

PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT BINABUSANA INTERNUSA SEMARANG

Udriyah¹, Riyadi², Rara Ririn Budi Utaminingsyas

Jurusan Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

Email : udriyah22@gmail.com, ryadi_60@yahoo.com

ABSTRACT

Turnover intention is affected by many factors. The objective of this research is to analyze the influence of workload (X1), work-family conflict (X2), and job insecurity (X3) on job satisfaction (Y) and the impact on turnover intention (Z) partially and simultaneously. The method of collecting data are questionnaire, interview, observation, and documentary study. The amount of sample is 100 production department employee. Path analysis is used in analyzing this research. The result shows that workload, work-family conflict, and job insecurity partially have negatively and significantly influence on job satisfaction and also have simultaneously significant influence on job satisfaction. Workload, work-family conflict, and job insecurity give contributions to job satisfaction of 41,1% while 58,9% were influence by others variables. While job satisfaction partially have negatively and significantly influence on turnover intention. Workload, workfamily conflict, and job insecurity partially have positively and significantly influence on turnover intention and also have simultaneously significant influence on turnover intention. Workload, work-family conflict, job insecurity, and job satisfaction give contributions to turnover intention of 62% while 38% were influence by others variables.

Keywords : *Turnover Intention, Job Satisfaction, Workload, Work-Family Conflict, Job Insecurity.*

PENGARUH BEBAN KERJA, *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DI PT BINABUSANA INTERNUSA SEMARANG

ABSTRACT

Turnover intention is affected by many factors. The objective of this research is to analyze the influence of workload (X1), work-family conflict (X2), and job insecurity (X3) on job satisfaction (Y) and the impact on turnover intention (Z) partially and simultaneously. The method of collecting data are questionnaire, interview, observation, and documentary study. The amount of sample is 100 production department employee. Path analysis is used in analyzing this research. The result shows that workload, work-family conflict, and job insecurity partially have negatively and significantly influence on job satisfaction and also have simultaneously significant influence on job satisfaction. Workload, work-family conflict, and job insecurity give contributions to job satisfaction of 41,1% while 58,9% were influence by others variables. While job satisfaction partially have negatively and significantly influence on turnover intention. Workload, workfamily conflict, and job insecurity partially have positively and significantly influence on turnover intention and also have simultaneously significant influence on turnover

intention. Workload, work-family conflict, job insecurity, and job satisfaction give contributions to turnover intention of 62% while 38% were influence by others variables.

Kata kunci: *Turnover Intention, Job Satisfaction, Workload, Work-Family Conflict, Job Insecurity.*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan dasar dan kunci dari semua sumber daya organisasi. *Turnover intention* (intensi keluar) merupakan keinginan karyawan untuk pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya (Widjaja, 2012). Terjadinya *turnover* merupakan suatu hal yang tidak dikehendaki oleh perusahaan. Novliadi (2007) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *turnover* yang terjadimerugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Berdasarkan data yang penulis terima dari divisi *Human Resource Management* PT BinaBusana Internusa Semarang, perusahaan tersebut memiliki batasan maksimum *turnover* karyawan sebesar 3% per bulan, namun tingkat *turnover* di PT BinaBusana Internusa Semarang pada tahun 2016 masih tinggi melebihi batas maksimum perusahaan. Pada Tabel 1 adalah data tingkat *turnover* karyawan departemen produksi pada tahun 2016.

Tabel 1
Turnover Departemen Produksi
PT Binabusana Internusa Tahun 2016

Bulan	<i>Turnove r</i>	Bulan	<i>Turnove r</i>
Januari	9,53 %	Juli	4,16 %
Februar i	5,66 %	Agustus	4,12 %
Maret	3,95 %	September	4,48 %
April	5,81 %	Oktober	5,08 %
Mei	3,39 %	November	6,99 %
Juni	12,5 %	Desember	6,11 %

Sumber : PT BinaBusana Internusa Semarang (2017), diolah.

Pada PT BinaBusana Internusa Semarang, beban kerja yang dipikul oleh karyawan bagian produksi termasuk besar baik dari segi

kualitas maupun kuantitas. Tidak jarang, beban kerja yang berlebihan ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Manajemen SDM, salah satu penyebab utama karyawan departmen produksi yang keluar adalah karena urusan keluarga. Dengan jam kerja yang tinggi dan ditambah dengan banyaknya lembur, tidak jarang para karyawan menjadi kekurangan waktu untuk bersama keluarganya. Hal ini menjadikan karyawan tersebut tidak dapat menjalankan tanggungjawabnya dalam pekerjaan dan dalam keluarga secara seimbang, dan mengakibatkan terjadinya *work-family conflict*. Wawancara yang dilakukan terhadap karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan, alasan terbesar yang diberikan selain dari beban kerja yang berat dan terhalang urusan keluarga adalah karena dirinya merasa tidak aman dan tidak nyaman terhadap keadaan pekerjaannya dan tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan ketidakamanan itu. Sementara itu Kepuasan kerja merupakan salah satu penyebab yang mendorong seseorang untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Waspo, dkk, 2013).

Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruhBeban Kerja, *Work-Family Conflict*, dan *Job Insecurity* baik secara parsial maupun secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang?
2. Bagaimana pengaruhBeban Kerja, *Work-Family Conflict*, *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap *Turnover*

Intention Pada Karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang?

Beban Kerja

Menurut Manuaba dalam Fuhasari (2016), beban kerja adalah kemampuan tubuh dalam menerima pekerjaan. Kapasitas pekerjaan harus disesuaikan dengan jumlah karyawan yang ada. Sementara itu, menurut Menpan dalam Artadi (2015:23), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Rodahl dalam Artadi (2015:25) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja
- 2) Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal.

Indikator beban kerja dalam penelitian ini adalah 1) Target yang harus dicapai, 2) Kondisi pekerjaan, 3) Penggunaan waktu kerja, 4) Standar pekerjaan.

Work-Family Conflict

Menurut Susanto (2010:78), konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), dimana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja diantaranya (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal.

Menurut Greenhaus & Beutell dalam Rahmawati (2015:24), ada 3 macam jenis *work-family conflict*, yaitu:

- 1) *Time-based conflict*, terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya.

- 2) *Strain-based conflict*, terjadi ketika tuntutan dari satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.
- 3) *Behaviour-based conflict*, terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian.

Menurut Netemeyer dalam Rahmawati (2015:25), indikator *work-family conflict* adalah:

- 1) Tekanan pekerjaan, mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.
- 2) Tekanan keluarga, mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

Job Insecurity

Greenhalgh dan Rosenblatt dalam Sandi (2014:19) mengemukakan *job insecurity* sebagai rasa tidak berdaya untuk mempertahankan kelangsungan (kerja) dalam kondisi kerja yang terancam. Novliadi dalam penelitiannya (2009) telah menuliskan bahwa Greenhalgh dan Rosenblatt telah mengategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok yaitu kondisi lingkungan dan organisasi, karakteristik individual dan jabatan pekerja, dan karakteristik personal pekerja.

Indikator *job insecurity* dalam penelitian ini merujuk pada prediktor *job insecurity* dalam penelitian Lim Sanny dan Selby Kristanti (2012) berdasarkan studi sebelumnya, yaitu:

- 1) Konflik peran (*role conflict*)
- 2) Ketidakjelasan peran (*role ambiguity*)
- 3) Perubahan organisasi (*organizational change*)
- 4) Pusat pengendalian (*locus of control*)

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja (Waluyo, 2015:127). Sementara menurut

Robbins (2015:46) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pemimpin dan sesama karyawan (Tiffin dan McCormick dalam Waluyo, 2015:127).

Menurut Gilmer (Waluyo, 2015:126) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas.

Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada *Job Descriptive Index* dalam Wibowo (2015:140), yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri yang mencakup tanggung jawab, kepentingan, dan pertumbuhan.
- 2) Kualitas pengawasan yang mencakup bantuan teknis dan dukungan sosial.
- 3) Hubungan dengan rekan sekerja yang mencakup keselarasan sosial dan rasa hormat.
- 4) Peluang promosi termasuk kesempatan untuk kemajuan selanjutnya.
- 5) Bayaran dalam bentuk kecukupan bayaran dan perasaan keadilan terhadap orang lainnya.

Turnover Intention

Menurut Wirawan (2015:629) pindah kerja (*turnover*) adalah pegawai berhenti dari satu perusahaan/organisasi dan pindah kerja ke perusahaan/organisasi lainnya dengan alasan tertentu. Sementara menurut Mobley dalam Fuhasari, (2016) *turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. Achid (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa *turnover intention* banyak digunakan dalam penelitian

yang bertujuan untuk meneliti masalah *turnover* karena hasilnya dapat memprediksi masalah *turnover*.

Menurut Mobley *et al* yang dikutip dalam penelitian Fuhasari (2016:13) indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- 1) Pikiran untuk keluar (*Thinking of Quitting*)
- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
- 3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*)

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Beban Kerja dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan penelitian Yo dan Surya (2015) mengemukakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, bila beban kerja meningkat maka kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya. Mustapha dan Ghee (2013) memberikan hasil bahwa ada hubungan negatif signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Dalam penelitian Mansoor, dkk (2011) menemukan bahwa kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi, hal ini sejalan dengan penelitian Tunggareni dan Thinni Nurul (2013) yang menemukan bahwa tenaga keperawatan yang memiliki beban kerja objektif sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dari beban kerja objektif tinggi.

Hubungan *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja

Amstad, dkk (2011) menyebutkan bahwa salah satu dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kepuasan kerja. Menurut Amelia (2010) yang didukung hasil penelitian Anarfata (2011), Laksmi dan Hadi (2012) dan Yani, dkk (2016) berpendapat bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seseorang. Semakin tinggi

work-family conflict yang dirasakan oleh seorang karyawan maka kepuasan kerjanya akan semakin rendah, sebaliknya semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan maka kepuasan kerjanya akan semakin tinggi. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Desta Normalita Kurnia (2016) yang menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan *Job Insecurity* dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan Ashford dkk dalam Novliadi (2009:8), diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi yang dirasakan karyawan berhubungan salah satunya dengan kepuasan kerja yang rendah. Persepsi terhadap *job insecurity* akan berhubungan secara negatif dengan pengukuran kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Devi dan Sudibia (2014) yang menyatakan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Adanya pengaruh negatif mengindikasikan level *job insecurity* yang tinggi dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja, sebaliknya semakin rendah level *job insecurity* maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja.

Hubungan Beban Kerja dan *Turnover Intention*

Wirawan (2015:929) menyebutkan bahwa beban kerja merupakan salah satu dari alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan pindah kerja (*turnover*) pada karyawan, dimana pindah kerja dapat disebabkan karena beban kerja pegawai sangat berat yang menimbulkan stres kerja sehingga pegawai tidak mampu untuk melaksanakannya. Irvianti dan Verina (2015) dalam penelitiannya menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah dengan *turnover intention*, yang berarti bahwa jika beban kerja semakin tinggi maka keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) juga akan meningkat dan sebaliknya, jika beban kerja

semakin rendah maka keinginan karyawan untuk keluar juga akan berkurang.

Hubungan *Work-Family Conflict* dan *Turnover Intention*

Amstad, dkk (2011) menyebutkan bahwa salah satu dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah niat untuk berhenti (*turnover intention*). *Work-family conflict* memiliki hubungan positif terhadap *turnover intention* menurut Ghayyur dan Jamal (2012) dimana konflik ini mempengaruhi perilaku melalui penarikan diri seperti gangguan dalam keluarga, datang terlambat ke tempat kerja, dan absensi. Penelitian yang dilakukan oleh Windu Wicaksana (2017) dan Diba (2014) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya.

Hubungan *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

Wirawan (2015:929) menyebutkan bahwa salah satu alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan *turnover* pada karyawan adalah sekuriti (keamanan) pekerjaan, bagi pekerjaan yang tidak memberikan jaminan sekuriti (keamanan) pekerjaan, pegawai selalu mempunyai maksud ingin pindah kerja, akan pindah kerja jika mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pada penelitian Devi dan Sudibia (2015) menunjukkan bahwa *job insecurity* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, hal ini berarti semakin tinggi *job insecurity* akan menyebabkan tingginya *turnover intention*, dan sebaliknya. Hal ini sejalan dengan penelitian Sandi (2014), Septiari dan Ardana (2016), dan Windu Wicaksana (2017) yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

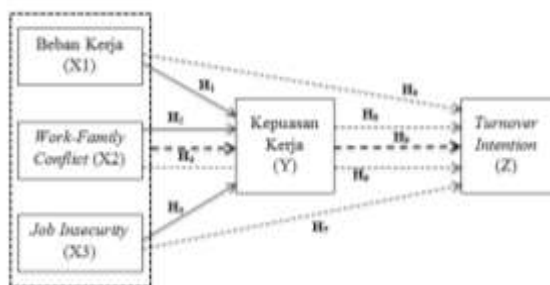
Hubungan Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*

Wirawan (2015:929) menyebutkan bahwa salah satu alasan atau faktor-faktor yang menyebabkan turnover intention adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja menentukan apakah seorang akan retensi di tempat kerjanya atau pindah kerja ke perusahaan lainnya. Sementara menurut Robbins (2015:52) dampak pekerja yang puas dan tidak puas terhadap tempat kerja salah satunya adalah sebagai keluar, dimana respon keluar mengarahkan perilaku untuk meninggalkan organisasi termasuk mencari sebuah posisi yang baru serta pengunduran diri. Pada penelitian Devi dan Sudibia (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini didukung oleh penelitian Yani yang menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan seorang karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Kerangka Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini tersaji pada Gambar 1.

Gambar 1
Kerangka Teoritis



Sumber : Dikembangkan dalam penelitian, 2017

Keterangan:

- > = Pengaruh variabel X terhadap Y secara parsial
- > = Pengaruh X, Y terhadap Z secara parsial
- - - - -> = Pengaruh simultan variabel terhadap Y & Z

Hipotesis

- Ha₁ : Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. (**Ha₁ : β₁ ≠ 0**)
- Ha₂ : Terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. (**Ha₂ : β₂ ≠ 0**)
- Ha₃ : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. (**Ha₃ : β₃ ≠ 0**)
- Ha₄ : Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja, *work-family conflict* dan *job insecurity* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. (**Ha₄ : β₁ ≠ β₂ ≠ β₃ ≠ 0**)
- Ha₅ : Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. (**Ha₅ : β₁ ≠ 0**)
- Ha₆ : Terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. (**Ha₆ : β₂ ≠ 0**)
- Ha₇ : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. (**Ha₇ : β₃ ≠ 0**)
- Ha₈ : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. (**Ha₈ : β₄ ≠ 0**)
- Ha₉ : Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja, *work-family conflict*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen

Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. ($H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0$)

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan departemen produksi yang ada di PT BinaBusana Internusa Semarang yang berjumlah 1.106 karyawan. Dengan rumus Slovin dapat dihitung ukuran sampel dari jumlah populasi 1.106 karyawan (periode Maret 2017) dengan mengambil tingkat kepercayaan 10% sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{1106}{1 + (1106)(0.1)^2}$$

$$n = 91,71 \quad (\text{dibulatkan menjadi } 100 \text{ karyawan}).$$

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportionate stratified sampling*, teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional (Sugiyono, 2014:152). Dalam penelitian ini, populasi yang merupakan karyawan departemen produksi memiliki perbedaan karakteristik karena departemen produksi di PT BinaBusana Internusa dibagi menjadi dua, yaitu produksi Nagai dan produksi *Others*.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, observasi, dan studi pustaka. Kuesioner yang diberikan adalah pertanyaan yang berkaitan dengan fakta dan opini dari responden, sementara kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala perbedaan semantik dengan skala 1 – 7. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada manajer personalia untuk mengetahui lebih detail mengenai fenomena *turnover* karyawan dan faktor-faktor yang mungkin menjadi

penyebab *turnover* tersebut. Sementara observasi dilakukan untuk mengamati pekerjaan sehari-hari karyawan departemen produksi, baik dari jam kerja, lingkungan kerja, kondisi pekerjaan, dan sebagainya. Data yang diperoleh dari studi pustaka di dalam penelitian ini selain literatur-literatur dari buku dan jurnal juga berupa data *company profile* perusahaan dan laporan rutin bulanan maupun tahunan tentang jumlah karyawan dan tingkat *turnover* pada departemen produksi PT BinaBusana Internusa Semarang.

Analisis Data

Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan kualitatif, yaitu suatu analisis data yang diperlukan untuk mengelola data yang diperoleh dari hasil kuesioner, kemudian dilakukan analisis berdasarkan metode statistik. Metode kuantitatif yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Selain itu juga dilakukan analisis deskriptif dan uji asumsi klasik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen ini dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada 30 responden untuk mengetahui validitas dan reliabilitas dari instrumen yang akan digunakan dalam penelitian.

Uji Validitas

Untuk menguji validitas instrumen ini digunakan metode korelasi *product moment* dengan SPSS 17.0. Kemudian butir-butir instrumen dinyatakan valid jika koefisien korelasi *product moment* > $r_{\text{tabel}} (\alpha; n-2)$ $n =$ jumlah sampel, r_{tabel} pada penelitian ini didapatkan dari angka r_{tabel} untuk signifikansi 0,05 dua arah dengan $df=28$ dan $n=30$ yaitu 0,3610.

Uji Validitas Beban Kerja

Tabel 2
Uji Validitas Beban Kerja

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X.1.1	0,3610	0,607	Valid
X.1.2	0,3610	0,742	Valid
X.1.3	0,3610	0,819	Valid
X.1.4	0,3610	0,826	Valid
X.1.5	0,3610	0,770	Valid
X.1.6	0,3610	0,730	Valid
X.1.7	0,3610	0,752	Valid
X.1.8	0,3610	0,651	Valid
X.1.9	0,3610	0,727	Valid
X.1.10	0,3610	0,720	Valid
X.1.11	0,3610	0,805	Valid
X.1.12	0,3610	0,692	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 2, bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel beban kerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} , maka disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan tersebut valid.

Uji Validitas Work-Family Conflict

Tabel 3
Uji Validitas Work-Family Conflict

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X.2.1	0,3610	0,631	Valid
X.2.2	0,3610	0,727	Valid
X.2.3	0,3610	0,591	Valid
X.2.4	0,3610	0,769	Valid
X.2.5	0,3610	0,786	Valid
X.2.6	0,3610	0,533	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 3, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel *work-family conflict* memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan tersebut valid.

Uji Validitas Job Insecurity

Tabel 4
Uji Validitas Job Insecurity

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
X.3.1	0,3610	0,836	Valid

X.3.2	0,3610	0,620	Valid
X.3.3	0,3610	0,701	Valid
X.3.4	0,3610	0,679	Valid
X.3.5	0,3610	0,702	Valid
X.3.6	0,3610	0,523	Valid
X.3.7	0,3610	0,646	Valid
X.3.8	0,3610	0,390	Valid
X.3.9	0,3610	0,565	Valid
X.3.10	0,3610	0,720	Valid
X.3.11	0,3610	0,818	Valid
X.3.12	0,3610	0,802	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 4, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel *job insecurity* memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan tersebut valid.

Uji Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 5
Uji Validitas Kepuasan Kerja

Item	r_{tabel}	r_{hitung}	Keterangan
Y.1	0,3610	0,437	Valid
Y.2	0,3610	0,408	Valid
Y.3	0,3610	0,558	Valid
Y.4	0,3610	0,450	Valid
Y.5	0,3610	0,452	Valid
Y.6	0,3610	0,660	Valid
Y.7	0,3610	0,808	Valid
Y.8	0,3610	0,756	Valid
Y.9	0,3610	0,712	Valid
Y.10	0,3610	0,689	Valid
Y.11	0,3610	0,606	Valid
Y.12	0,3610	0,813	Valid
Y.13	0,3610	0,840	Valid
Y.14	0,3610	0,698	Valid
Y.15	0,3610	0,755	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 5, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel kepuasan kerja memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel} , maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan tersebut valid.

Uji Validitas Turnover Intention

Tabel 6
Uji Validitas Turnover Intention

Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Keterangan
Z.1	0,3610	0,754	Valid
Z.2	0,3610	0,766	Valid
Z.3	0,3610	0,780	Valid
Z.4	0,3610	0,742	Valid
Z.5	0,3610	0,748	Valid
Z.6	0,3610	0,610	Valid
Z.7	0,3610	0,863	Valid
Z.8	0,3610	0,762	Valid
Z.9	0,3610	0,668	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 6, maka dapat diketahui bahwa seluruh butir pertanyaan dari variabel *turnover intention* memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada nilai r_{tabel}, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini dilakukan uji reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Hasil dari uji reliabilitas ini adalah suatu konstuk dikatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60. Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas.

Tabel 7
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,923	Reliabel
Work-Family Conflict (X2)	0,747	Reliabel
Job Insecurity (X3)	0,884	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,907	Reliabel
Turnover Intention (Z)	0,894	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 7, dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih dari 0,60 yang artinya semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak, dapat menggunakan uji *Kolmogorof Smirnov*. Jika hasil analisis menunjukkan nilai Sig < 0,05 artinya data tidak berdistribusi normal, atau berbeda dengan kurva normal. Sebaliknya, jika hasil analisis memiliki nilai Sig > 0,05 maka data berdistribusi normal (Lupiyoadi dan Ikhsan, 2013:138). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 8.

Tabel 8
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Asymp. Signifikansi 2-arah
Kepuasan Kerja	0,835
Turnover Intention	0,830

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Karena dalam penelitian ini menggunakan dua model regresi, maka terdapat dua variabel dependen, yaitu untuk model pertama kepuasan kerja dan untuk model kedua adalah *turnover intention*. Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa hasil analisis memiliki nilai Sig > 0,05 yang berarti bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Kurniawan (2014) untuk mendeteksi multikolinearitas pada suatu model adalah jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 9.

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Nilai VIF
Beban Kerja	1,330
<i>Work-Family Conflict</i>	1,554
<i>Job Insecurity</i>	1,529
Dependen : Kepuasan Kerja (Y)	
Beban Kerja	1,405
<i>Work-Family Conflict</i>	1,649
<i>Job Insecurity</i>	1,753
Kepuasan Kerja	1,745
Dependen : <i>Turnover Intention</i> (Z)	

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 9, dapat diketahui bahwa dari seluruh variabel baik dari model 1 maupun model 2 menunjukkan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji Glejser. Kriteria yang digunakan adalah apabila nilai Sig. yang dihasilkan lebih dari 0,05 maka terbebas dari asumsi heterokedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Tabel 10.

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi
Persamaan 1	
Konstanta	0,853
Beban Kerja	0,146
<i>Work-Family Conflict</i>	0,207
<i>Job Insecurity</i>	0,988
Persamaan 2	
Konstanta	0,149
Beban Kerja	0,709
<i>Work-Family Conflict</i>	0,129
<i>Job Insecurity</i>	0,236
Kepuasan Kerja	0,085

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Tabel 10 menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai sig $\geq 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa variabel-variabel tersebut terbebas dari asumsi heterokedastisitas.

Uji Linieritas

Konsep sederhana dari uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi (*linierity*) lebih dari 0,05. Uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel-variabel X. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 11.

Tabel 11
Hasil Uji Linieritas

Variabel	Nilai Signifikansi
Persamaan 1	
Beban Kerja	0,053
<i>Work-Family Conflict</i>	0,972
<i>Job Insecurity</i>	0,703
Persamaan 2	
Beban Kerja	0,233
<i>Work-Family Conflict</i>	0,576
<i>Job Insecurity</i>	0,369
Kepuasan Kerja	0,262

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 11, dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja, *work-family conflict*, dan *job insecurity* linier terhadap kepuasan kerja, serta variabel beban kerja, *work-family conflict*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja linier terhadap *turnover intention*. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,05.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian dalam statistik yang digunakan untuk menguji besarnya pengaruh semua variabel bebas secara parsial

terhadap variabel terikat. Pengujian ini menggunakan SPSS versi 17.0.

Kriteria hasil pengujian uji t dengan tingkat signifikan nilai t ($\alpha = 0,05$) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai t_{tabel} didapatkan dari tabel distribusi t dengan tingkat signifikansi 5% (0,05) dua arah dan $df = 96$ untuk model 1 dan $df = 95$ untuk model 2 ($df = n - k$, $n =$ total sampel, $k =$ total variabel). Hasil uji t dapat dilihat pada Tabel 12

Tabel 12
Hasil Uji Parsial (Uji T)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Nilai Sig.	Keterangan
Persamaan 1				
Beban Kerja	- 2,351	1,98498	0,021	Signifikan
Work-Family Conflict	- 2,398	1,98498	0,018	Signifikan
Job Insecurity	- 3,796	1,98498	0,000	Signifikan
Persamaan 2				
Beban Kerja	2,281	1,98525	0,025	Signifikan
Work-Family Conflict	4,662	1,98525	0,000	Signifikan
Job Insecurity	2,039	1,98525	0,044	Signifikan
Kepuasan Kerja	- 3,488	1,98525	0,001	Signifikan

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Hasil uji parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Beban kerja terhadap kepuasan kerja

H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerjapada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. ($H_{a1} : \beta_1 \neq 0$)

Pada tabel 12 persamaan 1 dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,351 > 1.98498$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_{a1} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja.

2) Work-family conflict terhadap kepuasan kerja

H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. ($H_{a2} : \beta_2 \neq 0$)

Pada tabel 12 persamaan 1 dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,398 > 1.98498$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_{a2} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

3) Job insecurity terhadap kepuasan kerja

H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja pada karyawanDepartemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. ($H_{a3} : \beta_3 \neq 0$)

Pada tabel 12 persamaan 1 dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,796 > 1.98498$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_{a3} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap kepuasan kerja.

4) Beban kerja terhadap turnover intention

H_{a5} : Terdapat pengaruhsignifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*

pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. ($H_{a5} : \beta_1 \neq 0$)

Pada tabel 12 persamaan 2 dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,281 > 1.98525$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_{a5} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention*.

5) Work-family conflict terhadap turnover intention

H_{a6} : Terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. ($H_{a6} : \beta_2 \neq 0$)

Pada tabel 12 persamaan 2 dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,662 > 1.98525$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_{a6} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

6) Job insecurity terhadap turnover intention

H_{a7} : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. ($H_{a7} : \beta_3 \neq 0$)

Pada tabel 12 persamaan 2 dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,039 > 1.98525$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_{a7} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

7) Kepuasan kerja terhadap turnover intention

H_{a8} : Terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. ($H_{a8} : \beta_4 \neq 0$)

Pada tabel 12 persamaan 2 dapat dilihat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,488 > 1.98525$) dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H_{a8} diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerjaterhadap *turnover intention*.

Uji Simultan (Uji F)

Kriteria hasil pengujian uji F dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti masing-masing variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil uji simultan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) X1, X2, dan X3 terhadap Y

Tabel 13
Hasil Uji F (Simultan) Persamaan 1

Model	df	Nilai F	Nilai Sig.
1 Regresi	3	24.003	.000 ^a
Residu	96		
Total	99		

Sumber : Output SPSS 17.0

H_{a4} : Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja, *work-family conflict* dan *job insecurity* secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang. ($H_{a4} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$)

Nilai F tabel dengan probabilitas 0,05, $df_1=3$ dan $df_2=96$ adalah 2,70. Dari tabel 13 dapat

diketahui jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($24,003 > 2,70$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan H_{a4} diterima, artinya bahwa variabel independen (beban kerja, *work-family conflict*, *job insecurity*) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (kepuasan kerja).

2) X1, X2, X3, dan Y terhadap Z

Tabel 14
Hasil Uji F (Simultan) Persamaan 2

Model	df	Nilai F	Nilai Sig.
1 Regresi	4	41.348	.000 ^a
Residu	95		
Total	99		

Sumber : Output SPSS 17.0

H_{a9} : Terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, beban kerja, *work-family conflict*, *job insecurity*, dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap *turnover intention* pada karyawan Departemen Produksi di PT BinaBusana Internusa Semarang.
($H_{a9} : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \beta_4 \neq 0$)

Nilai F tabel dengan probabilitas 0,05, $df_1=4$ dan $df_2=95$ adalah 2,47. Dari tabel 28 dapat diketahui jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($41,348 > 2,47$) dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, artinya bahwa variabel independen (beban kerja, *work-family conflict*, *job insecurity*, kepuasan kerja) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (*turnover intention*).

Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, *work-family conflict* dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap *turnover intention* menggunakan aplikasi SPSS 17.0. Untuk itu digunakan dua persamaan struktural sebagai berikut.

a. Persamaan Struktural 1

Tabel 15
Hasil Analisis Jalur Persamaan 1

Model	Koefisien yang di standarkan	Nilai t	Nilai Sig.
	Beta		
1 (Kons-tanta)		24.616	.000
X1	-.209	-2.351	.021
X2	-.231	-2.398	.018
X3	-.362	-3.796	.000

Sumber : Output SPSS 17.0

Tabel 16
Koefisien Determinasi 1

Nilai R	Nilai R ²	Nilai R ² yang di sesuaikan	Kesalahan standar perkiraan
.655 ^a	.429	.411	.55543

Sumber : Output SPSS 17.0

Berdasarkan tabel 15, maka untuk menghitung koefisien jalur digunakan rumus sebagai berikut:

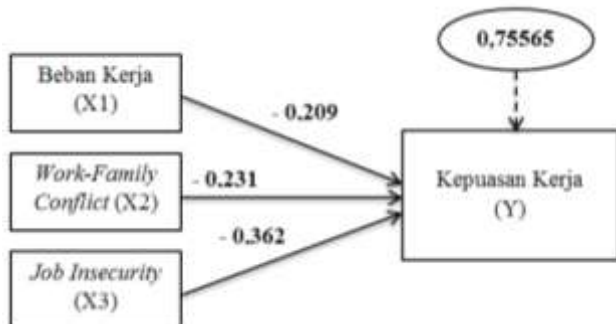
$$e_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,429} = 0,75565$$

Sementara itu persamaan struktural 1 berdasarkan tabel 15 dan Tabel 16 dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = - 0,209 X_1 - 0,231 X_2 - 0,362 X_3 + 0,75565 e_1$$

Berdasarkan persamaan struktural 1 maka struktur pengaruh X1, X2, dan X3 terhadap Y dapat diilustrasikan sebagaimana Gambar 2.

Gambar 2
Pengaruh X1, X2, X3 Terhadap Y



Sumber : dikembangkan dalam penelitian, 2017

b. Persamaan Struktural 2

Tabel 17

Hasil Analisis Jalur Persamaan 2

Model	Koefisien yang di standarkan	Nilai t	Nilai Sig.
	Beta		
1 (Konstanta)		2.479	.015
X1	.168	2.281	.025
X2	.371	4.662	.000
X3	.168	2.039	.044
Y	-.286	-3.488	.001

Sumber : Output SPSS 17.0

Tabel 18

Koefisien Determinasi 2

Nilai R	Nilai R ²	Nilai R ² yang di sesuaikan	Kesalahan standar perkiraan
.655 ^a	.429	.411	.55543

Sumber : Output SPSS 17.0

Berdasarkan tabel 17, maka untuk menghitung koefisien jalur digunakan rumus sebagai berikut:

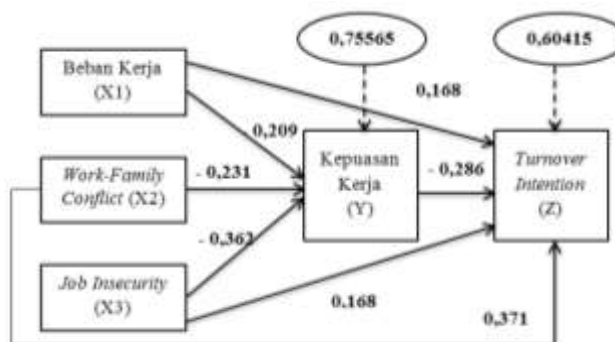
$$e_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,635} = 0,60415$$

Berdasarkan Tabel 17 dan Tabel 18, maka Persamaan struktural 2 dapat diketahui sebagai berikut:

$$Z = 0,168 X_1 + 0,371 X_2 + 0,168 X_3 - 0,286 Y + 0,60415 e_2$$

Berdasarkan persamaan struktural 1 maka struktur pengaruh X1, X2, X3, dan Y terhadap Z dapat diilustrasikan sebagaimana disajikan pada Gambar 3.

Gambar 3
Pengaruh X1, X2, X3, dan Y Terhadap Z



Sumber : dikembangkan dalam penelitian, 2017

Untuk mengetahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung, serta koefisien jalur dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Tabel 19.

Tabel 19

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Y	- 0,209	- 0,209		- 0,209
X2 terhadap Y	- 0,231	- 0,231		- 0,231
X3 terhadap Y	- 0,362	- 0,362		- 0,362
Y terhadap Z	- 0,286	- 0,286		- 0,286

X1 terhad ap Z	0,168	0,168	- 0,209 x - 0,286 = 0,0597 74	0,2277 74
X2 terhad ap Z	0,371	0,371	- 0,231 x - 0,286 = 0,0660 66	0,4370 66
X3 terhad ap Z	0,168	0,168	- 0,362 x - 0,286 = 0,1035 32	0,2715 32
e1	0,7556 5	0,7556 5		0,7556 5
e2	0,6041 5	0,6041 5		0,6041 5

Sumber : Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan Tabel 19, maka dapat dijabarkan sebagai berikut:

- a. Variabel beban kerja (X1) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien -0,209 dan signifikansi 0,021. Hal ini berarti jika beban kerja naik maka kepuasan kerja akan cenderung turun, dan sebaliknya jika beban kerja turun maka kepuasan kerja akan naik.
- b. Variabel *work-family conflict* (X2) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien -0,231 dan signifikansi 0,018. Hal ini berarti jika *work-family conflict* naik maka kepuasan kerja akan turun, dan sebaliknya jika *work-family conflict* turun maka akan kepuasan kerja akan naik.
- c. Variabel *job insecurity* (X3) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dengan nilai koefisien -0,362 dan signifikansi 0,000. Hal ini berarti jika *job insecurity* naik maka kepuasan kerja akan turun, dan sebaliknya jika *job insecurity* turun maka kepuasan kerja akan meningkat.
- d. Variabel kepuasan kerja (Y) secara langsung berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Z) dengan nilai koefisien -0,286 dan signifikansi 0,001. Hal ini berarti jika kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* akan turun, dan sebaliknya jika kepuasan kerja turun maka *turnover intention* akan naik.
- e. Variabel beban kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Z). Besar koefisien pengaruh langsung yaitu 0,168 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,059774 dengan jumlah total pengaruh sebesar 0,227774. Hal ini berarti jika beban kerja meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat.
- f. Variabel *work-family conflict* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Z). Besar koefisien pengaruh langsung yaitu 0,371 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,066066 dengan jumlah total pengaruh sebesar 0,437066. Hal ini berarti jika *work-family conflict* meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat.
- g. Variabel *job insecurity* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Z). Besar koefisien pengaruh langsung yaitu 0,168 sedangkan pengaruh tidak langsung sebesar 0,103532 dengan jumlah total pengaruh sebesar 0,271532. Hal ini berarti jika *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* juga akan meningkat.
- h. Variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah *job insecurity*, sedangkan variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* adalah *work-family conflict*.
- i. Pada tabel 15 diperoleh nilai *Adjusted R*² = 0,411 = 41,1% ini berarti besarnya pengaruh beban kerja, *work-family conflict*, dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah 41,1% dan sisanya

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

- j. Pada tabel 17 diperoleh nilai *Adjusted R*²= 0,620 = 62% ini berarti besarnya pengaruh beban kerja, *work-family conflict*, *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah 62% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilaksanakan pada PT BinaBusana Internusa Semarang terdapat beberapa hal yang dapat disimpulkan sebagai berikut.

- Beban kerja, *work-family conflict*, dan *job insecurity* secara parsial maupun simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan departemen produksi PT BinaBusana Internusa Semarang. Besarnya pengaruh beban kerja, *work-family conflict*, dan *job insecurity* terhadap kepuasan kerja adalah 41,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.
- Beban kerja, *work-family conflict*, *job insecurity* dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan departemen produksi PT BinaBusana Internusa Semarang. Beban Kerja, *Work-Family Conflict*, dan *Job Insecurity* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* baik secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Besarnya pengaruh beban kerja, *work-family conflict*, *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah 62% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka penulis dapat memberikan saran sebagai berikut:

- Mengacu pada beban kerja, *work-family conflict*, dan *job insecurity* pada karyawan departemen produksi PT BinaBusana Internusa Semarang yang berada pada level sedang, kepuasan kerja berada pada level tinggi dan *turnover intention* berada pada level rendah, maka perusahaan dapat mengurangi *turnover intention* dengan cara mengurangi beban kerja, *work-family conflict*, dan *job insecurity* serta meningkatkan kepuasan kerja supaya lebih maksimal.
- Pada beban kerja, target pekerjaan merupakan indikator dengan nilai yang paling tinggi dibandingkan dengan indikator yang lain. Untuk itu perusahaan dapat menyeimbangkan target yang tinggi ini dengan peningkatan keterampilan karyawan, sehingga standar target perusahaan dapat sesuai dengan standar kompetensi yang dimiliki karyawan.
- Tekanan pekerjaan merupakan indikator dengan nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan tekanan keluarga pada variabel *work-family conflict*, untuk itu perusahaan agar dapat memberikan perhatian dengan menyeimbangkan kehidupan antara pekerjaan dengan keluarga salah satunya dengan memperhatikan lama jam kerja untuk mengurangi *work-family conflict* karena variabel ini adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention*.
- Mengacu pada *job insecurity*, pusat pengendalian merupakan indikator yang memiliki nilai paling kecil. Variabel ini merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada penelitian ini. Untuk itu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja dengan mengurangi *job insecurity* yang ada di perusahaan.
- Mengacu pada indikator promosi atau kenaikan jabatan yang memiliki nilai paling rendah, yang artinya karyawan

kurang puas terhadap kesempatan promosi pada pekerjaannya, perusahaan agar dapat memberikan kesempatan promosi yang lebih luas terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja supaya berada pada level yang maksimal.

- f. *Turnover intention* pada karyawan departemen produksi PT BinaBusana Internusa Semarang berada pada level rendah, walaupun begitu perusahaan perlu menekan angka tersebut agar berada pada level sangat rendah. Indikator pencarian alternatif pekerjaan baru menjadi indikator dengan nilai yang paling tinggi, mungkin hal ini dapat dikarenakan banyaknya industri sejenis yang ada dan membuka kesempatan untuk karyawan tersebut bisa pindah ke industri tersebut. Maka dari itu perusahaan perlu menekan angka *turnover intention* salah satunya dengan cara menurunkan beban kerja, *work-family conflict*, dan *job insecurity* serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achid, Novia Frieza. 2015. *The Influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment and Person-Job Fit on Turnover Intention of Employee at PT Asia Pacific Fibers, Tbk.* Skripsi. Semarang: Politeknik Negeri Semarang.
- Amelia, Anisah. 2010. *Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, dan Kinerja Karyawan.* Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 4, No. 3. Hal. 201-219.
- Amstad, Fabienne T., et al. 2011. *A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations.* Journal of Occupational Health Psychology, Vol.16 No.2 p.151-169. Bern: American Psychological Association.
- Anafarta, Nilgun. 2011. *The Relationship between work-family conflict and job satisfaction A structural equation model (SEM) Approach.* International Journal of Bussiness and Management. Vol.6, No.4.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Praktek.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Artadi, Febri Furqon. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari.* Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Erlangga.
- Devi, Ni Luh Mita Sri & Gede Adnyana Sudibia. *Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention: (studi pada karyawan kontrak di Bali Dynasty Resort).* E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 No.4 hal.1047-1066.
- Diba, Anisah Fara & Hudiyanto, Hadir. 2014. *Analisis Pengaruh Work-Family Conflict, Stres Kerja, dan Self Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita di PT Intensive Medicare.* <https://thesis.binus.ac.id/Doc/WorkingPaper/2014-1-00263-MN%20WorkingPaper001.pdf> (9Maret 2017)
- Fuhasari, Lilla. 2016. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention.* Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ghayyur, Muhammad dan Waseef Jamal. 2012. *Work-Family Conflicts: A Case of Employees Turnover Intention.* International Journal of Social Science and Humanity. Vol. 2, No.3.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS.* Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Irvianti, Laksmi Sito Dwi & Verina, Renno Eka. 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan*

- Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta*. Jurnal Binus Business Review, Vol.6 No 1 p.117-126.
- Kurnia, Desta Normalita. 2016. Pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BRI cabang Wonosobo. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metodologi Riset untuk Ekonomi & Bisnis Teori, Konsep & Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan SPSS 22.0)*. Bandung: Alfabeta.
- Laksmi, Nimas Ayu Putri dan Cholichul Hadi. 2012. *Hubungan antara Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X*. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi. Vol.1, No.2.
- Lupiyoadi, Rambat & Ridho Bramulya Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mansoor, Muhammad., Sabtain Fida, dkk. 2011. *The impact of Job Stres on Employee Job Satisfaction A study on Telecommunication Sector of Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly*, 2(3), pp: 50-56.
- Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. 2013. *Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia*. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), pp: 10-16.
- Novliadi, Ferry. 2007. *Intensi Turnover Karyawan Ditinjau Dari Budaya Perusahaan Dan Kepuasan Kerja*. USU Repository. <https://library.usu.ac.id/download/fk/132316960.pdf> (17 Maret 2017)
- . 2009. *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Organisasi Pembelajaran dengan Job Insecurity Pada Karyawan*. <https://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/3645/1/08E00922.pdf> (12 Maret 2017)
- Putra, Achmad Syukriansyah. 2012. Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing dan Kredit PT, WOM Finance Cabang Depok. *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor. <http://repository.ipb.ac.id/handle/123456789/57084> (3 Maret 2017)
- Quereshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Khan, K., Zaman, K. 2013. *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions : What We Know, What Should We Know*. *Journal of Management Info*. P23 (6)
- Rahmawati, Annisa. 2015. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P, Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sandi, Freza Mahaztra. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (studi pada guru SDIT Asy-Syaamil Bontang). *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Sanny, Lim & Selby Kristanti. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Karawang*. *Binus Business Review*, Vol.5 No.1 hal.61-69
- Septiari, Ni Ketut & Ardana, I Komang. 2016. *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung*

- Putra Bali*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No 10. ISSN: 2302-8912.
- Smithson, Janet & Lewis, Suzan. 2015. *Is job insecurity changing the psychological contract?*. Personal Review, Vol 29 No 6 p.680-702. <http://www.emerald-library.com> (6 Maret 2017).
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Susanto. 2010. *Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*. Aset, Vol.12 No 1 hal. 75-85. ISBN 1693-928X.
- Tarwaka., dkk. 2004. *Ergonomi untuk Kesehatan, Keselamatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA PRESS.
- Tunggareni, Heln Susianti dan Thinni Nurul Rochmah. 2013. *Job Satisfaction and Performance of Nurse based on Workload in Bhayangkara HospitalLumajang*. Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia, 1(3), pp: 225-233.
- Waluyo, Minto. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: PT Indeks
- Waspado, WGS Agung, Handayani, dan Pramita Widya. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT.UNITEX Di Bogor*. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI), Vol.4 No.1, hal.102
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wicaksono, Windu. 2017. *Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang*. <https://repository.umy.ac.id/handle/123456789/9196?show=full> (20 Maret 2017)
- Widjaja, D.C. 2012. *Analisis Persepsi Employee Empowerment Terhadap Employee Turnover Intention di Hotel X, Kupang, Nusa Tenggara*. Jurnal Management Perhotelan, Vol.4 No 2.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yani, Sudibya, & Rahyuda. *Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol.5 No.3 hal.629-658.
- Yo, Putu Melati Purbaningrat & Ida Bagus Ketut Surya. 2015. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol.4 No.5 hal:1149-1160

