

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK FAMILY CONFLICT*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi pada Karyawan Divisi Garment PT Dan Liris Sukoharjo)**

Yulinda Arum Setyaningtias

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Phone/fax : 0274 387656/0274 387656

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Job stress and work-family conflict to turnover intention with job satisfaction as intervening variable at PT Dan Liris Garment Division. The information obtained in this study is useful for the company as a material consideration to retain employees in order to survive and loyal to the company. Subjects in this study were female employees of PT Dan Liris Garment Division.

Sampling technique in this research use purposive sampling method, by using questioner and got 155 responden. Data analysis using Structural Equation Modeling (SEM) with AMOS 22 program as its analysis tool. The results of this study indicate that Job Stress has positive and significant influence on Turnover Intention, Work Family Conflict has positive and significant effect on Turnover Intention, Job Stress has negative and significant effect on Job Satisfaction, Work Family Conflict has negative and significant effect on Job Satisfaction, Job Stress effect on Turnover Intention through mediation Job Satisfaction, Work Family Conflict effect on Turnover Intention through mediation Job Satisfaction.

Keywords: Job Stress, Work Family Conflict, Job Satisfaction and Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan suatu aset yang sangat penting bagi perusahaan, karena keberhasilan suatu perusahaan dapat ditentukan oleh manusia yang ada didalamnya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan memelihara karyawannya dengan baik agar karyawan yang memiliki kemampuan yang bagus tidak memiliki keinginan untuk pindah atau keluar dari perusahaan (*Turnover Intention*) karena kurangnya perhatian dari perusahaan.

Turnover intention merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja (Abdillah, 2012). *Turnover* yang tinggi dapat berdampak buruk bagi perusahaan seperti menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi tenaga kerja yang ada serta tingginya biaya pengelolaan SDM seperti biaya pelatihan yang sudah dilakukan pada karyawan sampai dengan biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Sartika, 2014).

Dalam lingkungan perusahaan, *turnover* merupakan suatu hal yang sudah sering terjadi. Terjadinya *turnover* merupakan hal yang tidak diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan sberusaha selalu memberikan yang terbaik untuk karyawannya agar tetap tinggal di perusahaan tempat ia bekerja. Fenomena *turnover* juga terjadi pada salah satu perusahaan yang berada di Sukoharjo yaitu PT Dan Liris.

Tingginya *turnover* pada divisi garment ini disebabkan oleh beberapa faktor. Diantaranya yaitu *work family conflict* dan stres kerja, pada divisi garment mayoritas karyawannya adalah wanita, sehingga mereka memiliki dua kewajiban yang harus dipenuhi yaitu antara keluarga dan pekerjaan. Apabila seorang wanita tidak mampu menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga maka akan menimbulkan suatu tekanan sehingga mengakibatkan wanita tersebut sering

marah-marah kepada anak dan suami, kurang memperhatikan anak, cepat lelah dan lain-lain. Karyawan pabrik memiliki tingkat stres yang tinggi karena adanya target yang tinggi tiap bulan sehingga membuat karyawan merasa tertekan dan pekerjaan terlalu berat dan cenderung monoton, hal ini membuat seorang karyawan berpikir untuk berhenti atau meninggalkan pekerjaannya.

KAJIAN TEORI

Turnover Intention

Menurut Jimad (2011) *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi, keinginan untuk meninggalkan suatu organisasi umumnya didahului oleh niat karyawan yang dipicu antara lain oleh ketidak puasan karyawan terhadap pekerjaan serta rendahnya komitmen karyawan untuk mengikatkan diri pada organisasi.

Ghayyur dan Jamal (2012) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan niat yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2013) Stres adalah “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”. Handoko (2012), stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan”.

Work Family Conflict

Gahyyur dan Jamal (2012) mengemukakan bahwa *Work Family Conflict* adalah dua arah dimana tuntutan pekerjaan mengganggu tanggung jawab seseorang di dalam keluarga, misalnya keluarga menjadi terabaikan dengan tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang akan menciptakan hasil yang tidak diinginkan seperti stres, kesehatan buruk, konflik dalam pekerjaan, ketidak hadirannya bahkan menyebabkan *turnover*.

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) ada tiga macam jenis *work family conflict*, yaitu : (1) *Time-based Conflict* adalah Peran ganda dapat menghabiskan waktu seseorang. Waktu yang dihabiskan untuk aktivitas dalam satu peran tidak dapat di khususkkan dalam peran lain.; (2) *Strain-based Conflict* merupakan bentuk kedua dari *work family conflict* yang menimbulkan ketegangan karena adanya peran

ganda. Adanya tekanan pada salah satu peran akan mempengaruhi kinerja peran lain. (3) *Behavior-based Conflict* merupakan tingkah laku mencakup pola-pola perilaku *in-role* tertentu yang mungkin tidak sesuai dengan harapan mengenai perilaku dalam peran lain.

Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006) Kepuasan Kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka dalam memberikan hal yang dianggap penting bagi mereka. Robbins dan Judge (2007) Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari apa yang telah dia kerjakan. Jika seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi maka mereka akan memiliki perasaan-perasaan yang positif. Sebaliknya, jika seseorang dengan tingkat kepuasan rendah maka akan memiliki perasaan-perasaan yang negatif tentang perasaan tersebut.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Masalah stres kerja yang sering dialami oleh karyawan sangat berdampak negatif bagi perusahaan karena stres yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kerugian yang relatif diperhitungkan oleh setiap perusahaan. Menurut Mangkunegara (2012), menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres dapat menimbulkan beberapa efek seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat serta mengalami gangguan pencernaan.

Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan dalam bekerja yang diakibatkan karena adanya beban kerja yang terlalu berat, sehingga karyawan akan merasa lelah dengan pekerjaannya. Hal ini akan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Stres kerja adalah hal yang berpengaruh terhadap keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan beberapa penelitian yang sudah dilakukan. Berdasarkan uraian tersebut, maka penurunan hipotesis pertama adalah:

H1 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*

Work family conflict merupakan suatu hal yang sulit dihindari karyawan, terutama bagi karyawan wanita yang sudah berkeluarga dan bekerja diluar rumah. Terjadinya konflik antara 2 pemenuhan kewajiban yaitu keluarga dan pekerjaan yang sama-sama harus diselesaikan namun karyawan dihadapkan dengan kemampuannya. Konflik peran ini akan membuat seorang individu tidak bisa fokus dan berdampak pada keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Triana dan Wibawa (2016) *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work family conflict* maka tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan akan semakin tinggi. Oleh karena itu *work family conflict* menciptakan masalah bagi tenaga kerja yang berpengaruh positif sehingga menimbulkan niat untuk meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka penurunan hipotesis pertama adalah:

H2 : *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja

Beberapa peneliti telah melakukan kajian tentang hubungan stres kerja terhadap kepuasan kerja. Menurut mangkunegara (2013) stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Kepuasan kerja adalah suatu hal yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Keduanya saling berhubungan, karena

dengan adanya beban kerja yang berat dan waktu kerja yang sangat mendesak, hal ini akan memicu seorang karyawan mengalami stres sehingga jika tingkat stres tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan menurun. Berdasarkan uraian tersebut, maka penurunan hipotesis ketiga adalah:

H3 : Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja

Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seorang karyawan, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain sehingga dibutuhkan penyeimbangan peran dalam pekerjaan dan keluarga untuk mencapai suatu kepuasan. Apabila seorang karyawan memiliki beban *work family conflict* yang tinggi maka rasa kepuasan terhadap pekerjaan tersebut juga akan menurun. Berdasarkan uraian tersebut, maka penurunan hipotesis ke empat adalah:

H4: *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Kepuasan kerja memiliki arti penting bagi perusahaan karena karyawan yang merasa puas pastinya akan bekerja secara produktif dan akan bertahan di perusahaan tersebut. Namun apabila terjadi ketidakpuasan kerja maka ini akan menjadi alasan seorang individu untuk meninggalkan perusahaannya. Ketidakpuasan yang menjadi penyebab turnover memiliki beberapa aspek diantaranya yaitu ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja,

mutu pengawasan, dll. Berdasarkan uraian tersebut, maka penurunan hipotesis kelima adalah:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan stres kerja terhadap *turnover intention*

Stres kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang individu mengalami emosi yang tidak stabil, mudah lelah, dan sebagainya. Ketika seorang karyawan merasa target kerja yang dibebankan terlalu berat dan harus menyelesaikan pekerjaannya dengan waktu yang singkat maka hal ini akan membuat karyawan mengalami tekanan dan akan mudah lelah dengan pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki masalah dalam pekerjaannya akan merasa bahwa apa yang telah ia kerjakan kurang maksimal sehingga mereka tidak puas dengan pekerjaannya. Dengan tingkat kepuasan yang rendah maka karyawan akan berpikir untuk meninggalkan perusahaan tempat dia bekerja dan mencari pekerjaan baru. Berdasarkan uraian tersebut, maka penurunan hipotesis keenam adalah:

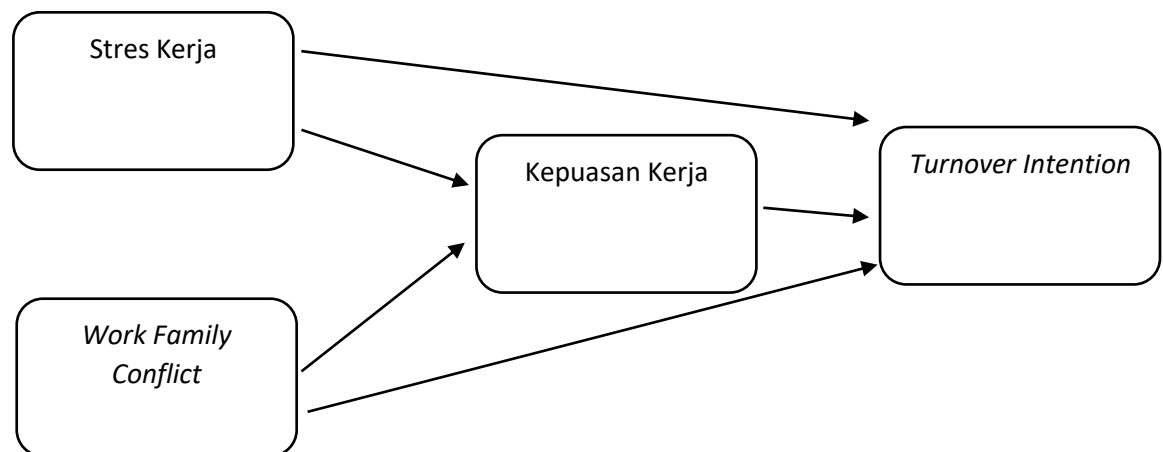
H6 : Stres Kerja berpengaruh terhadap *turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Peran mediasi kepuasan kerja pada hubungan *work family conflict* terhadap *turnover intention*

Work Family Conflict dengan kepuasan kerja mempunyai sifat yang berlawanan. Berdasarkan sisi work family conflict, seseorang yang memiliki jam kerja lama maka akan kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga. Apabila seorang karyawan mengalami masalah di tempat kerja dan juga di rumah, tentu hal ini akan membuat karyawan merasa kurang maksimal dalam menjalankan pekerjaannya sehingga karyawan merasa kepuasan kerjanya berkurang, dengan menurunnya kepuasan dalam pekerjaannya maka akan mengakibatkan karyawan mengambil keputusan dengan keluar atau meninggalkan pekerjaannya. Berdasarkan uraian tersebut, maka penurunan hipotesis ketujuh adalah:

H7 : *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Model Penelitian



Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja dan work family conflict terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Danliris divisi garment. Teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, dimana teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria yang ditentukan oleh peneliti. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui pembagian kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modeling*) yang dioperasikan dengan program IBM SPSS AMOS 22.

Uji Kualitas Instrumen dan Data

Pengujian kualitas instrumen yang dilakukan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan pengujian data yang dilakukan dengan tujuan mengetahui ketepatan dan kehandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Menurut Ghazali (2017) data dikatakan valid jika signifikansi atau probabilitas $>0,5$. Sedangkan uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang menunjukkan sejauh mana suatu alat dapat diandalkan atau dipercaya yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Menurut Ghazali (2017) data dikatakan reliabel apabila nilai CR (*construct reliability*) $>0,7$. Dalam penelitian ini terdapat 38 item pertanyaan yang telah mewakili seluruh variabel. Hasil yang diperoleh adalah keseluruhan item pertanyaan dikatakan valid karena memiliki nilai $>0,5$ dan reliabel karena memiliki nilai $>0,7$.

Uji Normalitas Data

Uji normalitas digunakan untuk mengukur apakah data berdistribusi dengan normal atau tidak. Menurut Ghazali (2017) nilai kritis sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 0,01. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

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
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

Tabel di atas menunjukkan normalitas secara *univariate* dan *multivariate* memenuhi asumsi normal karena nilai 0,346 berada dalam rentang -2,58 hingga +2,58.

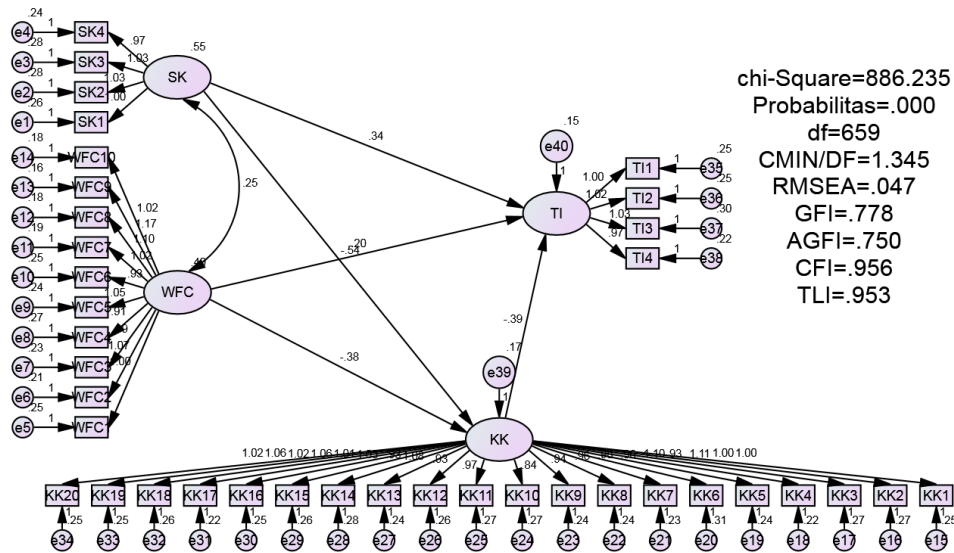
Uji *Outlier*

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** dan diperoleh hasil 70,702. Artinya data yang memiliki nilai lebih dari 70,702 berarti termasuk *outlier*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

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
.	.	.	.
.	.	.	.
.	.	.	.

Uji

Hipotesis



Berdasarkan model tersebut dapat diketahui hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Tabel 1.3 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

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan hubungan antar variabel, yaitu sebagai berikut :

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 kerja 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*. Hasil penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan Yanthi dan Piartini (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *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*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gayyur dan Jamal (2012) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *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. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Yani, dkk (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap 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. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Susanto (2010) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap 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*. Hasil ini sesuai dan sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Fadhila dan Andayani (2014) yang membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap *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. 1 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 : data diolah 2018

Tabel 4. 2 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 : data diolah 2018

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*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani, dkk (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

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*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Paramita dan Subudi (2017) yang menyatakan bahwa adanya hubungan positif signifikan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

Uji Model

Menilai model atau *goodness of fit* digunakan untuk mengetahui kesesuaian model penelitian dengan sampel data.

Tabel 1.6 Pengujian *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>	≥ 0.05	0,000	Unfit
RMSEA	≤ 0.08	0,047	Fit
GFI	≥ 0.90	0,778	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0,750	Marginal
CMIN/DF	≤ 2.0	1,345	Fit
TLI	≥ 0.90	0,953	Fit
CFI	≥ 0.90	0,956	Fit

Berdasarkan keseluruhan pengukuran *goodness of fit* diatas mengindikasikan bahwa model yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Hal ini karena terdapat empat model yang sudah fit sehingga model yang dibangun dalam penelitian ini adalah baik. Merujuk pada Ghozali (2017) bahwa jika ada 1 atau 2 saja kriteria *goodness of fit* yang sudah terpenuhi maka dapat disimpulkan model yang dibangun secara keseluruhan dinilai baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini diterima.

SIMPULAN, SARAN, DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat diambil simpulan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa hipotesis 1 diterima karena stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
2. Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa hipotesis 2 diterima karena *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
3. Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa hipotesis 3 diterima karena stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa hipotesis 4 diterima karena *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
5. Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa hipotesis 5 diterima karena kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
6. Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa hipotesis 6 diterima karena stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja.
7. Berdasarkan hasil analisis pengujian yang telah dilakukan diperoleh bahwa hipotesis 7 diterima karena *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja.

Saran

1. Bagi Perusahaan
 - a. Bagi perusahaan (PT Dan Liris) penelitian ini diharapkan dapat bermakna dalam pertimbangan dan masukan maupun kontribusi.

- b. Untuk para karyawan PT Dan Liris agar mau dengan senang hati mengisi kuisioner penelitian, yang nanti akan membantu memberikan masukan juga untuk perusahaan kedepannya agar lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Dalam pengumpulan data dapat pula ditambahkan dengan metode lain seperti wawancara atau observasi langsung kepada responden guna menghasilkan penelitian yang lebih baik.
- b. Memperluas atau menyalurkan metode penelitian yang lebih respresentatif.
- c. Menambahkan variabel penelitian atau variabel yang lebih relevan untuk mengukur pengaruh terhadap kepuasan karyawan dan turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevitass Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*. 1(2), pp: 5258.
- Fadhila, A., & Andayani, E. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Operator Tetap PT Hino Motors Manufacturing Indonesia.
- Ghayyur, M., & Jamal, W. (2012). *Work-Family Conflicts: A Case of Employees' Turnover Intention*. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3), 168.
- Ghozali, I. (2011). *Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program Amos 22.0 cetakan keempat*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of conflict between work and family roles*. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Jimad, H. (2011, Januari). Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Intensi Turnover. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 155.
- Kusuma Yanthi, N. M. R. C., & Piartini, P. S. Pengaruh stres kerja dan ketidakamanan kerja terhadap intensi keluar pada karyawan puri saron seminyak. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 5(10).
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. (S. Purwanti, Ed., & S. P. Vivin Andhika Yuwono, Trans.) Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Paramita, i., & subudi, m. (2017). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja pada hoki bank cabang gatot subroto. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 6(12), 6441 - 6470.
- Robbins and Jugde. (2008). *Perilaku Organisasi*. Salemba empat, Jakarta.
- Sari Apri Yani, N. W. M., Sudibya, I., & Rahyuda, A. G. Pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan wanita. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(03).

- Sartika, Dwi. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), pp: 1-11.
- Susanto. (2010, Februari). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. Aset.
- Tariana, I., & Wibawa, I. Peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh work family conflict dan turnover intention pada karyawan wanita. *E-jurnal manajemen universitas udayana*, 5(9).