

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

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

##### **1. Sejarah PT Dan Liris**

PT Dan Liris merupakan sebuah perusahaan dalam bidang textile yang berada di Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Pabrik PT Danliris berdiri pada tahun 1974 dengan Akte Notaris Maria Theresia Budisusanto, SH dengan nomor 548 tanggal 25 April 1974. Setelah diterbitkan akte notaris, kemudian PT Danliris didaftarkan ke Departemen Kehakiman RI untuk disahkan sebagai badan hukum dan perusahaan ini resmi menjadi suatu Badan Hukum dengan nama PT DAN LIRIS INDUSTRIAL & TRADING COMPANY. Saham-saham sepenuhnya dipegang oleh keluarga Bp. Kasom Tjokrosaputro selaku komisaris PT Batik Keris. Nama PT Dan Liris ini diambil dari sebuah motif batik keris yang pada saat ini menjadi produk andalan PT Batik Keris. Arti dari Dan Liris itu sendiri yaitu “hujan yang tak kunjung berhenti”.

Pada mulanya PT Dan Liris beroperasi di daerah Colomadu, Kabupaten Karanganyar, namun sejak tahun 1976 perusahaan ini pindah ke Kelurahan Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo dengan menempati tanah seluas 55 hektar dan berada satu kompleks dengan PT Batik Keris. Keberadaan PT Dan Liris tidak dapat dipisahkan dari tumbuh

dan berkembangnya PT Batik Keris. Pada mulanya PT Dan Liris didirikan untuk memenuhi kebutuhan bahan baku PT Batik Keris berupa kain mori dan benang tenun yang pada waktu itu masih didatangkan dari pihak luar, namun dalam perkembangan selanjutnya, PT Dan Liris tidak hanya memasok bahan baku ke PT Batik Keris saja, namun juga menjual produknya ke pabrik-pabrik tekstil lainnya dan bahkan telah mengekspor ke manca negara.

## **2. Letak Perusahaan**

PT Dan Liris berlokasi di Cemani, Banaran, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo. Lokasi ini merupakan pindahan dari lokasi sebelumnya yang berada di Colomadu Karanganyar. Alasan dipilihnya lokasi baru dapat di pandang dari beberapa segi, antara lain adalah sebagai berikut:

### **1) Segi ekonomi**

Lokasi Cemani memiliki letak yang strategis, dekat dengan pasar dan kota besar. Hal tersebut juga akan memperlancar transportasi, karena daerah ini memiliki lalu lintas yang cukup lancar.

### **2) Segi teknik**

Lokasi Cemani memiliki lahan yang luas, sehingga mempermudah ekspansi usaha. Dukungan sumber alam yang pokok (air) menunjang lancarnya proses produksi dan juga berfungsi dalam pengolahan limbah.

### 3) Segi sosial

Keberadaan perusahaan di Cemani berarti mendekati tenaga kerja, karena di daerah itu memiliki banyak tenaga kerja. Selain itu dengan berdirinya perusahaan di daerah tersebut akan memberi kesempatan kerja bagi masyarakat sekitarnya, sehingga dapat turut membantu mengatasi masalah pengangguran.

## 3. Hasil Pengumpulan Data

Tabel 4. 1 Hasil Pengumpulan Data

Kuesioner yang dibagikan	190
Kuesioner yang terkumpul	185
Kuesioner yang rusak	30
Kuesioner yang digunakan	155
Response rate	81%

Sumber: Data pengembalian kuesioner yang diolah 2018

Kuesioner yang dibagikan kepada responden yang berjumlah 190 responden, kuesioner yang terkumpul berjumlah 185 kuesioner, dan kuesioner yang rusak berjumlah 30 kuesioner. Sehingga kuesioner yang dapat digunakan berjumlah 155 kuesioner.

#### 4. Deskripsi Responden

Hasil penyebaran kuesioner pada karyawan PT Dan Liris dilakukan selama 7(tujuh) hari. Dimulai dari tanggal 14 Maret 2018 sampai 22 Maret 2018.

Tabel 4. 2 Data Distributif Responden Penelitian

Usia		
Usia	Responden	Presentase
17 – 25 tahun	39	25%
26 -35 tahun	32	21%
36 – 45 tahun	57	37%
>45 tahun	27	17%
Jumlah Anak		
Jumlah Anak	Responden	Presentase
Satu	69	45%
Dua	54	35%
>Dua	32	21%
Pendidikan Terakhir		
Tingkat Pendidikan	Responden	Presentase
SD	-	-
SMP	40	26%
SMA	104	67%
Diploma	4	3%
S1	7	5%
>S1	-	-
Masa Bekerja		
Masa Bekerja	Responden	Presentase
2 Tahun	34	22%
3 Tahun	15	10%
>3 Tahun	106	68%

Sumber : Data Diolah (2018)

Dalam penelitian ini mengambil sampel sebanyak 155 sampel dari 185 kuesioner yang terkumpul. Mayoritas responden yang berada di PT Dan Liris yaitu berusia 36 sampai 45 tahun dengan presentase tertinggi yaitu 37%. Hal ini disebabkan karena pada usia tersebut karyawan memiliki banyak pengalaman dan memiliki keinginan kuat untuk mengembangkan kemampuannya. Untuk jumlah anak karyawan PT Dan Liris mayoritas sudah memiliki 1 anak yaitu dengan presentase 45%.

Untuk tingkat pendidikan mayoritas SMA dengan presentase sebanyak 67%. Kemudian SMP dengan presentase 26% hal ini disebabkan karena karyawan pada divisi garment membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan khusus. Dan untuk masa kerja karyawan pada divisi garment dengan masa kerja 2 tahun memiliki presentase 22%, kemudian masa kerja 3 tahun dengan presentase 10%, dan terakhir masa kerja >3 tahun dengan presentase 68%, mayoritas karyawan berada pada masa kerja >3 tahun.

## **B. Uji Kualitas Instrumen dan Data**

Uji kualitas instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. dalam penelitian ini terdiri dari 38 daftar pernyataan yang mewakili setiap variabel dengan jumlah responden 155 dengan menggunakan aplikasi AMOS versi 22

Hasil yang diperoleh dari pengujian kualitas instrumen dengan uji validitas dan reliabilitas CFA dengan AMOS versi 22 dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4. 3 Hasil Uji Validitas &amp; Reliabilitas

Variabel	Butir	Factor Loading	Keterangan	C.R	Keterangan
Stress Kerja	1	0.825	Valid	0.8932	Reliabel
	2	0.820	Valid		
	3	0.819	Valid		
	4	0.826	Valid		
Work Family Conflict	1	0.784	Valid	0.9512	Reliabel
	2	0.829	Valid		
	3	0.796	Valid		
	4	0.748	Valid		
	5	0.808	Valid		
	6	0.764	Valid		
	7	0.830	Valid		
	8	0.852	Valid		
	9	0.881	Valid		
	10	0.834	Valid		

Lanjutan Tabel 4.3

Variabel	Butir	Factor Loading	Keterangan	C.R	Keterangan
Kepuasan Kerja	1	0.814	Valid	0.9744	Reliabel
	2	0.802	Valid		
	3	0.830	Valid		
	4	0.812	Valid		
	5	0.842	Valid		
	6	0.770	Valid		
	7	0.820	Valid		
	8	0.808	Valid		
	9	0.801	Valid		
	10	0.749	Valid		
	11	0.796	Valid		
	12	0.784	Valid		
	13	0.839	Valid		
	14	0.777	Valid		
	15	0.815	Valid		
	16	0.817	Valid		
	17	0.845	Valid		
	18	0.815	Valid		
	19	0.830	Valid		
	20	0.823	Valid		
Turnover Intention	1	0.814	Valid	0.8872	Reliabel
	2	0.821	Valid		
	3	0.798	Valid		
	4	0.824	Valid		

Sumber: Lampiran 4 Uji Validitas

Untuk uji validitas data formal yang menggunakan AMOS versi 22 dari seluruh daftar pertanyaan yang mewakili setiap variabel yang diujikan. Menurut Ghozali (2011), data dikatakan valid apabila nilai signifikansi > 0,5. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh indikator pertanyaan yang mewakili 4 variabel dinyatakan valid dengan nilai > 0,5.

Ghozali (2011) menyatakan bahwa hasil pengujian dikatakan reliabel jika memiliki nilai *construct reliability* > 0,7. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa nilai *C.R* pada variabel stress kerja sebesar 0,8932, *work family conflict* sebesar 0,9512, kepuasan kerja sebesar 0,9744 dan *turnover intention* sebesar 0,8872, yang nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,7. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan instrumen penelitian tersebut reliabel sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

### C. Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian untuk mengetahui rata-rata dari masing-masing indikator yang diujikan dalam penelitian, Analisis statistik deskriptif ini dapat dilakukan dengan menggunakan penyajian data seperti tabel biasa, grafik maupun diagram lingkaran dan lain lain Hasil statistik deskriptif terhadap variabel penelitian dapat dilihat pada sebagai berikut :

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

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



Dengan interval :

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

hasil tersebut dapat dilihat dari table berikut:

Tabel 4. 4 Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

<b>Descriptive Statistics</b>				
	N	Minimum	Maximum	Mean
SK1	155	1	4	2.34
SK2	155	1	4	2.33
SK3	155	1	4	2.21
SK4	155	1	4	2.32
Rata-rata	155			2.30

Sumber: Lampiran 2 Uji Statistik Deskriptif (2018)

Pada table 4.4 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable stress kerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 2.30 dengan skor maksimal 4 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel stress kerja pada karyawan dalam kategori ini adalah rendah.

Tabel 4. 5 Statistik Deskriptif Variabel Work Family Conflict

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
WFC1	155	1	4	2.15
WFC2	155	1	4	2.09
WFC3	155	1	4	2.08
WFC4	155	1	4	2.11
WFC5	155	1	4	2.14
WFC6	155	1	4	2.15
WFC7	155	1	4	2.08
WFC8	155	1	4	2.17
WFC9	155	1	4	2.15
WFC10	155	1	4	2.05
Rata-rata	155			2.12

Sumber: Lampiran 2 Uji Statistik Deskriptif (2018)

Pada table 4.5 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable work family conflict. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 2.12 dengan skor maksimal 4 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variable work family conflict dalam kategori ini adalah rendah.

Tabel 4. 6 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
KEP1	155	2	5	3.70
KEP2	155	2	5	3.72
KEP3	155	2	5	3.83
KEP4	155	2	5	3.67
KEP5	155	2	5	3.67
KEP6	155	2	5	3.68
KEP7	155	2	5	3.77
KEP8	155	2	5	3.74
KEP9	155	2	5	3.75

Lanjutan Tabel 4.6

KEP10	155	2	5	3.70
KEP11	155	2	5	3.73
KEP12	155	2	5	3.74
KEP13	155	2	5	3.60
KEP14	155	2	5	3.71
KEP15	155	2	5	3.78
KEP16	155	2	5	3.68
KEP17	155	2	5	3.56
KEP18	155	2	5	3.71
KEP19	155	2	5	3.74
KEP20	155	2	5	3.81
Rata-rata	155			3.71

Sumber: Lampiran 2 Uji Statistik Deskriptif (2018)

Pada table 4.6 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable kepuasan kerja. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 3.71 dengan skor maksimal 5 dan minimum 2. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel kepuasan kerja dalam kategori ini adalah tinggi.

Tabel 4. 7 Statistik Deskriptif Variabel Turnover Intention

Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean
TI1	155	1	4	2.28
TI2	155	1	4	2.36
TI3	155	1	4	2.37
TI4	155	1	4	2.30
Rata-rata	155			2.33

Sumber: Lampiran 2 Uji Statistik Deskriptif (2018)

Pada table 4.7 diatas dapat diketahui bahwa statistic deskriptif responden dalam memberikan penilaian setiap item variabel-variabel

menunjukkan tingkat penilaian responden terhadap variable turnover intention. Rata-rata penelitian responden dalam penilaian ini ialah 2.33 dengan skor maksimal 4 dan minimum 1. Hal ini menunjukkan bahwa jawaban responden pada variabel turnover intention dalam kategori ini adalah rendah.

#### **D. Hasil Penelitian (Uji Hipotesis)**

Sesuai dengan model yang dikembangkan pada penelitian ini, maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM yang dioperasikan dengan menggunakan aplikasi AMOS. Langkah-langkah tersebut mengacu pada proses analisis SEM menurut (Hair, et. Al., 1998 dalam Iman Ghozali 2011). Adapun urutan langkah-langkah analisis tersebut meliputi:

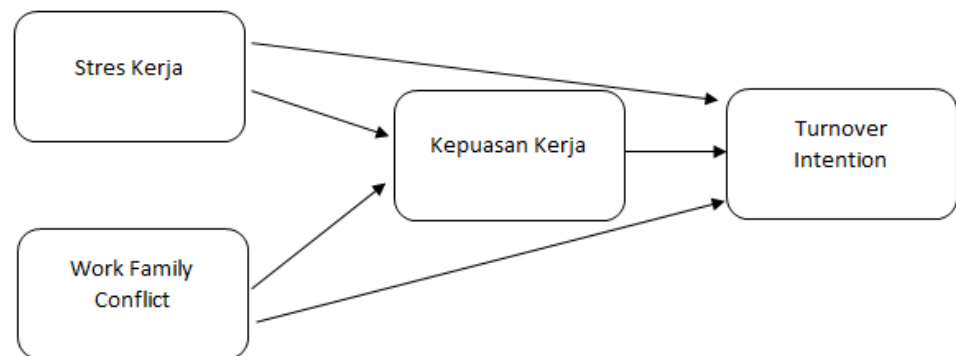
##### **1. Pembahasan Model Berdasarkan Teori**

Pengembangan model dalam penelitian ini didasarkan atas konsep analisis data yang telah dijelaskan pada Bab II. Secara umum model tersebut terdiri dari dua variabel independen (eksogen) yaitu stress kerja dan *work family conflict*, satu variabel dependen (endogen) yaitu *turnover intention* dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.

##### **2. Menyusun Diagram Alur (*Path Diagram*)**

Setelah pengembangan model berbaris teori, maka dilakukan langkah selanjutnya yaitu menyusun model tersebut dalam bentuk diagram alur yang akan memudahkan untuk melihat hubungan-hubungan kasualitas yang akan diuji. Dalam diagram alur, hubungan antara konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan

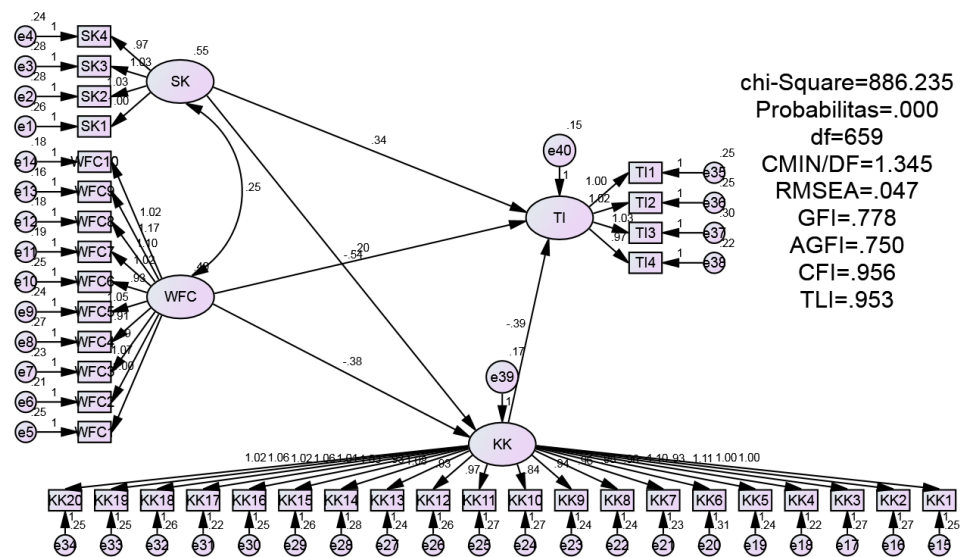
hubungan kausal yang langsung antara konstruksi dengan konstruksi yang lainnya, sedangkan garis-garis lengkung menunjukkan hubungan antara konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruksi. Pengukuran hubungan antara variable dalam SEM dinamakan *structural model*. Berdasarkan landasar teori yang ada maka dibuat diagram jalur untuk SEM sebagai berikut:



Gambar 4. 1 Model Penelitian

### 3. Konversi Diagram Alur ke dalam Persamaan Struktural

Model yang telah dinyatakan dalam diagram alur pada langkah 2 tersebut, selanjutnya dinyatakan ke dalam persamaan *structural* dalam Bab III.



Gambar 4. 2 Diagram Persamaan Struktural

#### 4. Input Matriks dan Estimasi Model

Input matriks yang digunakan adalah kovarian dan korelasi. Estimasi model yang digunakan adalah estimasi maksimum likelihood (ML) estimasi ML telah dipenuhi dengan asumsi sebagai berikut:

##### a. Ukuran Sampel

Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 155 responden. Jika mengacu pada ketentuan yang berpendapat bahwa jumlah sampel yang representative adalah sekitar 100-200 (Imam Ghazali, 2011). Maka, ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi yang diperlukan uji SEM.

## b. Uji Normalitas Data

Uji Normalitas dilakukan dengan menggunakan z value (critical ratio atau C.R pada output AMOS 22.0) dari nilai skewness dan kurtosis sebaran data. Nilai kritis sebesar  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikan 0,01 (Ghozali, 2011). Hasil Uji Normalitas data dapat dilakukan pada Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

Variable	min	Max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
TI4	1.000	4.000	.198	1.008	-.504	-1.281
TI3	1.000	4.000	.055	.279	-.807	-2.052
TI2	1.000	4.000	-.009	-.047	-.759	-1.929
TI1	1.000	4.000	.221	1.124	-.605	-1.537
KK20	2.000	5.000	-.391	-1.985	-.486	-1.236
KK19	2.000	5.000	-.050	-.257	-.907	-2.304
KK18	2.000	5.000	-.394	-2.000	-.468	-1.188
KK17	2.000	5.000	-.045	-.228	-.712	-1.810
KK16	2.000	5.000	-.047	-.237	-.738	-1.875
KK15	2.000	5.000	-.236	-1.197	-.708	-1.799
KK14	2.000	5.000	-.280	-1.422	-.445	-1.130
KK13	2.000	5.000	-.034	-.173	-.788	-2.003
KK12	2.000	5.000	-.226	-1.151	-.488	-1.240
KK11	2.000	5.000	-.202	-1.025	-.598	-1.519
KK10	2.000	5.000	-.292	-1.483	-.269	-.683
KK9	2.000	5.000	-.198	-1.005	-.518	-1.316
KK8	2.000	5.000	-.158	-.804	-.566	-1.438
KK7	2.000	5.000	-.300	-1.522	-.436	-1.107
KK6	2.000	5.000	-.085	-.432	-.730	-1.855
KK5	2.000	5.000	-.231	-1.173	-.733	-1.862
KK4	2.000	5.000	-.156	-.792	-.445	-1.131
KK3	2.000	5.000	-.320	-1.626	-.812	-2.065
KK2	2.000	5.000	-.121	-.615	-.731	-1.858
KK1	2.000	5.000	-.001	-.007	-.793	-2.015
WFC10	1.000	4.000	.488	2.480	-.006	-.015
WFC9	1.000	4.000	.496	2.521	-.221	-.562
WFC8	1.000	4.000	.391	1.986	-.285	-.723
WFC7	1.000	4.000	.428	2.174	-.141	-.358

Variable	min	Max	skew	c.r.	Kurtosis	c.r.
WFC6	1.000	4.000	.337	1.713	-.178	-.451
WFC5	1.000	4.000	.290	1.473	-.532	-1.351
WFC4	1.000	4.000	.307	1.559	-.310	-.788
WFC3	1.000	4.000	.328	1.669	-.361	-.917
WFC2	1.000	4.000	.389	1.978	-.389	-.989
WFC1	1.000	4.000	.453	2.303	-.156	-.395
SK4	1.000	4.000	.202	1.025	-.635	-1.614
SK3	1.000	4.000	.307	1.562	-.786	-1.996
SK2	1.000	4.000	.168	.854	-.846	-2.149
SK1	1.000	4.000	-.011	-.055	-.866	-2.202
Multivariate					-19.092	-2.156

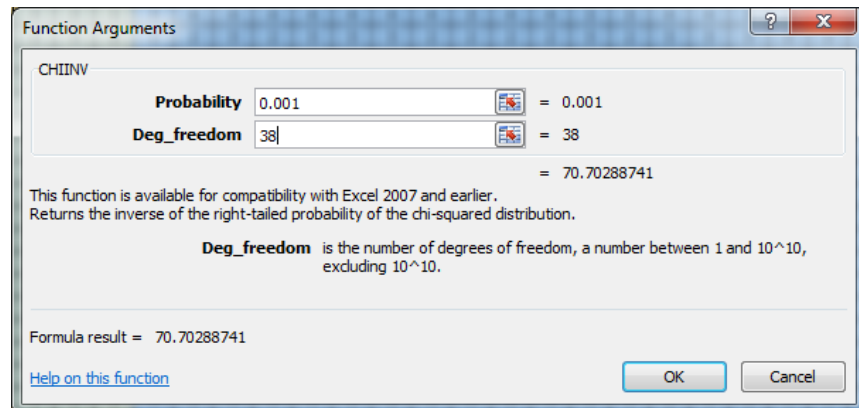
Sumber : Lampiran 6 Uji Normalitas (2018)

Berdasarkan tabel 4.8 menunjukkan uji normalitas secara univariate mayoritas berdistribusi normal karena nilai *critical ratio* (c.r) untuk kurtosis (keruncingan) maupun skewness (kemencengan), berada dalam rentang -2,58 sampai +2,58. Sedangkan secara *multivariate* data memenuhi asumsi normal karena nilai -2,156 berada di dalam rentang  $\pm 2,58$ .

### c. Identifikasi Outliers

Evaluasi terhadap multivariate outliers dapat dilihat melalui output AMOS **Mahalanobis Distance**. Kriteria yang digunakan pada tingkat  $p < 0.001$ . Jarak tersebut dievaluasi dengan menggunakan  $X^2$  pada derajat bebas sebesar jumlah variabel terukur yang digunakan dalam penelitian. Dalam kasus ini variabelnya adalah 38, kemudian melalui program excel pada sub-menu **Insert – Function – CHIINV** masukkan probabilitas dan jumlah variabel terukur sebagai berikut:





Gambar 4. 3 Function CHIINV

Hasilnya adalah 70,702. Artinya semua data/kasus yang lebih besar dari 70,702 merupakan outliers multivariate.

Tabel 4. 9 Hasil pengujian outliers

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
78	57.135	.024	.976
113	53.282	.051	.997
139	53.252	.051	.987
46	51.208	.075	.998
125	50.276	.088	.998
27	49.954	.093	.997
60	49.550	.099	.996
52	49.522	.100	.990
51	49.052	.108	.989
153	49.012	.109	.978
133	47.671	.135	.996
56	47.187	.146	.997
106	46.942	.152	.996
128	46.483	.163	.997
49	46.224	.169	.996
6	45.634	.184	.998
140	45.568	.186	.997
.	.	.	.
.	.	.	.
.	.	.	.

Sumber : Lampiran 7 Uji Outlier

Pada tabel 4.9 yang terdapat diatas menunjukkan nilai dari Mahalonobis Distance, dari data yang di olah tidak terdeteksi adanya nilai yang lebih besar dari nilai 70,702. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data **tidak ada yang outliers**.

## 5. Identifikasi Model Struktural

Beberapa cara untuk melihat ada tidaknya problem identifikasi adalah dengan melihat hasil estimasi. Analisis SEM hanya dapat dilakukan apabila hasil identifikasi model menunjukkan bahwa model termasuk dalam kategori over-identified. Identifikasi ini dilakukan dengan melihat nilai df dari model yang dibuat.

### *Notes For Model (Default model)*

Tabel 4. 10 Computation of degrees of freedom

Number of distinct sample moments:	741
Number of distinct parameters to be estimated:	82
Degrees of freedom (741 - 82):	659

Sumber : Lampiran 5 Degree Of Freedom

Hasil output AMOS yang menunjukkan nilai df model sebesar 659. Hal ini mengindikasikan bahwa model termasuk kategori over confident karena memiliki nilai df positif. Oleh karena itu analisa data bisa di lanjutkan ke tahap selanjutnya.

## 6. Menilai Kriteria *Goodness of Fit*

Menilai *goodness of fit* menjadi tujuan utama dalam SEM untuk mengetahui sampai seberapa jauh model yang dihipotesiskan “Fit” atau cocok dengan sampel data. Hasil *goodness of fit* ditampilkan pada data berikut ini:

Tabel 4. 11 Menilai goodness of fit

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-off value</i>	Model Penelitian	Model
<i>Chi-Square</i>	< 719,8	886,235	Marginal
<i>Significant probability</i>	$\geq 0.05$	0,000	Unfit
RMSEA	$\leq 0.08$	0,047	Fit
GFI	$\geq 0.90$	0,778	Marginal
AGFI	$\geq 0.90$	0,750	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2.0$	1,345	Fit
TLI	$\geq 0.90$	0,953	Fit
CFI	$\geq 0.90$	0,956	Fit

Sumber : Lampiran 10 Goodness Of Fit

Berdasarkan Hasil pada Tabel 4.11, dapat dilihat bahwa model penelitian mendekati sebagai model good fit.

CMIN/DF merupakan indeks kesesuaian parsimonious yang mengukur goodness of fit model dengan jumlah koefisien-koefisien

estimasi yang diharapkan untuk mencapai kesesuaian. Hasil CMIN/DF pada penelitian ini 1,345 menunjukkan bahwa model penelitian fit.

Goodnes of Fit Indeks (GFI) menunjukkan tingkat kesesuaian mdel secara keseluruhan yang dihitung dari residual kuadrat dari model yang diprediksi dibandingkan data sebenarnya. Nilai GFI pada model ini adalah 0,778. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,90$  menunjukkan model penelitian marginal fit.

AGFI adalah GFI yang disesuaikan dengan rasio antara degree of freesom yang diusulkan dan degree of freedom dari null model. Nilai AGFI pada model ini adalah 0,750. Nilai mendekati dengan tingkat yang direkomendasikan  $\geq 0,80$  menunjukkan model penelitian marginal fit.

RMSEA adalah indeks yang digunakan untuk mengkompensasi nilai chi-square dalam sampel yang besar. Nilai RMSEA penelitian ini adalah 0,047 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\leq 0,08$  hal inimenunjukkan model penelitian fit.

TLI merupakan indeks kesesuaian yang kurang dipengaruhi ukuran sampel. Nilai TLI pada penelitian ini adalah 0,953 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal inimenunjukkan model penelitian fit.

CFI merupakan indeks yang relative tidak sensitive terhadap besarnya sampel dan kerumitan model. Nilai CFI pada penelitian ini

adalah 0,956 dengan nilai yang direkomendasikan yaitu  $\geq 0,90$  hal ini menunjukkan model penelitian fit

Berdasarkan keseluruhan pengukuran goodness of fit diatas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## **7. Interpretasi dan model Modifikasi Model**

Apabila model tidak fit dengan data, tindakan-tindakan berikut bisa dilakukan :

1. Memodifikasi model dengan menambahkan garis hubung
2. Menambah variable jika data tersedia
3. Mengurangi variable

Modifikasi model yang dilakukan dalam penelitian ini didasari oleh teori yang dijelaskan oleh Arbuckle yang membahas mengenai bagaimana melakukan modifikasi model dengan melihat Modification Indices yang dihasilkan AMOS 22. Hasil penelitian sudah menunjukkan bahwa model telah fit, dengan demikian tidak diperlukan modifikasi model.

## **E. Pengujian hipotesis**

Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan pada penelitian ini atau menganalisis hubungan-hubungan structural model. Analisis data hipotesis dapat dilihat dari nilai

standardized regression weight yang menunjukkan koefisien pengaruh antar variable dalam table berikut:

Tabel 4. 12 Hubungan antar variabel

			Estimate	S.E.	C.R.	p	Hipotesis
Turnover Intention	<---	Stres Kerja	.341	.097	3.511	0,000	Positif Signifikan
Turnover Intention	<---	Work Family Conflict	.199	.086	2.306	0,021	Positif Signifikan
Kepuasan Kerja	<---	Stres Kerja	-.541	.076	-7.097	0,000	Negatif Signifikan
Kepuasan Kerja	<---	Work Family Conflict	-.382	.079	-4.838	0,000	Negatif Signifikan
Turnover Intention	<---	Kepuasan Kerja	-.392	.108	-3.640	0,000	Negatif Signifikan

Sumber : Lampiran 9 Uji Hipotesis

Berdasarkan tabel 4.12 dapat dijelaskan hubungan antar variabel.

### 1. Hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,341 dan nilai C.R 3.511 hal ini menunjukkan bahwa hubungan stress kreja dengan *turnover intention* positif. Artinya semakin meningkat stress kerja maka akan meningkatkan *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H1) yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara stress kerja dengan *turnover intention*.

## 2. Hubungan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,199 dan nilai C.R 2.306 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *work family conflict* dengan *turnover intention* positif. Artinya semakin meningkat *work family conflict* maka akan meningkatkan *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,021 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H2) yang berbunyi “*Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.

## 3. Hubungan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar 0,541 dan nilai C.R -7.097 hal ini menunjukkan bahwa hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja negatif. Artinya semakin meningkat stress kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H3) yang berbunyi “Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara stress kerja dengan kepuasan kerja.

#### 4. Hubungan *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,382 dan nilai C.R -4.838 hal ini menunjukkan bahwa hubungan *work family conflict* dengan kepuasan kerja negatif. Artinya semakin meningkat *work family conflict* maka akan menurunkan kepuasan kerja. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H4) yang berbunyi “*Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara *work family conflict* dengan kepuasan kerja.

#### 5. Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Parameter estimasi nilai koefisien standardized regression weight diperoleh sebesar -0,392 dan nilai C.R -3.640 hal ini menunjukkan bahwa hubungan kepuasan kerja dengan *turnover intention* negatif. Artinya semakin baik kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention*. Pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai probabilitas 0,000 ( $p < 0,05$ ), sehingga (H5) yang berbunyi “Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara langsung antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*.

Untuk melihat hubungan mediasi antara variable independen terhadap variable dependen melalui variable mediasi yaitu dengan cara



membandingkan nilai *standardized direct effect* dengan *standardized indirect effects*.

Tabel 4. 13 Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	Work Family Conflict	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	-.347	-.572	.000	.000
Turnover Intention	.180	.360	-.390	.000

Sumber : Lampiran 9 Uji Hipotesis

Tabel 4. 14 Standardized Indirect Effects (Group number 1 – Default model)

	Work Family Conflict	Stres Kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
Kepuasan Kerja	.000	.000	.000	.000
Turnover Intention	.135	.223	.000	.000

Sumber : Lampiran 9 Uji Hipotesis

## 6. Hubungan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Hubungan antara keadilan stress kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja membandingkan antara nilai *direct* > nilai *indirect*, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0.360 > 0.223$  hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*. Artinya semakin menurun stress kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan, lebih lanjut kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Sehingga (H6) yang berbunyi “Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada

pengaruh secara tidak langsung antara stress kerja dengan *turnover intention*.

## **7. Hubungan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja**

Hubungan antara keadilan *work family conflict* terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja membandingkan antara nilai direct > nilai indirect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai  $0.180 > 0.135$  hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Artinya semakin menurun *work family conflict* maka akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan, lebih lanjut kepuasan kerja akan menurunkan *turnover intention* karyawan. Sehingga (H7) yang berbunyi “*Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja” terdukung dan dapat dinyatakan jika ada pengaruh secara tidak langsung antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Stres kerja merupakan Suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Beberapa dampak yang ditimbulkan dari stres kerja, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan (Mangkunegara, 2013). Stress kerja dialami karyawan

jika mereka merasa beban pekerjaan yang diberikan melebihi kemampuannya. Jika beban pekerjaan yang diterima oleh karyawan dirasakan telah melebihi kemampuan karyawan akan cenderung menciptakan rasa ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja yang dialami oleh karyawan rendah, hal ini dikarenakan karyawan PT Dan Liris merasa pekerjaan yang dibebankan masih sanggup dikerjakan sehingga karyawan tidak kelelahan dengan pekerjaannya. Jika tingkat stress yang dialami karyawan tinggi, akan berdampak langsung pada kondisi turnover yang juga tinggi. Stres kerja dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang, baik fisik maupun mental. Ketika karyawan mengalami tekanan yang tinggi di dalam pekerjaannya, maka karyawan akan merasakan stres yang berlebihan sampai akhirnya akan berpikir untuk keluar dari perusahaan. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa **stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*** dengan nilai probabilitas 0,000 yaitu dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05, yang berarti karyawan PT Dan Liris merasa bahwa tingkat stress rendah sehingga tingkat *turnover intention* pada karyawan juga rendah. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H1 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Yanthi dan Piartini (2016), Waspodo, dkk (2013), Irvianti dan Priartini (2015) yang menyatakan bahwa stres

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

## 2. Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention

Work family conflict merupakan pertentangan yang terjadi karena adanya dua kepentingan yang tidak sejalan di dalam rumah tangga dan organisasi. Hal ini terjadi jika karyawan merasa mendapatkan tekanan berlebih pada pekerjaan yang menuntut untuk fokus pada pekerjaan dan kurang memperhatikan keluarga. Semakin tingginya tuntutan dan tekanan pekerjaan akan menjadikan karyawan susah untuk membagi waktu dengan keluarga, hal ini dapat menimbulkan keinginan untuk berpindah pada perusahaan lain yang lebih baik.

Karyawan yang memiliki tekanan pekerjaan yang tinggi maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga, hal ini terjadi karena karyawan fokus pada pekerjaan dan susah menyeimbangkan dengan peran dalam keluarga. Dengan makin meningkatnya work family conflict pada karyawan akan berdampak pada timbulnya keinginan untuk keluar atau pindah dari perusahaan. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil penelitian bahwa **work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention** dengan nilai probabilitas 0,021 yaitu dibawah nilai penerimaan yaitu 0,05 yang berarti bahwa rendahnya tingkat work family conflict pada karyawan PT Dan Liris, hal ini dikarenakan pada PT Dan Liris menerapkan jam kerja sesuai dengan peraturan pemerintah sehingga

karyawan mampu membagi waktunya antara pekerjaan dan keluarga, dengan itu menjadikan turnover intention yang dirasakan karyawan menjadi rendah. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **H2 didukung dan diterima**. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gayyur dan Jamal (2012), Panggabean, dkk (2016), Triana dan Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### **3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Stres kerja merupakan suatu perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan (Mangkunegara, 2013). Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan menurun. Hal ini terjadi jika beban pekerjaan yang terlalu berat dirasakan oleh karyawan menjadikannya tidak nyaman dalam bekerja, sehingga karyawan menjadi tidak puas untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stress karyawan pada PT Dan Liris rendah, hal ini terjadi karena pekerjaan yang dibebankan pada karyawan masih sesuai dengan kapasitas dan kemampuan karyawan. Dengan adanya kesesuaian tugas dengan kemampuan menjadikan karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak menimbulkan stress tinggi, dengan tingkat stres yang rendah akan membuat seorang karyawan merasa puas dengan apa yang telah ia

kerjakan. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil bahwa **stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja** yaitu dengan nilai probabilitas 0,000 dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05 yang berarti bahwa karyawan di PT Dan Liris telah merasa bahwa tugas dan beban pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan, sehingga menjadikan karyawan nyaman dalam bekerja. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H3 didukung dan diterima**. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Yani, dkk (2016), Akwan, dkk (2016), Ariana dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **4. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja**

Seorang karyawan yang mengalami work family conflict yang tinggi akan menjadikannya tidak nyaman dalam bekerja, hal ini dikarenakan karyawan sulit untuk focus pada beban pekerjaan sekaligus peran pada keluarga. Karyawan dengan beban pekerjaan yang berat akan membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan, disamping itu akan menjadikannya lelah. Dengan demikian akan mengakibatkan kurangnya peran terhadap keluarga, hal ini dapat menimbulkan rasa ketidaknyamanan pada karyawan sehingga menurunkan kepuasan terhadap perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat work family conflict pada karyawan PT Dan Liris rendah. Karyawan merasa bahwa tuntutan

pekerjaan yang diberikan masih dapat dikerjakan dengan baik, dan tidak membutuhkan waktu yang lebih. Dengan demikian karyawan merasa dapat menyeimbangkan waktu untuk pekerjaan dan peran pada keluarga. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil bahwa **work family conflict berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja** yaitu dengan nilai probabilitas 0,000 dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05 yang berarti bahwa tingkat work family conflict pada karyawan PT Dan Liris rendah, sehingga menjadikan karyawan merasa puas dalam bekerja. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H4 didukung dan diterima**. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Susanto (2010), Yani, dkk (2016), Ariana dan Riana (2016) yang menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

#### **5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Kepuasan kerja karyawan terbentuk dari kesesuaian antara beban pekerjaan yang dapatkan dengan hasil yang diterima karyawan. Seseorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan atau diharapkan dengan persepsinya atas kenyataan yang terjadi, atau bahkan apa yang karyawan dapatkan lebih dari harapannya. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin menurun tingkat turnover intention pada karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja mampu mempengaruhi turnover intention secara negatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karyawan di PT Dan Liris merasa puas dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang puas dalam menjalankan pekerjaannya akan menjadikannya merasa nyaman dan tidak berniat untuk berpindah dari perusahaan. Hal ini juga telah dibuktikan dengan hasil bahwa **kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention**, yaitu dengan nilai probabilitas 0,000 dibawah nilai penerimaan sebesar 0,05 yang berarti bahwa karyawan di PT Dan Liris telah merasa puas dalam bekerja, sehingga menjadikan karyawan tidak menginginkan untuk keluar atau berpindah pada perusahaan lain. Maka dengan itu dapat disimpulkan bahwa **H5 didukung dan diterima**. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Fadhila dan Andayani (2014), Manurung (2012), Tadampali, dkk (2016) serta Gumilang dan Baidun (2014) yang membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

#### **6. Hubungan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi**

Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan niat untuk pindah. Artinya, semakin tinggi tingkat stres karyawan di tempat kerja maka semakin tinggi niat untuk pindah karena ketidakpuasan yang dialami oleh karyawan. Begitu juga sebaliknya, apabila tingkat stres menurun



akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, hal ini dapat mempengaruhi karyawan untuk tidak keluar atau pindah kerja.

Karyawan dengan tingkat stres yang rendah sampai sedang, memungkinkan mereka melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan bereaksi serta menimbulkan kepuasan kerja. Seseorang yang relatif puas terhadap pekerjaannya akan tetap tinggal dalam perusahaan lebih lama, dan dapat menurunkan tingkat keluar masuk karyawan dan mengurangi keabsenan. Ketidakpuasan karyawan pada perusahaan akan menimbulkan pemikiran untuk keluar atau pindah ke tempat kerja yang lain. Hal ini telah dibuktikan bahwa **Stres Kerja berpengaruh terhadap turnover Intention melalui Kepuasan Kerja**, dengan hasil pengujian yaitu nilai direct > nilai indirect, pada pengujian ini hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan  $0,360 > 0,223$ . Dengan ini dapat disimpulkan **H6 didukung dan diterima**. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani, dkk (2015), Akwan, dkk (2016) serta Fitria (2015) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

#### **7. Hubungan *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja sebagai Mediasi**

Work family conflict dapat timbul pada karyawan yang mendapatkan beban terlalu banyak dari pekerjaannya, sehingga

mengalami kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan dan peran dalam keluarga. Tuntutan pekerjaan yang berat dengan waktu yang mendesak menjadikan karyawan harus bekerja ekstra dan mengganggu aktifitas dalam keluarga. *Work family conflict* dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict* pada karyawan di PT Dan Liris rendah, hal ini menjadikan kepuasan kerja meningkat lebih lanjut kepuasan kerja akan menurunkan keinginan karyawan untuk keluar atau berpindah pada perusahaan lain. Karyawan merasakan bahwa mereka telah mendapatkan hasil dari pekerjaan yang sesuai dengan harapannya, sehingga menimbulkan kepuasan dalam melakukan pekerjaan. Seseorang karyawan yang merasa mendapatkan kepuasan, akan menurunkan keinginannya untuk keluar atau berpindah pada perusahaan lain yang dinilai lebih baik. Hal ini telah dibuktikan bahwa ***Work Family Conflict berpengaruh terhadap turnover Intention melalui Kepuasan Kerja***, dengan hasil pengujian yaitu nilai  $\text{direct} > \text{nilai indirect}$ , pada pengujian ini hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan  $0,180 > 0,135$ . Dengan ini dapat disimpulkan **H7 didukung dan diterima**. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita dan Subudi (2017), Triana dan Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja.