statistik selanjutnya.

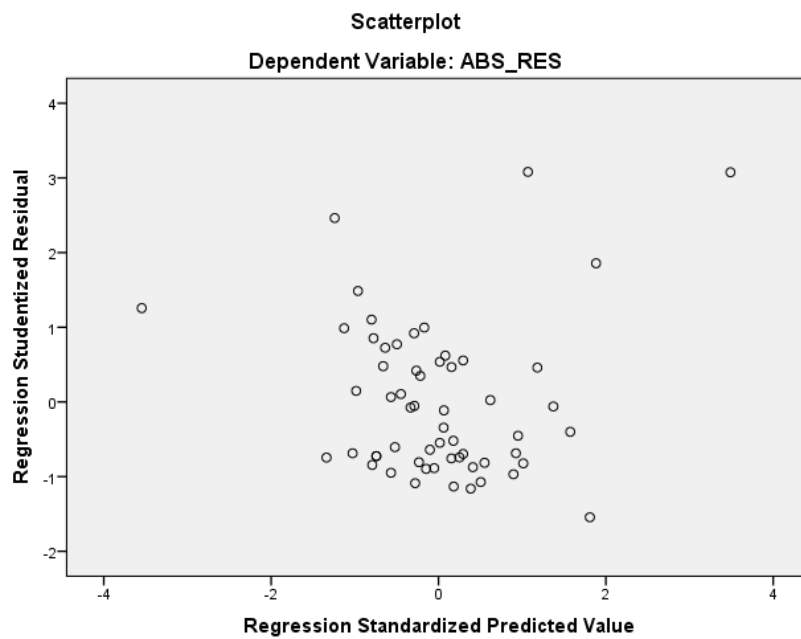
b. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik *Plot* antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *ZPRED* dengan residualnya *SRESID*. Tidak terjadi heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang

jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y (Ghozali, 2011). Berikut ini adalah hasil nya :



Gambar 4. 1 Hasil Uji Heterokedastisitas Pada Generasi X



Gambar 4. 2 Hasil Uji Heterokedastisitas Pada Generasi Y

Berdasarkan gambar hasil uji pada generasi X maupun generasi Y diatas dapat dilihat bahwa titik-titik tersebut tidak terlihat membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini bebas dari gejala heterokedastisitas. Sehingga dapat digunakan untuk uji statistic selanjutnya.

c. Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF. Jika nilai  $tolerance > 0,10$  dan nilai  $VIF < 10$  maka data dikatakan bebas dari gejala multikolinieritas. Berikut adalah hasilnya :

Tabel 4. 27 Hasil Uji Multikolinieritas pada Generasi X

variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work-Family Conflict</i>	0,419	2,388	Bebas Multikolinieritas
Stres Kerja	0,419	2,388	Bebas Multikolinieritas

Tabel 4. 28 Hasil Uji Multikolinieritas pada Generasi Y

variabel	Collinearity Statistic		Keterangan
	Tolerance	VIF	
<i>Work-Family Conflict</i>	0,406	2,464	Bebas Multikolinieritas
Stres Kerja	0,406	2,464	Bebas Multikolinieritas

Berdasarkan tabel diatas, dapat kita lihat bahwa nilai VIF semua variabel dari generasi X maupun Y lebih kecil dari 10,00 selain itu nilai tolerance semua variabel berada pada 0,419 dan 0,406 yang jauh lebih besar dari 0,10. Maka kesimpulannya adalah data dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinieritas.

Untuk melihat pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* digunakan regresi linear berganda untuk melakukan uji terhadap hipotesis 1 dan hipotesis 3. Berikut adalah hasil nya :

a. Uji T

Tujuan dari uji ini untuk melihat seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* secara parsial.

Berikut adalah hasil nya :

Tabel 4. 29 Hasil Uji T regresi linear berganda pada generasi X

Variabel	B	T	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
Constanta	-4,254	-2,662	0,011			
WFC	0,158	2,068	0,045	H1	Positif	Diterima
Stres Kerja	0,197	3,379	0,002	H3	Positif	Diterima

Tabel 4. 30 Hasil Uji T regresi linear berganda pada generasi Y

Variabel	B	T	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
Constanta	0.406	0,675	0,503			
WFC	0,081	2,722	0,009	H1	Positif	Diterima
Stres Kerja	0,130	6,086	0,000	H3	Positif	Diterima

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *Work-Family Conflict* mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 2,068 pada generasi X dan 2,722 pada generasi Y yang artinya *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh positif artinya jika seorang karyawan merasakan *Work-Family Conflict* yang tinggi maka keinginan untuk keluar dari perusahaan yang dirasakan akan tinggi juga.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi *Work-Family Conflict* adalah  $0,045 < 0,05$  pada generasi X dan nilai signifikansi *Work-Family Conflict*  $0,009 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang artinya *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Sedangkan nilai koefisiensi regresi Stres Kerja diketahui 3,379 pada generasi X dan 6,086 pada generasi Y yang artinya bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Pengaruh positif ini artinya bila karyawan merasakan Stres Kerja tinggi maka keinginan untuk keluar dari perusahaan akan tinggi juga.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi nilai signifikansi Stres Kerja adalah  $0,002 < 0,05$  pada generasi X dan  $0,000 < 0,05$  pada generasi Y sehingga dapat disimpulkan  $H_3$  diterima yang artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

b. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan dalam table berikut :

Tabel 4. 31 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Regresi Berganda pada Generasi X

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,767	0,588	0,570	1,869

Tabel 4. 32 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Regresi Berganda pada Generasi Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,871	0,758	0,749	1,373

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien determinasi pada generasi x sebesar 0,588 dan pada generasi y sebesar 0,758 yang berarti bahwa pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 58,8% pada generasi X dan 74,9% pada generasi Y dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

## c. Uji F

Uji ini untuk melihat apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil dari uji F sebagai berikut :

Tabel 4. 33 Hasil Uji F regresi linear berganda pada Generasi X

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	219,837	2	109,450	31,450	0,000
Residual	153,780	44	3,495		
Total	373,617	46			

Tabel 4. 34 Hasil Uji F regresi linear berganda pada Generasi Y

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regression	325,172	2	162,586	86,212	0,000
Residual	103,724	55	1,886		
Total	428,897	57			

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  pada generasi X maupun Generasi Y, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Family Conflict* dan stress kerja jika diuji secara bersama-sama dapat berpengaruh secara significant terhadap *Turnover Intention*.



### 3. Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji hipotesis 4 akan digunakan teknik analisis jalur yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung nya. Dengan analisis diagram jalur maka akan kita ketahui apakah pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maupun sebaliknya. Hipotesis 4 menyatakan bahwa Stres Kerja dapat mengintervensi hubungan *Work-Family Conflict* dan *Turnover Intention*. Berikut adalah hasil regresi langsung antar variabel :

Tabel 4. 35 Hasil Analisis Regresi Pada Generasi X

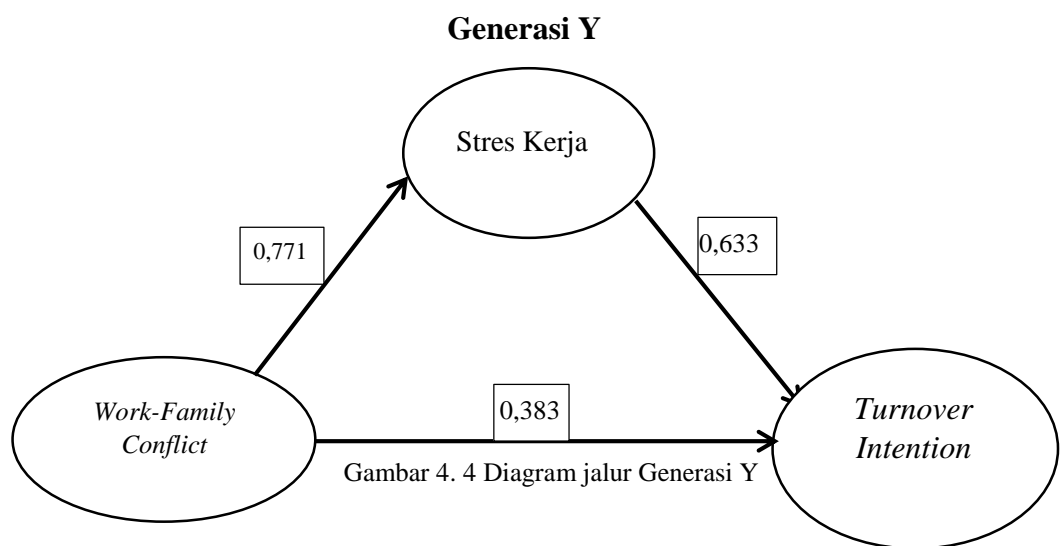
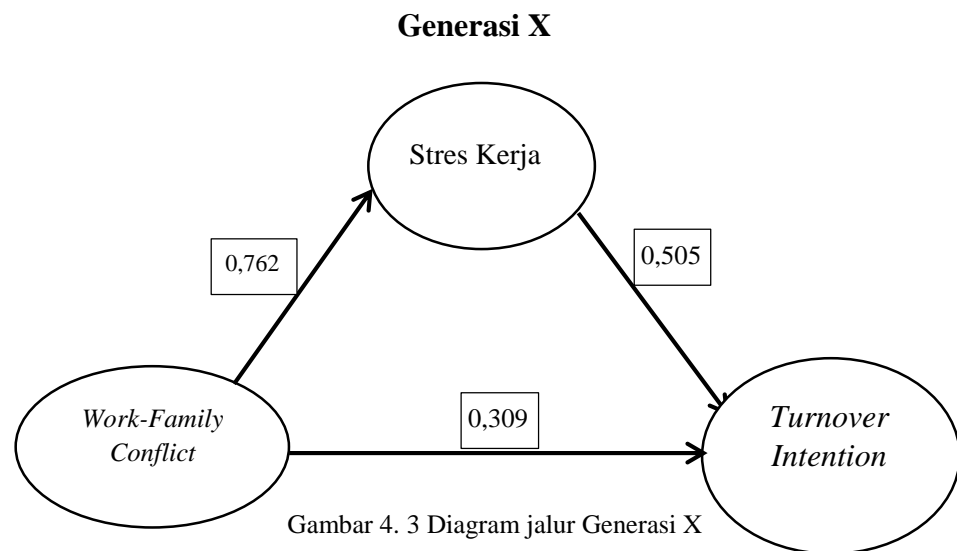
Variabel	Stadarized Coeffisient
<i>Work-Family Conflict -&gt; Turnover Intention</i>	0,309
<i>Work-Family Conflict -&gt; Stres Kerja</i>	0,762
<i>Stres Kerja -&gt; Turnover Intention</i>	0,505

Tabel 4. 36 Hasil Analisis Regresi Pada Generasi Y

Variabel	Stadarized Coeffisient
<i>Work-Family Conflict -&gt; Turnover Intention</i>	0,383
<i>Work-Family Conflict -&gt; Stres Kerja</i>	0,771
<i>Stres Kerja -&gt; Turnover Intention</i>	0,633

Pada tabel diatas didapatkan nilai analisis regresi Stadarized Coeffisient beta *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,309 pada generasi X dan 0,383 pada generasi Y. Koefisien *Work-Family Conflict* terhadap stress Kerja sebesar 0,762 pada generasi

X dan 0,771 pada generasi Y yang artinya *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap stress Kerja. Sedangkan koefisien Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,505 pada generasi X dan 0,633 pada generasi Y yang artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.



Berdasarkan gambar diatas, dapat kita hitung pengaruh Work Family Conflict terhadap *Turnover Intention* melalui stress kerja. Data akan disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 4. 37 Pengaruh Langsung dan tidak Langsung

		Hubungan Langsung	Hubungan tidak langsung melalui Stress Kerja
Generasi X	<i>Work-Family Conflict</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0,309	$0,762 \times 0,505 = 0,384$
Generasi Y	<i>Work-Family Conflict</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0,383	$0,771 \times 0,633 = 0,488$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, pengaruh langsung *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,309 pada generasi X dan 0,383 pada generasi Y dan pengaruh tidak langsung melalui stress kerja sebesar 0,384 pada generasi X dan 0,488 pada generasi Y. Dalam penelitian ini Stres kerja merupakan variabel mediasi dan berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat menjadi variabel mediasi. Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

## G. Pembahasan

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

Pada tabel 4.29 dan 4.30 diketahui bahwa *Work-Family Conflict* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,068 pada generasi X dan 2,722 pada generasi Y bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil analisis regresi juga diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$  pada generasi X dan  $0,009 < 0,05$  pada generasi Y sehingga kesimpulannya adalah *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis 1 diterima karena terdapat hubungan positif signifikan antara *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*. Pada praktiknya, Pamela Swalayan memiliki tingkat *Turnover Intention* rendah, hal ini dapat disebabkan karena rendahnya *work-family conflict* yang dirasakan oleh para karyawan wanitanya. Pamela Swalayan sangat menjunjung tinggi nilai kerohanian dan juga selalu menerapkan konsep bahwa bekerja adalah ibadah, dari situ membuat para karyawan merasa tidak terbebani oleh pekerjaan yang mereka kerjakan disetiap harinya. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Nanda dan Utama (2015) yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian dari Windu Wicaksono (2016) juga menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## 2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Pada table 4.19 dan 4.20 diketahui bahwa *Work-Family Conflict* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,996 pada generasi X dan 1,066 pada generasi Y bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Dari hasil analisis regresi juga diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  pada generasi X dan  $0,000 < 0,05$  pada generasi Y sehingga kesimpulannya adalah *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis 2 diterima karena terdapat hubungan positif antara *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja. Pada praktiknya, Pamela Swalayan memiliki tingkat Stres kerja yang sedang karena pada dasarnya setiap pekerjaan pasti memiliki tingkat stress yang berbeda beda, rendahnya tingkat *work-family conflict* mengurangi tingkat stress kerja yang dirasakan pada karyawan wanita pamella swalayan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Pranandari (2014) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Penelitian Suryani dkk (2014) juga menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja.

## 3. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Pada table 4.29 dan 4.30 diketahui bahwa Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 3,379 pada generasi X dan 6,086 pada generasi Y

bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil analisis regresi juga diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  pada generasi X dan  $0,000 < 0,05$  pada generasi Y sehingga kesimpulannya adalah Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis 3 diterima karena terdapat hubungan positif signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wasposito dkk (2013) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian Sanjoko dan Nugraheni (2015) juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

#### 4. Pengaruh *work family conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui stress kerja sebagai mediasi

Berdasarkan hasil uji interaksi pada tabel 4.37 antara pengaruh langsung *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,309 pada generasi X dan 0,383 pada generasi Y dan pengaruh tidak langsung melalui stress kerja sebesar 0,384 pada generasi X dan 0,488 pada generasi Y, artinya pengaruh tidak langsung melalui stress kerja lebih besar daripada pengaruh langsung, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja dapat memediasi hubungan *Work-Family Conflict* dan *Turnover Intentions*. Hasil tersebut mendukung hipotesis 4 yang menyatakan bahwa stress kerja dapat memediasi

hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan *Turnover Intentions*. Rendahnya tingkat *turnover intention* Pamela Swalayan bisa disebabkan karena rendahnya *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawannya sehingga mereka selalu bekerja dengan perasaan nyaman tanpa beban stress kerja yang berlebihan. Penerapan konsep bahwa bekerja adalah ibadah membuat para karyawan di Pamela Swalayan lebih menikmati pekerjaan yang dijalankan setiap harinya, mereka merasa lebih ikhlas karena lelah yang dirasakan bukan semata mata dibayar dengan uang namun juga mendapat pahala dari Allah SWT. Perasaan tersebut dapat menekan stress kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga tingkat *work-family conflict* yang dirasakan juga rendah dan hal ini dapat pula menekan tingkat *Turnover Intention* pada Pamela Swalayan itu sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh Erendra (2016) yang menyatakan bahwa Stres kerja mampu mengintervensi hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.

5. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan sampel generasi X.

Pada tabel 4.29 dan 4.30 diketahui bahwa *Work-Family Conflict* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,068 pada generasi X dan 2,722 pada generasi Y bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*., Beta pada generasi X 0,309 dan pada generasi Y 0,238. Nilai koefisien regresi dan juga beta pada sampel generasi Y

lebih besar dibandingkan pada sampel generasi X sehingga pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *turnover intention* untuk sampel generasi Y lebih kuat dibandingkan pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *turnover intention* pada sampel generasi X. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 5 diterima.

6. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres kerja lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan sampel generasi X.

Pada table 4.19 dan 4.20 diketahui bahwa *Work-Family Conflict* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,996 pada generasi X dan 1,066 pada generasi Y bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Dapat dilihat pula pada table 4.21 dan 4.22 bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sampel generasi Y lebih besar dibandingkan pada sampel generasi X yaitu 0,581 pada generasi X dan 0,594 pada generasi Y, dan nilai beta pada generasi X sebesar 0,762 dan pada generasi Y sebesar 0,771 sehingga pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap stres kerja untuk sampel generasi Y lebih kuat dibandingkan pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap stress kerja pada sampel generasi X. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 6 diterima.

7. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan generasi X.

Pada table 4.29 dan 4.30 diketahui bahwa Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 3,379 pada generasi X dan 6,086 pada generasi Y bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif



terhadap *Turnover Intention*. Nilai beta pada generasi X sebesar 0,505 dan pada generasi Y sebesar 0,633. Dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi dan Beta pada sampel generasi Y lebih besar dibandingkan pada sampel generasi X, sehingga pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* untuk sampel generasi Y lebih kuat dibandingkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada sampel generasi X. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 7 diterima.

Berdasarkan tabel 4.37 dapat dilihat bahwa hubungan tidak langsung melalui stres kerja pada generasi X sebesar 0,384 dan generasi Y sebesar 0,488. Sehingga hasil yang didapat adalah pengaruhnya lebih besar pada generasi Y dibandingkan pada generasi X, sehingga bisa dinyatakan bahwa pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi stress kerja lebih kuat dirasakan pada sampel generasi Y dibandingkan dengan generasi X. Pamela swalayan memiliki tingkat turnover intention yang rendah pada generasi X dan sedang pada generasi Y, hal ini dapat disebabkan pula karena rendahnya tingkat stress yang dirasakan oleh para karyawannya. Bagi generasi x yang dikenal sebagai generasi yang sudah matang dalam cara berfikir, mereka mampu menyelesaikan masalah dengan lebih bijak, sedangkan bagi generasi Y yang dikenal dengan generasi yang cenderung menyukai kebebasan dalam bekerja, mereka akan lebih memberontak jika merasakan ada hal yang tidak sesuai dengan pemikirannya tersebut.