

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Fida Larasati Gatiningtyas¹, Rasistia Wisandianing Primadineska^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: primadineska@stimykpn.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* pada bagian *quality control* PT Mataram Tunggal Garment. Data dikumpulkan menggunakan metode survei kuesioner yang disebarakan melalui *Google Forms*. Kelompok sasaran survei ini adalah pekerja produksi di bagian *quality control* PT Mataram Tunggal Garment. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *nonprobabilistik sampling* dengan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel yang diperoleh dalam penelitian ini sebanyak 105 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat untuk keluar pada departemen *quality control* PT Mataram Tunggal Garment.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, *Work Family Conflict*, *Turnover Intention*

Abstract

This study aims to determine the effect of job satisfaction, organizational commitment and work family conflict on turnover intention in the quality control department at PT Mataram Tunggal Garment. The data collection method used a questionnaire distributed via google form. The population of this research are production employees in the quality control department at PT Mataram Tunggal Garment. Sampling was done using Non-Probability Sampling with purposive sampling technique. The number of samples is 105 respondents. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that the effect of job satisfaction, organizational commitment and work family conflict has a positive and significant effect on turnover intention in the quality control section at PT Mataram Tunggal Garment.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Work Family Conflict, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Globalisasi menjadi tantangan bagi seluruh jenis industri untuk memiliki keunggulan kompetitif, menciptakan karyawan yang berprestasi dan mencapai target yang diinginkan oleh organisasi. Globalisasi yang terus berjalan saat ini, berdampak pada perkembangan generasi yang saling mengisi satu sama lain, saling berganti untuk menempati posisi atau jabatan tertentu di perusahaan sebagai karyawan. Adanya pergantian generasi dan masa kerja, mengakibatkan kemampuan teknis dan personal yang dimiliki karyawan suatu perusahaan semakin beragam menyesuaikan perkembangan zaman (Jurnal & Basriani, 2022). Tingkat perputaran karyawan yang tinggi masih menjadi tantangan bagi organisasi tidak terkecuali industri manufaktur.

Industri manufaktur merupakan jenis industri yang kompetitif dan harus cepat tanggap terhadap perubahan. Tantangan bisnis mengharuskan industri ini terus berinovasi dan meningkatkan kemampuan produksinya. Bagian *quality control* merupakan jantung bagi industri ini untuk dapat menghasilkan produk yang berkualitas dan dapat diterima pasar. Masalah timbul ketika proses kerja yang membutuhkan waktu dan tenaga yang besar dalam industri manufaktur tersebut dilakukan oleh perempuan, yang mana identik dengan adanya kemungkinan timbulnya ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Oleh karena itu, organisasi perlu untuk mengevaluasi dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang berpengaruh terhadap tingkat berpindah karyawan khususnya dalam industri manufaktur. Harapannya kebijakan yang tepat dapat diambil untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi dan para pemegang kepentingan.

TINJAUAN LITERATUR

Turnover Intention

Turnover intention merupakan keinginan atau hasrat seseorang untuk berpindah dari suatu organisasi ke organisasi lain atau dari suatu tempat kerja ke tempat kerja lain (Simamora, 2004; Wahyuni *et al.*, 2014). *Turnover intention* merupakan indikasi awal terjadinya perpindahan karyawan (*turnover*), sehingga hasrat atau keinginan tersebut harus dicegah agar tidak betul-betul terjadi. Semakin tinggi hasrat seseorang atau karyawan untuk berpindah, maka akan semakin meningkatkan risiko kerugian bagi perusahaan dalam hal sumber daya manusia (SDM), yang mana perusahaan harus kembali melakukan rekrutmen untuk posisi yang ditinggalkan. *Turnover intention* sering terjadi apabila seorang karyawan tidak memiliki motivasi yang cukup untuk bertahan dalam suatu perusahaan. Kurangnya kesadaran serta pemahaman akan sebuah pekerjaan dalam mewujudkan tujuan organisasi dapat menimbulkan kurangnya kepuasan kerja, rendahnya komitmen dalam organisasi, dan yang paling penting dalam industri manufaktur garment adalah meningkatnya fenomena *work family conflict* yakni seorang karyawan tidak dapat menyeimbangkan perannya dalam sebuah keluarga dan pekerjaan (Hidayati & Rizalti, 2021). Oleh karena itu, menjadi tantangan tersendiri bagi industri manufaktur khususnya garment untuk dapat mengelola SDM nya secara baik.

Menurut Mobley *et al* (1978) indikator yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu 1) memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting*) yakni hasrat individu untuk berpindah dari pekerjaan saat ini karena adanya perasaan yang tidak puas; 2) pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*) yakni perilaku individu dalam mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih baik di luar pekerjaannya saat ini karena adanya hasrat untuk berpindah; 3) niat untuk keluar (*Intention to quit*) yakni mencerminkan seorang individu yang berniat untuk keluar setelah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik. Beberapa faktor yang mempengaruhi dorongan individu untuk berpindah adalah karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Mobley *et al.*, 1978).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dan meningkatkan minat dalam aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaannya, berperan aktif dan antusias dalam melakukan pekerjaan di sebuah organisasi atau perusahaan (Saygi et al, 2011; Antoncic & Antoncic, 2011) growth and development may depend considerably on entrepreneurship in existing organizations (intrapreneurship). Kepuasan kerja merujuk pada sikap yang umum dan dimiliki oleh masing-masing individu dalam mencapai standar nilai yang ditetapkan oleh dirinya sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung tidak memiliki keinginan untuk berpindah, begitu juga sebaliknya karyawan dengan tingkat kepuasan yang rendah akan memiliki niat atau keinginan untuk berpindah. Tercapainya sebuah target atau standar nilai pada seorang individu akan berdampak pada kepuasan kerja, sehingga hal ini akan menjadi nilai tambah berupa kepercayaan diri pada seorang individu dalam menjalani suatu pekerjaan.

Terdapat beberapa indikator dalam kepuasan kerja menurut Celluci dan De Vries dalam Saygi dkk. (2011), yakni pekerjaan, upah, promosi, atasan dan rekan kerja. Indikator pertama adalah pekerjaan, yakni terkait dengan apakah pekerjaan yang dilakukan memiliki elemen yang memuaskan atau tidak. Indikator lain adalah upah dan promosi terkait jumlah upah yang diterima karyawan dan kesempatan untuk berkembang melalui kenaikan jabatan. Pimpinan dan rekan kerja juga merupakan indikator kepuasan lainnya. Seorang pimpinan yang dapat memberikan perintah atau arahan juga rekan kerja yang menyenangkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan dalam tempat kerja individu.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis di mana seorang individu mengambil tindakan yang konsisten dengan tujuan organisasi atau karakteristik hubungan antara anggota organisasi dan organisasi yang mampu mempengaruhi pengambilan keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Menurut Mathis dan Jackson dalam Koesmono (2007) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan karyawan terhadap tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi. Komitmen organisasi sangat penting dan perlu ditumbuhkan dalam diri karyawan, karena dengan adanya sikap yang positif terhadap suatu pekerjaan, akan mampu memupuk rasa bangga dan kesetiaan kepada organisasi, sehingga seorang individu akan tetap bertahan dalam pekerjaannya.

Terdapat tiga indikator terkait komitmen organisasional menurut Allen & Meyer (1990), yakni a) komitmen afektif (*affective commitment*) adalah proses di mana individu merefleksikan hubungan mereka dengan organisasi, dengan mempertimbangkan kesesuaian nilai dan tujuan mereka dengan nilai dalam organisasi mereka. Komitmen ini melibatkan aspek emosional, keterikatan emosional berdasarkan identifikasi dan integrasi karyawan dalam suatu organisasi; b) komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yaitu persepsi karyawan tentang kerugian yang akan mereka hadapi jika mereka meninggalkan perusahaan. Komitmen ini terjadi karena karyawan merasa bahwa bekerja untuk satu organisasi, menghabiskan waktu berjam-jam yang tidak dapat mereka investasikan di organisasi lain. Karyawan membutuhkan pekerjaan terus menerus secara konsisten dan dihargai atas kerja keras mereka; c) komitmen normatif (*normative commitment*) merupakan rasa tanggung jawab, loyalitas, atau kewajiban moral kepada suatu organisasi. Komitmen semacam ini dapat berasal dari etos kerja individu yang membuat mereka merasa terdorong untuk tetap bersama organisasi.

Work Family Conflict

Merupakan konflik yang timbul karena adanya ketidakseimbangan tuntutan antara pekerjaan dan keluarga yang tidak dapat diselesaikan (Frone et al., 1998). “*Work-family conflict is defined as a form of inter-role conflict that will appear when it is difficult to balance the pressure of work and family*” yang artinya Work Family Conflict didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran yang akan muncul ketika sulit untuk menyeimbangkan tekanan pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* adalah sebuah konflik dalam keluarga yang diakibatkan oleh tidak adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi bagi seorang karyawan yang membutuhkan banyak perhatian dan tuntutan bagi karyawan yang juga memiliki peranan penting lainnya di dalam keluarga. Greenhaus & Beutell (1985) juga menyebutkan beberapa indikator dalam *work family conflict*, yakni a) *Time-based conflict* merupakan konflik yang timbul karena seorang individu menjalankan dua tuntutan sekaligus yakni tuntutan keluarga dan pekerjaan, yang mana ketika salah satu tuntutan dijalankan maka akan mengurangi waktu individu untuk menjalankan tuntutan lainnya; b) *Strain-based conflict* merupakan tekanan yang terjadi pada salah satu peran baik keluarga maupun pekerjaan yang mengakibatkan kinerja peran lainnya terpengaruh; c) *Behavior-based conflict* merupakan ketidaksesuaian perilaku yang diinginkan antara pekerjaan atau keluarga.

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Celluci dan De Vries dalam Saygi *et al.* (2011) kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri. Dalam sebuah organisasi, kepuasan kerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk dianalisis. Kepuasan kerja yang baik akan mengacu pada kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan dan meningkatkan minat dalam pekerjaannya, sehingga seseorang akan berupaya sebaik-baiknya dalam melakukan pekerjaannya di organisasi atau perusahaan (Antoncic & Antoncic, 2011) *growth and development may depend considerably on entrepreneurship in existing organizations (intrapreneurship*. Septian, Indarti, dan Chairilisyah (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*, yang mana setiap kenaikan nilai dari variabel kepuasan kerja akan mengurangi nilai dari *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Li, Sawhney, dan Turtorella (2021) menemukan bahwa *job satisfaction* (kepuasan kerja) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari teori dan gap riset terdahulu, maka diajukan hipotesis pertama sebagai berikut:

H₁: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turover Intention*

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover Intention*

Komitmen organisasi adalah kondisi psikologis di mana seorang individu mengambil tindakan yang konsisten dengan tujuan organisasi sehingga mampu mempengaruhi keputusan individu untuk tetap melanjutkan perannya dalam organisasi (Allen & Meyer, 1990). Komitmen organisasi adalah sesuatu yang umum dan terjadi pada masing-masing individu, tugas sebuah organisasi adalah menumbuhkan komitmen organisasi pada seorang individu agar dapat bekerja dengan baik dan tidak memiliki niat untuk berpindah. Penelitian yang dilakukan oleh Li, Sawhney, dan Turtorella (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi diketahui bahwa terdapat pengaruh negatif yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Indrayanti dan Riana (2016) menemukan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dari teori dan gap riset terdahulu, maka diajukan hipotesis kedua sebagai berikut:

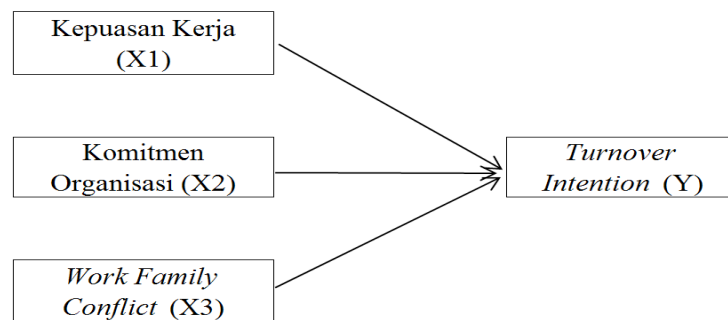
H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Work Family Conflict merupakan konflik yang timbul akibat tuntutan seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan maupun keluarga yang tidak bisa diseimbangkan (Frone et al., 1998). Timbulnya sebuah konflik dalam keluarga yang diakibatkan oleh tidak adanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tuntutan bagi karyawan yang memiliki peranan di dalam keluarga. Perusahaan perlu untuk melakukan uji analisis akan hal ini untuk mengurangi angka turnover, karena karyawan adalah aset penting sebuah perusahaan. Penelitian Li, Sawhney, dan Turtorella (2021) menemukan bahwa *work family conflict* dan turnover menunjukkan hubungan positif yang signifikan. Penelitian Wahyono dan Riyanto (2020) menemukan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dari teori dan gap riset terdahulu, maka diajukan hipotesis ketiga sebagai berikut:

H3: *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Berikut adalah kerangka penelitian dari penelitian ini:



Gambar 1. Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yakni data yang dipakai dalam menganalisa hasil dan kesimpulan dari penelitian dinyatakan dengan angka kemudian diuji secara statistik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* serta mengacu pada rumusan masalah dan hipotesis yang telah ditentukan. Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan dari sumbernya secara langsung (Sugiyono, 2017). Data sekunder merupakan data yang didapatkan dari perusahaan. Dalam penelitian ini data sekunder adalah data keluar dan masuk karyawan pada tahun Januari 2017 sampai Maret 2022, sedangkan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner langsung kepada responden.

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment yang berjumlah 142. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Non Probability Sampling* dengan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan mempertimbangkan pada syarat tertentu yang layak untuk dijadikan sampel. Peneliti akan mengambil sampel hanya ditujukan kepada bagian *quality control* dengan jenis kelamin perempuan dan sudah menikah. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, diketahui jumlah sampel minimal adalah sebanyak 105 sampel. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan membagikan kuesioner kepada responden yang telah terpilih sebagai sampel. Data dikumpulkan dengan cara menyajikan

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab sesuai dengan kondisi yang sesungguhnya dari masing-masing responden. Skala pengukuran yang digunakan yaitu skala likert. Prosedur penyusunan kuesioner dengan memberikan sejumlah pertanyaan yang disusun dan jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert. Skala likert mempunyai gradasi dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju (Sugiyono, 2017).

Beberapa uji dilakukan guna menjamin bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Uji tersebut yakni uji reliabilitas dan validitas. Menurut Sugiyono (2017) validitas adalah derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Ghazali (2018) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Selain uji instrumen, dalam penelitian ini juga menguji asumsi dasar dan asumsi klasik meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji regresi linear berganda dengan tingkat signifikansi $<0,05$. Instrumen variabel turnover intention diadopsi dari Mobley et al. (1978), kepuasan kerja dari Celluci dan De Vries dalam Saygi et al. (2011), variabel komitmen organisasi dari Allen and Meyer (1990), dan work family conflict diadopsi dari Greenhaus dan Beutell (1985).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Validitas item dilihat dari kolom *corrected item-Total Correlation* pada tabel item-item *Statistic* hasil pengolahan data dengan menggunakan *Statistical Program for Social Science* (SPSS). Kriteria penilaian uji validitas dikatakan valid apabila r hitung lebih besar daripada r tabel. Berikut tabel hasil uji validitas:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	KK1	0,627	0,1918	Valid
	KK2	0,714	0,1918	Valid
	KK3	0,824	0,1918	Valid
	KK4	0,637	0,1918	Valid
	KK5	0,684	0,1918	Valid
	KK6	0,625	0,1918	Valid
	KK7	0,685	0,1918	Valid
	KK8	0,521	0,1918	Valid
	KK9	0,830	0,1918	Valid
	KK10	0,644	0,1918	Valid
	KK11	0,681	0,1918	Valid
	KK12	0,461	0,1918	Valid
	KK13	0,642	0,1918	Valid
	KK14	0,680	0,1918	Valid
	KK15	0,536	0,1918	Valid
	KK16	0,306	0,1918	Valid

Variabel	Item	<i>Pearson Correlation</i> (r hitung)	r tabel	Keterangan
Komitmen Organisasi (X2)	KO1	0,419	0,1918	Valid
	KO2	0,296	0,1918	Valid
	KO3	0,524	0,1918	Valid
	KO4	0,685	0,1918	Valid
	KO5	0,739	0,1918	Valid
	KO6	0,774	0,1918	Valid
	KO7	0,711	0,1918	Valid
	KO8	0,612	0,1918	Valid
	KO9	0,716	0,1918	Valid
	KO10	0,483	0,1918	Valid
	KO11	0,675	0,1918	Valid
	KO12	0,599	0,1918	Valid
	KO13	0,254	0,1918	Valid
	KO14	0,528	0,1918	Valid
	KO15	0,584	0,1918	Valid
	KO16	0,453	0,1918	Valid
	KO17	0,621	0,1918	Valid
	KO18	0,669	0,1918	Valid
	KO19	0,781	0,1918	Valid
	KO20	0,595	0,1918	Valid
	KO21	0,499	0,1918	Valid
	KO22	0,312	0,1918	Valid
	KO23	0,416	0,1918	Valid
<i>Work Family Conflict</i> (X3)	WFC1	0,574	0,1918	Valid
	WFC2	0,626	0,1918	Valid
	WFC3	0,599	0,1918	Valid
	WFC4	0,677	0,1918	Valid
	WFC5	0,766	0,1918	Valid
	WFC6	0,767	0,1918	Valid
	WFC7	0,709	0,1918	Valid
	WFC8	0,455	0,1918	Valid
	WFC9	0,605	0,1918	Valid
	WFC10	0,593	0,1918	Valid
	WFC11	0,762	0,1918	Valid
	WFC12	0,660	0,1918	Valid
	WFC13	0,868	0,1918	Valid
	WFC14	0,927	0,1918	Valid
	WFC15	0,809	0,1918	Valid

Variabel	Item	Pearson Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Turnover Intention (Y)	TI1	0,749	0,1918	Valid
	TI2	0,702	0,1918	Valid
	TI3	0,820	0,1918	Valid
	TI4	0,761	0,1918	Valid
	TI5	0,798	0,1918	Valid
	TI6	0,777	0,1918	Valid
	TI7	0,915	0,1918	Valid
	TI8	0,739	0,1918	Valid
	TI9	0,843	0,1918	Valid
	TI10	0,862	0,1918	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Reliabilitas

Uji ini dilakukan untuk memastikan bahwa respon yang diberikan oleh responden terhadap pernyataan dalam kuesioner adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan koefisien *cronbach's alpha*. Suatu variabel atau konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach's alpha* > 0,70. Berikut tabel hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Kepuasan Kerja (X1)	0,863	16
Komitmen Organisasi (X2)	0,902	23
Work Family Conflict (X3)	0,909	15
Turnover Intention (Y)	0,917	10

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2017) uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi suatu populasi dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan terdistribusi normal, apabila nilai signifikan di atas 5% atau 0,05. Sebaliknya apabila nilai signifikan di bawah atau kurang dari 5% atau 0,05 maka dikatakan tidak normal. Berdasarkan tabel di bawah ini, hasil uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, diketahui nilai Asymp. Sig sebesar $0,79 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		105
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61489059
Most Extreme Differences	Absolute	,082
	Positive	,063
	Negative	-,082
Test Statistic		,082
Asymp. Sig. (2-tailed)		,079 ^c

Sumber: Data diolah, 2022

Uji Multikolineriaritas

Menurut Wiyono (2011) pengujian multikolineritas adalah dengan melihat *variance inflation factor* (VIF). Jika skor VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut memiliki hubungan dengan variabel bebas lainnya. Hasil uji multikolineritas dalam penelitian ini disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	
		B	Std. Error	Beta	t	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3,635	2,011		-1,808	,074	
	Kepuasan Kerja	,097	,043	,146	2,225	,028	,401
	Komitmen Organisasi	,105	,034	,235	3,127	,002	,308
	Work Family Conflict	,438	,062	,585	7,028	,000	,250

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa skor *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel kepuasan kerja adalah 2,494, variabel komitmen organisasi adalah 3,251, variabel *work family conflict* adalah 3,998. Dari ketiga variabel tersebut masing – masing hasilnya lebih kecil dari 5, sehingga dapat disimpulkan bahwa antar variabel independen tidak terjadi masalah multikolineritas.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui keberadaan penyimpangan asumsi klasik, yakni ketidaksamaan varian dari residual pada semua pengamatan pada model regresi (Wiyono, 2011). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan Uji Park, yaitu meregresikan nilai residual (Lnei2) dengan masing- masing variabel independen. Jika pengujian Sig > 0,05, maka tidak terjadi heterokedastisitas. Hasil uji Heterokedastisitas dalam penelitian ini disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	5,942	3,146		1,888	,062
	Kepuasan Kerja	-,015	,068	-,033	-,217	,829
	Komitmen Organisasi	,014	,052	,045	,259	,796
	Work Family Conflict	-,110	,097	-,220	-1,131	,261

a. Dependent Variable: *ln_res*

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa kriteria pengujian adalah nilai Sig > 0,05 tidak terjadi gejala heteroskedastisitas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ditemukan masalah heterokedastisitas pada model regresi.

Uji Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji ini mendasari pada hubungan antara dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen (Wiyono, 2011). Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan apabila jumlah variabel independen lebih dari satu atau minimal 2 (dua). Berdasarkan tabel hasil uji hipotesis menggunakan regresi linier berganda dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$), diperoleh hasil sebagai berikut:

- Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$, berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment.
- Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$, berarti komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment.
- Work Family Conflict* (X3) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,635	2,011		-1,808	,074
	Kepuasan Kerja	,097	,043	,146	2,225	,028
	Komitmen Organisasi	,105	,034	,235	3,127	,002
	<i>Work Family Conflict</i>	,438	,062	,585	7,028	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pengujian hipotesis di atas, maka diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = -3,635 + 0,097 \text{ Kepuasan Kerja} + 0,105 \text{ Komitmen Organisasi} + 0,438 \text{ Work Family Conflict} + e$$

- Konstanta = 3,365 , artinya jika kepuasan kerja (X1), komitmen organisasi (X2) dan *work family conflict* (X3) nilainya 0, maka nilai *turnover intention* (Y) akan sebesar 3,365 satuan.
- $\beta_1 = 0,97$
Koefisien regresi kepuasan kerja (X1) = +0,97, artinya ada hubungan positif (searah) antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment. Hal ini menunjukkan jika kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,097 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.
- $\beta_2 = 0,105$
Koefisien regresi komitmen organisasi (X2) = +0,105 , artinya ada hubungan positif (searah) antara variabel komitmen organisasi dengan *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment. Hal ini menunjukkan jika komitmen organisasi

mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,105 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

d. $\beta_3 = 0,438$

Koefisien *work family conflict* (X_3) = +0,438, artinya ada hubungan positif (searah) antara variabel *work family conflict* dengan *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment. Hal ini menunjukkan jika *work family conflict* mengalami kenaikan 1% maka *turnover intention* akan meningkat sebesar 0,438 dengan asumsi variabel lainnya dianggap konstan.

Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2018) koefisien determinasi (*Adjusted R²*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai *adjusted R²* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Berdasarkan tabel di bawah ini, diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,820 atau (82%). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *work family conflict* untuk menjelaskan besarnya variasi dalam *turnover intention* adalah sebesar 82%, sisanya 18% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,908 ^a	,825	,820	1,63870
<i>a. Predictors: (Constant), Work Family Conflict, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi</i>				

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment. Penelitian ini didukung hasil penelitiannya yang dilakukan oleh Ardianto dan Bukhori (2021) dan Desyana (2020) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian H1 yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* ditolak. Penelitian ini membuktikan bahwa karyawan bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment merasa puas terhadap pekerjaannya namun memiliki niat untuk berpindah dari perusahaan. Ardianto dan Bukhori (2021) menemukan arah pengaruh positif dan signifikan atas kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang artinya penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang puas justru memiliki keinginan pindah yang tinggi dengan koefisien regresi kepuasan kerja mengalami kenaikan 1% maka berpengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 0,168. Makin puas seorang karyawan makin tinggi keinginan pindah kerja. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan balas jasa, penempatan di tempat kerja, merasakan kemudahan dalam pekerjaan dan senang dengan pimpinannya justru memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan dan berusaha mencari pekerjaan atau profesi baru. Hal ini didukung juga karena karyawan dalam penelitian tersebut masih dalam lingkup yang relatif sempit dan didukung juga karena tingginya tingkat stres kerja.

Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment, penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Annisa et al., (2017) dan Khotimah et al., (2019) juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover. Dengan demikian H2 yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap karyawan bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment ditolak. Penelitian ini menemukan bahwa karyawan produksi pada bagian *quality control* memiliki tingkat komitmen yang tinggi untuk perusahaan, namun tidak mengurangi niat mereka untuk tetap tinggal di perusahaan saat ini. Dalam penelitian Setiawan dan Harahap (2016) juga menemukan bahwa semakin karyawan memiliki komitmen terhadap perusahaan maka akan menaikkan tingkat *turnover intention* yang dialami oleh karyawan. Jika indikator dari Komitmen Organisasi ditingkatkan sebesar 100%, maka variabel dependen *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 13,8%, hal ini dipengaruhi oleh karakteristik pekerjaan. Meskipun mereka memiliki komitmen yang kuat, tetapi tidak mengurungkan niat untuk berpindah.

Variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment, penelitian ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Li & Sawhney (2019) *organizational commitment, leadership, job performance, and work-family conflict among manufacturing workers in Tennessee, USA. A causal model was proposed, and a turnover intention survey questionnaire for manufacturing workers was developed. The data were collected from manufacturing companies in the Tennessee area and analyzed by SPSS and structural equation modeling (SEM dan penelitian yang dilakukan oleh Wahyono & Riyanto (2020) menjelaskan bahwa work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Dengan demikian H3 yang menyatakan work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap turnover intention pada bagian quality control di PT Mataram Tunggal Garment diterima. Penelitian ini menunjukkan jika work family conflict mengalami kenaikan 1% maka turnover intention akan meningkat sebesar 0,438. Hal ini membuktikan bahwa variabel work family conflict lebih memberikan pengaruh yang sangat dominan terhadap keputusan berpindah karyawan dan dapat melemahkan dua variabel lainnya yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Work family conflict mendominasi keputusan mereka untuk berpindah atau meninggalkan perusahaan ditambah lagi di PT Mataram Tunggal Garment karyawan produksinya didominasi oleh wanita yang sudah menikah salah satunya adalah bagian quality control. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyono & Riyanto (2020) menerangkan bahwa work family conflict semakin buruk maka akan memperburuk tingkat turnover, dan apabila work family conflict membaik maka akan memperbaiki tingkat turnover.*

SIMPULAN

Berdasarkan hasil riset ini, menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi keputusan atau niat berpindah yang ada pada karyawan wanita di PT Mataram Tunggal Garment adalah konflik peran dalam keluarga. Meskipun karyawan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang baik, tidak dapat menyurutkan niat berpindah yang dirasakan oleh karyawan. Beberapa hal yang dapat mempengaruhi seperti jam kerja yang tidak pasti, bagi karyawan wanita akan sangat susah dalam membagi waktunya antara tuntutan pekerjaan dan mengurus rumah tangga apabila dalam beberapa waktu diwajibkan untuk lembur. Berkurangnya aktivitas bersama keluarga dan sosialisasi di dalam lingkungan tempat tinggal juga merupakan salah satu faktor yang paling mempengaruhi dalam niat berpindah. Sudah menjadi budaya bagi wanita di Indonesia untuk lebih memprioritaskan keluarga dibandingkan dengan pekerjaannya, untuk menghindari konflik dalam keluarga.

Berdasarkan hasil uji statistik, dihasilkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,820 (82%). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *work family conflict* untuk menjelaskan besarnya variasi dalam *turnover intention* adalah

sebesar 82%, sisanya 18% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian ini. Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment. Komitmen Organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment. *Work Family Conflict* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada bagian *quality control* di PT Mataram Tunggal Garment.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Setelah melakukan beberapa pengujian, terdapat beberapa saran dan pandangan ke depan antara lain, bagi PT Mataram Tunggal Garment dapat dilihat dari hasil penelitian bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian apabila PT Mataram Tunggal Garment ingin mengurangi niat berpindah pada karyawan maka yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan evaluasi secara berkala perihal kendala dan hal-hal yang perlu diperhatikan seperti jam kerja, jam lembur dan keluhan karyawan. Mengingat di bagian *quality control* didominasi oleh karyawan wanita yang sudah menikah, akan menjadi hal yang sangat sensitif bagi mereka apabila memiliki jam kerja yang tidak pasti. Apabila diperlukan adanya *overtime* atau dinas di luar jam kerja, maka perlu diberikan sosialisasi dan pengarahan agar mereka dapat membagi waktunya, meskipun karyawan puas dan memiliki komitmen yang cukup baik namun aspek keluarga sangatlah penting dalam mempertahankan karyawan-karyawan ini dalam perusahaan. Tidak mudah bagi perusahaan mendapatkan karyawan baru, sehingga hal ini sangat perlu untuk diperhatikan. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk mengukur tingkat *turnover intention* terutama variabel *work family conflict* dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap niat berpindah pada karyawan. Mengingat masih terdapat kontradiksi variabel penelitian pada beberapa penelitian sebelumnya khususnya yang diterapkan pada perusahaan manufaktur di Indonesia.

REFERENSI

- Annisa, A., Taufiqurrahman, T., & Fitri, K. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada PT. Riau Crumb Rubber Factory (Ricry) Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 364–375.
- Antoncic, J. A., & Antoncic, B. (2011). Employee satisfaction, intrapreneurship and firm growth: A model. *Industrial Management and Data Systems*, 111(4), 599–607.
- Chairilisyah. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Pada PT Eka Dura Indonesia di Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen Bisnis*, XI(2), 426–436.
- Desyana, 韓佳穎 T A -. (2020). The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention in Indonesia E-Commerce Industry TT - The Influence of Job Satisfaction on Turnover Intention in Indonesia E-Commerce Industry. 管理碩博士班, 碩士, 77 NI-臺灣博碩士論文知識加值系統 LG-英文.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1998). Antecedents and outcomes of work family conflict: Testing a model of the work family interface. In *Journal of Applied Psychology* (Vol. 77, Issue 1, pp. 65–78).

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25a* (Cet. IX). Undip : Semarang., 2018.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76.
- Koesmono, H.T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan Dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 30–40.
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 05(02), 195–206.
- Indrayanti, D. P., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Komitmen Organisasional Pada Pt. Ciomas Adisatwa Di Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol.5(No.5), 2727–2755. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/20246/13586>
- Jurnal, H., & Basriani, A. (2022). Analisis Faktor-Faktor Turnover Intention Karyawan Dalam Tinjauan Iklim Perusahaan. *Jupsim*, 1(1).
- Khotimah, R. D., Djumali, & Pawenang, S. (2019). Analisa Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Sewing PT Dan Liris). *Edumonika*, 03(02), 352–363.
- Li, Y., & Sawhney, R. (2019a). Empirical Analysis of Factors Impacting Turnover Intention among Manufacturing Workers. *International Journal of Business and Management*, 14(4), 1.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organizations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. *Arab: International Journal of Business and Social Science*.
- Saygi, H., Tolon, T., & Tekogul, H. (2011). Job Satisfaction among academic staff in fisheries faculties at Turkish universities. *Social Behavior and Personality*, 39(10), 1395–1402. <https://doi.org/10.2224/sbp.2011.39.10.1395>
- Setiawan, D. P., & Harahap, P. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pt. Sido Muncul Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3), 56–79. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/887/560>
- Simamora, H. (2004). *Manajemen sumber daya manusia / Henry Simamora* (Ed. 3, Cet). UPP AMP YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (Cet.26). Alfabeta.
- Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention. *International Journal for Innovation Education and Research*, 8(10), 286–316. <https://doi.org/10.31686/ijer.vol8.iss10.2682>
- Wahyuni, Sriana, Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Rekayasa Sipil*, 8(2), 89–95.
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan alat analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. UPP STIM YKPN.