

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil PT. Kereta Api Indonesia (KAI)

PT Kereta Api Indonesia (Persero) (disingkat **KAI** atau **PT KAI**) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang melayani jasa angkutan kereta api. Awal nama perusahaan kereta api ini adalah Djawatan Kereta Api Repoeblik Indonesia (DKARI). Kemudian, berturut-turut berubah menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA), Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA), Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka), dan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara yang membawahi jasa pelayanan transportasi kereta api. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) melayani jasa angkutan kereta api penumpang dan barang. Pada tanggal 12 Agustus 2008 PT KAI melakukan pemisahan Divisi Angkutan Perkotaan Jabotabek menjadi *PT KAI Commuter Jabodetabek (KCJ)* yang pada tahun 2017 lalu menjadi *PT Kereta Commuter Indonesia* untuk mengelola kereta api penglaju di daerah Jakarta dan sekitarnya.

Pada tahun 2007, DPR mengesahkan revisi UU No. 13/1992 yang menekankan bahwa investor swasta dan pemerintah daerah mendapat

kesempatan untuk mengelola jasa transportasi kereta api di Indonesia. Pemberlakuan Undang-Undang Perkeretaapian No. 27/2007 secara hukum mengakhiri monopoli PT. Kereta Api di Indonesia. Setiap tanggal 28 September diperingati sebagai hari kereta api nasional sebab pada 28 September 1945, para pemuda Indonesia yang tergabung dalam Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) merebut kekuasaan perkeretaapian dari tangan Jepang.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) membawahi Sembilan Daerah Operasi (DAOP) dan Divisi Regional (DIVRE) yaitu Daop 1 Jakarta, Daop 2 Bandung, Daop 3 Cirebon, Daop 4 Semarang, Daop 5 Purwokerto, Daop 6 Yogyakarta, Daop 7 Madiun, Daop 8 Surabaya, dan 9 Jember. Sedangkan Divre 1 Sumut, Divre 2 Sumbar, dan Divre 3 Sumsel.

2. Sejarah Perkeretaapian

Kehadiran kereta api di Indonesia ditandai dengan pencangkulan pertama pembangunan jalan KA di desa Kemijen, Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet van den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh Naamlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij (NV. NISM) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung (26 Km) dengan lebar sepur 1435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu, 10 Agustus 1867.

Keberhasilan swasta, NV. NISM membangun jalan KA antara Kemijen-Tanggung, yang kemudian pada tanggal 10 Februari 1870 dapat menghubungkan kota Semarang - Surakarta (110 Km), akhirnya mendorong minat investor untuk membangun jalan KA di daerah lainnya. Tidak mengherankan, kalau pertumbuhan panjang jalan rel antara 1864 - 1900 tumbuh dengan pesat. Kalau tahun 1867 baru 25 Km, tahun 1870 menjadi 110 Km, tahun 1880 mencapai 405 Km, tahun 1890 menjadi 1.427 Km dan pada tahun 1900 menjadi 3.338 Km.

Selain di Jawa, pembangunan jalan KA juga dilakukan di Aceh (1874), Sumatera Utara (1886), Sumatera Barat (1891), Sumatera Selatan (1914), bahkan tahun 1922 di Sulawesi juga telah dibangun jalan KA sepanjang 47 Km antara Makasar-Takalar, yang pengoperasiannya dilakukan tanggal 1 Juli 1923, sisanya Ujungpandang - Maros belum sempat diselesaikan.

Sampai dengan tahun 1939, panjang jalan KA di Indonesia mencapai 6.811 Km. Tetapi, pada tahun 1950 panjangnya berkurang menjadi 5.910 km, kurang lebih 901 Km raib, yang diperkirakan karena dibongkar semasa pendudukan Jepang dan diangkut ke Burma untuk pembangunan jalan KA di sana.

Setelah kemerdekaan Indonesia diproklamkan pada tanggal 17 Agustus 1945, karyawan KA yang tergabung dalam Angkatan Moeda Kereta Api (AMKA) mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang. Peristiwa bersejarah tersebut terjadi pada tanggal 28 September

1945. Pembacaan pernyataan sikap oleh Ismangil dan sejumlah anggota AMKA lainnya, menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Orang Jepang tidak diperbolehkan campur tangan lagi urusan perkeretaapi-an di Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 September 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta dibentuknya Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI).

3. Visi dan Misi PT. KAI

Visi

“Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*”

Misi

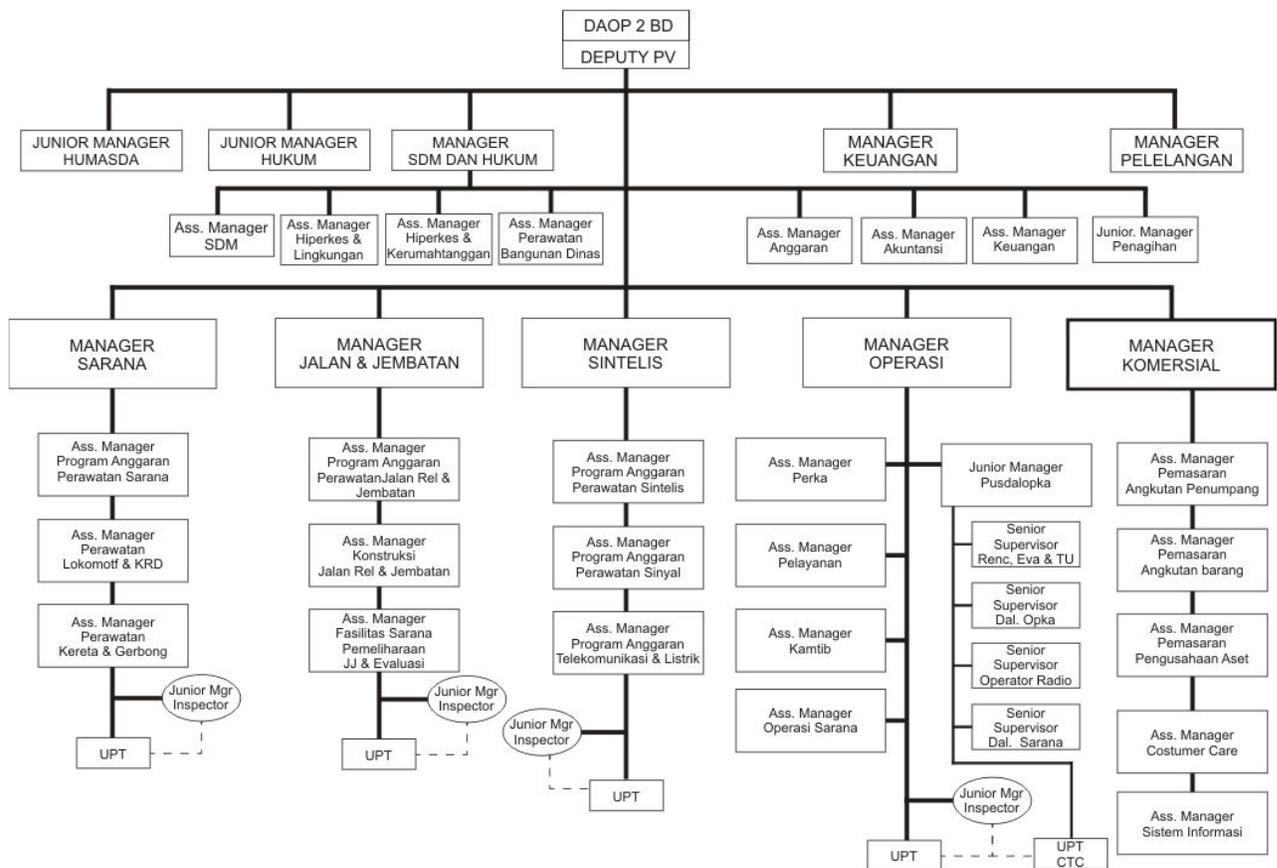
Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktik bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelesatrian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan.

4. Profil Daerah Operasi 2 Bandung

Daerah Operasi 2 Bandung adalah salah satu daerah operasi PT. Kereta Api (Persero) dari sembilan daerah operasi yang ada di pulau Jawa, terletak di Jawa Barat dengan batas teritorial wilayah antara stasiun Cibungur (Kab.

Cikampek), stasiun Cianjur, sampai stasiun Banjar di kota Banjar Jawa Barat. Daerah operasi 2 Bandung memiliki 53 stasiun yang diklasifikasikan atas beberapa kelas stasiun yaitu stasiun kelas besar, stasiun kelas 1, stasiun kelas 2 dan stasiun kelas 3, penetapan kelas tersebut disesuaikan dengan potensi dari masing-masing stasiun.

5. Struktur Organisasi Daerah Operasi 2 Bandung



Sumber: website PT.KAI

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Daerah Operasi 2 Bandung

Daerah Operasi 2 Bandung adalah satuan organisasi yang berada di bawah Direktur Utama dan berkedudukan di Bandung. Menurut gambar 4.1 yang tertera dapat diketahui bahwa struktur organisasi yang ada di Daop 2 Bandung dan dipimpin oleh seorang Executive Vice President (EVP) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Utama.

Executive Vice President mempunyai tugas merencanakan dan mengoptimalkan penyelenggaraan kegiatan usaha Perusahaan di wilayah Daerah Operasi 2 Bandung. Dalam melaksanakan tugasnya, Executive Vice President menyelenggarakan fungsi, berikut ini adalah beberapa contoh fungsi tersebut :

- a. Merencanakan dan mengoptimalisasikan pencapaian target pendapatan dan efisiensi biaya.
- b. Merencanakan dan mengoptimalisasikan penyelenggaraan sarana dan prasarana perkeretaapian yang handal diwilayahnya.
- c. Merencanakan dan mengoptimalisasikan penyelenggaraan angkutan perkeretaapian berdasarkan 4 pilar utama yaitu keselamatan, pelayanan, kenyamanan dan ketepatan waktu.

Executive Vice President dibantu oleh Deputy Executive Vice President Daerah Operasi 2 Bandung, selanjutnya disebut Deputy Daerah Operasi 2 Bandung, yang mempunyai tugas merencanakan dan mengoptimalkan

penyelenggaraan operasi sarana dan prasarana di wilayah Daerah Operasi 2 Bandung.

Susunan Organisasi setelah EVP dan Deputy EVP yang berada Daerah Operasi 2 Bandung terdiri atas: Bagian Hubungan Masyarakat Daerah, Bagian Hukum, Bagian Sumber Daya Manusia dan Umum, Bagian Keuangan, Bagian Sistem Informasi, Bagian Pengadaan Barang dan Jasa, Bagian Sarana, Bagian Jalan ReI dan Jembatan, Bagian Sinyal, Telekomunikasi dan Listrik, Bagian Operasi, Bagian Pengamanan, Bagian Penjagaan Aset, Bagian Fasilitas Penumpang, Bagian Angkutan Penumpang, Bagian Pengusahaan Aset, Bagian Kesehatan, Bagian Angkutan Barang, Bagian Bangunan, dan Quality Controller.

6. Pengelolaan SDM di PT. KAI

Pengelolaan SDM yang dilakukan oleh PT. KAI untuk para karyawannya agar dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan, misalnya : melakukan proses rekrutmen, melakukan pelatihan, dan sebagainya.

a. Profile SDM dalam PT. KAI

Perusahaan PT. KAI Daop 2 Bandung memiliki karyawan 1946 orang, sedangkan untuk karyawan dari kantor pusat sebanyak 2020 orang. Untuk karyawan di kantor pusat dan daop 2 Bandung tidak

dapat digabung, karena memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing.

Gaji yang diterima oleh karyawan PT. KAI sudah sesuai dengan golongan dan masa kerja dari setiap karyawannya. Gaji yang diterima pun sudah sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP).

Fasilitas yang diterima oleh karyawan selain gaji, adalah adanya uang untuk perjalanan dinas bagi para karyawan yang melakukan perjalanan keluar kota dari wilayah tempatnya bekerja, uang untuk perjalanan dinas ini disesuaikan dengan jarak tempuh karyawan tersebut, jadi jika semakin jauh jarak dinas maka akan mendapat uang perjalanan dinas yang sepadan.

Selain itu, terdapat tunjangan-tunjangan yang diberikan PT. KAI kepada para karyawannya, misalnya : tunjangan rekreasi, tunjangan hari raya idul fitri, dan tunjangan-tunjangan lainnya.

b. Proses Rekrutmen dalam PT. KAI

Rekrutmen adalah upaya perusahaan mencari calon karyawan yang memenuhi syarat tertentu, sehingga perusahaan dapat memilih orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada dalam perusahaan. Berikut ini adalah proses rekrutmen yang dilakukan oleh PT. KAI, yaitu :

1) Rapat persiapan pelaksanaan rekrutmen

Dalam hal ini perlu untuk menyiapkan apa saja yang dibutuhkan ketika merekrut karyawan dan membuat dokumen dalam pengarsipan rekrutmen.

2) Pembukaan lowongan kerja

Membuat brosur atau spanduk, mempublish lowongan kerja sesuai dengan tanggal yang telah ditetapkan.

3) Proses Registrasi dan Apply Pelamar

Mengamati dan membuat laporan rekap untuk para pelamar yang mendaftar.

4) Validasi Administrasi

Membuat panduan syarat validasi (perhitungan usia, pendidikan, jurusan, dan jenis kelamin), mempublish pengumuman lulus administrasi untuk para pelamar di website PT. KAI , serta memberikan jadwal seleksi kesehatan awal.

5) Seleksi Kesehatan Awal

Melakukan pemeriksaan kesehatan awal untuk para pelamar, dan memberikan pengumuman hasil kesehatan awal di website PT. KAI, serta memberikan jadwal psikotest.

6) Seleksi Psikologi (psikotest)

Melakukan pemeriksaan psikotest untuk para pelamar, dan memberikan pengumuman hasil psikotest di website PT. KAI, serta memberikan jadwal wawancara.

7) Seleksi Wawancara

Melakukan tahap wawancara untuk para pelamar, dan memberikan pengumuman hasil wawancara di website PT. KAI, serta memberikan jadwal kesehatan akhir.

8) Seleksi Kesehatan Akhir

Melakukan pemeriksaan kesehatan akhir untuk para pelamar, dan memberikan pengumuman hasil kesehatan akhir di website PT. KAI.

9) Pengumuman Kelulusan Rekrutmen

Melakukan penentuan jadwal dan tempat pelaksanaan untuk penandatanganan calon pekerja di PT. KAI dan memberikan pengumuman kelulusan di website PT. KAI.

B. Gambaran Umum Subjek Penelitian

1. Hasil Penyebaran Kuesioner

Pada penelitian ini, penyebaran kuisisioner dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (PT.KAI) Kantor Pusat pada divisi keamanan dan keselamatan. Penyebaran kuisisioner ini diperkirakan selama 6 hari, yang mulai disebar

pada tanggal 13 Oktober 2019 dan selesai sampai tanggal 19 Oktober 2019. Kuisisioner ini dibagikan hanya kepada karyawan divisi keselamatan dan keamanan yang sesuai kriteria untuk penelitian ini yaitu yang sudah menikah.

Karyawan yang sudah menikah didivisi keamanan dan keselamatan berjumlah 112 orang. Kuesioner yang disebar berjumlah 112, namun yang terkumpul kembali berjumlah 80 kuesioner. Karena penyebaran kuesioner dilaksanakan pada saat uji petik yang diselenggarakan oleh direktorat keselamatan dan keamanan dan karyawan yang ada pada saat uji petik tersebut berjumlah 80 orang. Berikut adalah penjelasan yang dapat disimpulkan dengan menggunakan tabel seperti di bawah ini :

Tabel 4.1 Pengumpulan data kuesioner

No	Keterangan	Jumlah
1	Kuisisioner disebar	112
2	Kuisisioner terkumpul	80
3	Kuisisioner tidak kembali	32
4	Kuisisioner diolah	80

2. Deskripsi Responden

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik untuk data para responden ini, dapat diketahui dan dilihat adanya kondisi responden yang diteliti. Penelitian ini

mengamati karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki dan perempuan. Berikut ini adalah hasil data yang didapatkan berdasarkan jenis kelamin dan dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



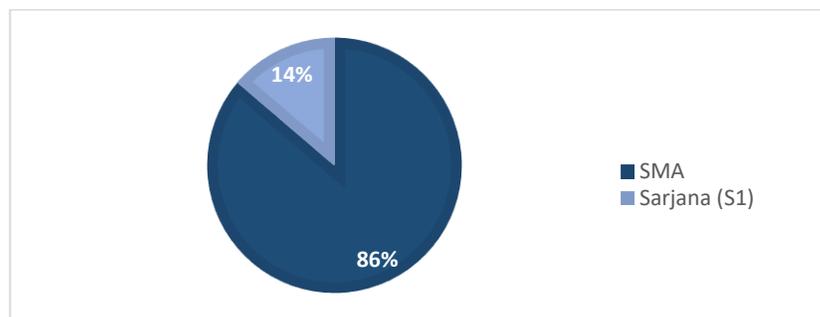
Gambar 4. 2 Jenis kelamin responden

Berdasarkan gambar di atas, yang menunjukkan bahwa presentase jenis kelamin pegawai yang bekerja di PT. KAI Pusat pada divisi keamanan dan keselamatan, yaitu laki-laki sebesar 92% dan perempuan sebesar 8%. Berarti dapat disimpulkan bahwa yang bekerja PT. KAI Pusat pada divisi keamanan dan keselamatan yang paling dominan adalah laki-laki dibandingkan dengan perempuannya, karena dalam divisi keamanan dan keselamatan hampir semua karyawan yang bekerja adalah karyawan laki-laki.

b. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Karakteristik untuk data para responden ini, dapat diketahui dan dilihat adanya kondisi responden yang diteliti. Penelitian ini juga

mengamati karakteristik berdasarkan pendidikan terakhir yaitu SMA, Sarjana (S1), dan Magister (S2), namun data responden setelah dihitung kebanyakan SMA dan Sarjana (S1). Berikut ini adalah hasil data yang didapatkan berdasarkan pendidikan terakhir dan dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

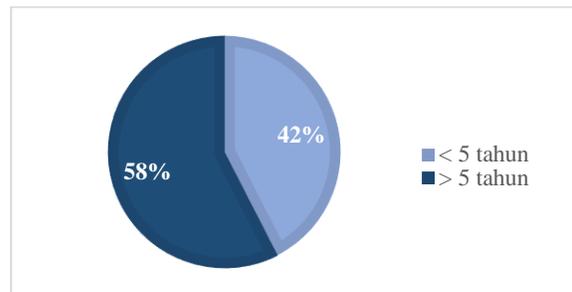


Gambar 4. 3 Pendidikan terakhir responden

Berdasarkan gambar di atas, yang menunjukkan bahwa presentase jenis kelamin pegawai yang bekerja di PT. KAI Pusat pada divisi keamanan dan keselamatan, yaitu Sarjana (S1) sebesar 14% dan SMA sebesar 86%. Berarti dapat disimpulkan bahwa yang bekerja PT. KAI Pusat pada divisi keamanan dan keselamatan yang paling dominan adalah pendidikan SMA dibandingkan dengan Sarjana (S1), karena yang diteliti kebanyakan merupakan bagian keamanan dalam PT. KAI dan pendidikan setara SMA sudah merupakan pendidikan yang bagus dan layak.

c. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Karakteristik untuk data para responden ini, dapat diketahui dan dilihat adanya kondisi responden yang diteliti. Penelitian ini juga mengamati karakteristik berdasarkan seberapa lama para responden sudah bekerja yaitu kurang dari (<) 5 tahun dan lebih dari (>) 5 tahun. Berikut ini adalah hasil data yang didapatkan berdasarkan pendidikan terakhir dan dapat dilihat pada gambar di bawah ini :



Gambar 4. 4 Lama bekerja responden

Berdasarkan gambar di atas, yang menunjukkan bahwa presentase lama bekerja para pegawai yang bekerja di PT. KAI Pusat dan Daop 2 Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan, yaitu kurang dari (<) 5 tahun sebesar 42% dan lebih dari (>) 5 sebesar 58%. Berarti dapat disimpulkan bahwa yang bekerja PT. KAI Pusat pada divisi keamanan dan keselamatan yang paling dominan adalah pegawai yang sudah bekerja lebih dari (>) 5 dibandingkan dengan pegawai yang sudah bekerja kurang dari (<) 5 tahun. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan pada divisi ini merasa betah dan nyaman untuk bekerja

di PT. KAI, sehingga kebanyakan memiliki karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun.

3. Uji Kualitas Instrumen

Uji kualitas instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji kualitas instrumen digunakan untuk mengetahui apakah penelitian ini sudah memenuhi kriteria valid dan reliabel. Uji validitas yaitu merupakan pengujian yang menunjukkan sejauh mana alat pengukurannya yang digunakan dapat dan mampu mengukur apa yang ingin diukur.

1. Hasil Uji Validitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria dalam pengujian validitas yang dapat dinyatakan valid yaitu apabila nilai signifikan (propobalitas) $> 0,05$.

Tabel 4.2 Hasil uji validitas variabel

Variabel	Jumlah pertanyaan	Jumlah pertanyaan gugur	Jumlah pertanyaan valid
Work-Family Conflict	12	0	12
Kepuasan Kerja	6	0	6
Turnover Intention	3	0	3

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan hasil uji validitas variabel menunjukkan bahwa *work-family conflict* yang memiliki 12 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak valid. Kepuasan kerja memiliki 6 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak valid. *Turnover intention* memiliki 3 item pernyataan yang valid dan tidak ada item pernyataan yang tidak valid. Maka dapat disimpulkan bahwa dari dilakukannya uji validitas variabel di atas dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Ghozali (2009) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Data dapat dikatakan reliabel apabila *Cronbach alpha* (α) > 0,7.

Tabel 4.3 Hasil uji reliabilitas variabel

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Work-Family Conflict	0,806
Kepuasan Kerja	0,707
Turnover Intention	0,778

Sumber : Lampiran 3

Dapat dilihat pada tabel 4.3 diketahui bahwa semua pernyataan variabel adalah reliabel. Dinyatakan reliabel, karena item pernyataan setiap variabel dalam kuisioner yang digunakan sudah konsisten. Instrumen pernyataan tersebut dikatakan reliabel ketika nilai *cronbach's alpha* > 0,7. Dengan demikian instrumen yang dinyatakan reliabel adalah variabel *work-family conflict* dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,806, selanjutnya variabel kepuasan kerja dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,707. Dan variabel *turnover intention* dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,778.

D. Analisis Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif merupakan metode yang digunakan untuk menyajikan data, tabel dan grafik, yang dapat memberikan gambaran tentang responden dalam penelitian. Hasil uji statistik deskriptif yang digunakan pada penelitian ini berguna untuk menjelaskan deskripsi data yang dilihat dari nilai minimum, maksimum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel *work-family conflict*, komitmen organisasi, dan *turnover intention*. Berikut ini merupakan cara untuk menentukan besar interval dalam statistik deskriptif, yaitu :

$$I = \frac{\text{Jarak atau range}}{\text{Banyaknya kelas}}$$

Keterangan :

Range = angka terbesar - angka terkecil

Angka terbesar = 5

Angka terkecil = 1

Banyaknya kelas = 5

Besarnya interval (i) adalah :

$$i = \frac{5-1}{5}$$

$$i = \frac{4}{5}$$

$$i = 0,8$$

Berdasarkan hasil interval di atas, maka interpretasi dari setiap nilai interval atas jawaban yang diperoleh dari responden, sebagai berikut :

1 - 1,8 = sangat rendah/kurang baik

1,8 - 2,6 = rendah /tidak baik

2,7 - 3,4 = cukup

3,5 - 4,3 = tinggi/baik

4,4 - 5 = sangat tinggi /sangat baik

Penelitian ini menggunakan tiga variabel dalam penyebaran kuisisioner untuk melihat kondisi karyawan yang ada di PT. KAI Pusat dan Daop 2 Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan. Ketiga variabel tersebut adalah konflik

pekerjaan dan keluarga (*work-family conflict*), kepuasan kerja, dan keinginan berpindah kerja (*turnover intention*).

1. Variabel *Work-Family Conflict*

Hasil tanggapan responden terhadap *work-family conflict* dengan jumlah responden (N) sebanyak 80 responden. Berikut ini tanggapan responden yang dirangkum dalam tabel, yaitu :

Tabel 4.4 Statistik deskriptif variabel *work-family conflict*

NO	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Jadwal kerja sering bertambah	80	1	5	2,77	0,941
2	Terlalu lelah untuk melakukan kegiatan lain	80	1	5	2,85	0,929
3	Lebih banyak tugas dalam pekerjaan	80	1	5	3,13	0,946
4	Terlalu sibuk ketika sudah di rumah	80	1	5	2,55	0,825
5	Merasa diri sendiri mudah marah	80	1	5	2,26	0,725
6	Merasa sulit bersantai ketika di rumah	80	1	5	2,53	0,779
7	Pekerjaan mengganggu waktu dengan keluarga.	80	1	5	2,57	0,808
8	Membuat sulit untuk menjadi pasangan hidup	80	1	5	2,51	0,857
9	Harus menunda melakukan hal yang disukai	80	1	5	3,15	1,020
10	Sering membuat perubahan pada rencana pribadi	80	1	5	3,40	0,894
11	Sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga	80	1	5	2,70	0,906
12	Membuat sulit memenuhi kewajiban pribadi	80	1	5	2,55	0,953
	RATA-RATA				2,7475	

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden yang memberikan penilaian mengenai variabel *work-family conflict* memiliki hasil jumlah rata rata sebanyak 2,7475. Nilai tersebut menunjukkan bahwa

work-family conflict yang terjadi dalam karyawan yang bekerja di PT. KAI Pusat dan Daop 2 Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan termasuk dalam kategori sedang.

2. Variabel Kepuasan Kerja

Hasil tanggapan responden terhadap kepuasan kerja dengan jumlah responden (N) sebanyak 80 responden. Berikut ini tanggapan responden yang dirangkum dalam tabel, yaitu :

Tabel 4.5 Statistik deskriptif variabel kepuasan kerja

NO	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Puas dengan pekerjaan	80	1	5	4,00	0,763
2	Lebih menyukai pekerjaan daripada hal lain	80	1	5	3,74	0,791
3	Menghabiskan waktu dengan bekerja	80	1	5	3,56	0,912
4	Merasa dihargai dalam bekerja	80	1	5	3,97	0,675
5	Proaktif dalam pekerjaan	80	1	5	3,77	0,779
6	Pekerjaan penting dalam hidup	80	1	5	4,06	0,104
	RATA-RATA				3,85	

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden yang memberikan penilaian mengenai variabel kepuasan kerja memiliki hasil jumlah rata rata sebanyak 3,85. Nilai tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terjadi dalam karyawan yang bekerja di PT. KAI Pusat

dan Daop 2 Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan termasuk dalam kategori tinggi/baik.

3. Variabel *Turnover Intention*

Hasil tanggapan responden terhadap *turnover intention* dengan jumlah responden (N) sebanyak 80 responden. Berikut ini tanggapan responden yang dirangkum dalam tabel, yaitu :

Tabel 4.6 Statistik deskriptif variabel *turnover intention*

NO	Variabel	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1	Sering berpikir untuk berhenti dari pekerjaan	80	1	5	2,00	0,968
2	Mungkin akan mencari pekerjaan baru.	80	1	5	1,90	0,922
3	Segera akan meninggalkan perusahaan	80	1	5	2,03	1,031
	RATA-RATA				1,97667	

Sumber : Lampiran 5

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa statistik deskriptif responden yang memberikan penilaian mengenai variabel *turnover intention* memiliki hasil jumlah rata rata sebanyak 1,98. Nilai tersebut menunjukkan bahwa *turnover intention* yang terjadi dalam karyawan yang bekerja di PT. KAI Pusat dan Daop 2 Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan termasuk dalam kategori rendah /tidak baik.

C. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian memiliki tujuan untuk membuktikan hipotesis-hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti. Dalam penelitian ini melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis data. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi linier sederhana yang akan menguji pengaruh variabel *work-family conflict* terhadap variabel kepuasan kerja, dan uji regresi linier berganda yang akan menguji pengaruh variabel *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Setelah melakukan regresi, selanjutnya menguji penelitian dengan menggunakan uji sobel. Uji sobel yang dilakukan guna untuk mengetahui signifikansi dari variabel yang berpengaruh (*independent*) terhadap variabel yang dipengaruhi (*dependent*) yaitu variabel *work-family conflict* terhadap variabel *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Berikut adalah paparan hasil penelitian, yaitu:

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian ini melakukan uji regresi linier sederhana untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja. Namun sebelum membahas hasil uji regresi sederhana, terlebih dahulu dibahas hasil uji asumsi klasik.

Pada penelitian ini, untuk melakukan regresi sederhana, terlebih dahulu melakukan uji asumsi klasik, yang digunakan dalam uji asumsi klasik

adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui apakah data yang digunakan mampu untuk melakukan regresi sederhana. Pada dalam uji asumsi klasik terdiri dari beberapa bagian yaitu :

1) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pengamatan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik Non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Menurut (Ghozali, 2017) menjelaskan variabel terdistribusi normal jika nilai signifikannya lebih besar dari α 0.05. Berikut adalah hasil dari uji normalitas *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, yaitu :

Tabel 4.7 Uji normalitas regresi sederhana *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters	Mean	OE-7
	Std. Deviation	2,9675911
	Absolute	0,085
Most Extreme Difference	Positive	0,085
	Negative	-0,058
Kolmogorov-Smirnov Z		0,756
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,617

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel 4.7 nilai signifikansi uji normalitas pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,617, sedangkan syarat variabel terdistribusi normal adalah lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas. Seharusnya model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas, maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* nya. Berikut ini merupakan hasil uji multikolonieritas *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja.

Tabel 4.8 Uji multikolonieritas *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	1,000	1,000	Tidak terjadi multikolonieritas

Sumber : Lampiran 6

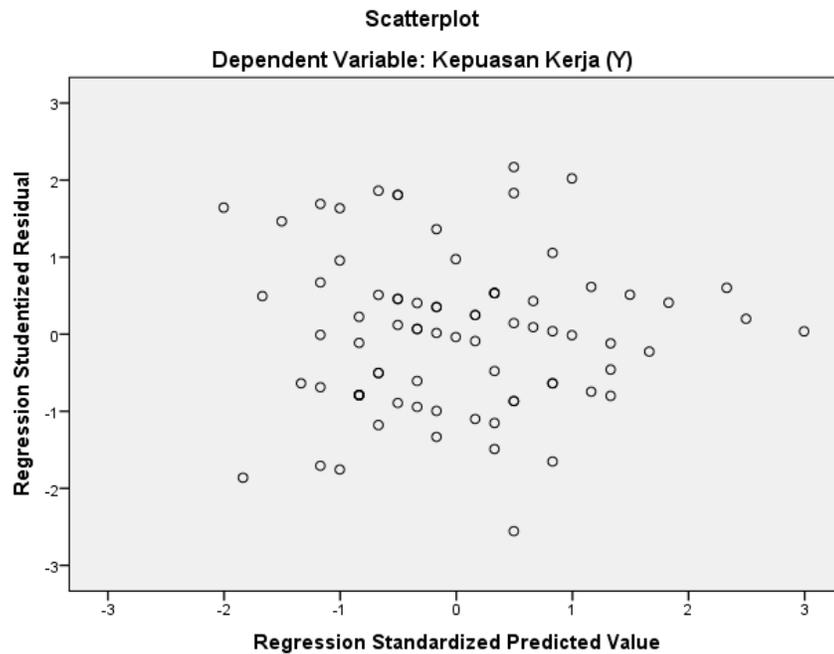
Berdasarkan pada tabel 4.8 pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dapat diketahui hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai tolerance 1,000 lebih dari 0,10 artinya tidak terjadi gejala multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas

menunjukkan bahwa nilai VIF 1,000 kurang dari 10 artinya tidak terjadi gejala multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam sebuah asumsi yang terpenting dari model regresi linier klasik adalah bahwa dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam hasil penelitian dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika terjadi pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur dapat teridentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2017). Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja, yaitu:



Gambar 4. 5 Uji heteroskedastisitas *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan gambar 4.5 dapat diketahui bahwa Uji heteroskedastisitas *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja memiliki titik-titik plots tidak membentuk pola tertentu dan titik tersebut terletak diantara sumbu 0, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Hasil regresi sederhana

Pada pengujian hipotesis regresi sederhana ini akan dibahas uji t dan koefisien determinasi (R^2) yang dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1) Uji t

Pengujian uji parsial t dapat dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial antara variabel *work-family conflict* yaitu variabel bebas dengan variabel kepuasan kerja yaitu variabel terikat. Hasil pengujian tersebut dapat di lihat pada tabel yang tertera di bawah ini :

Tabel 4.9 Hasil uji hipotesis regresi sederhana

Variabel	Beta	Sig t	Keterangan
<i>Work-family conflict</i>	-0,299	0,007	Signifikan
R Square	0,089		

Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan hasil pengujian signifikansi bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,007 yang artinya lebih kecil dari 0,05, berarti bahwa “*work-family conflict* signifikan terhadap kepuasan kerja”.

2) Koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (*Rsquare*) = 0,089. artinya bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu sebesar 8.9%.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dalam regresi sederhana pada variabel *work-family conflict* berpengaruh terhadap

kepuasan kerja dan memiliki hasil nilai $\beta = -0,299$, serta memiliki nilai signifikansi sebesar 0,007. Maka dapat disimpulkan bahwa **Hipotesis 1 diterima**, yaitu “*work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja secara signifikan”.

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Setelah dilakukannya regresi sederhana, pada penelitian ini juga melakukan uji regresi berganda untuk menguji hipotesis tentang pengaruh variabel *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Namun sebelum membahas hasil uji regresi berganda, terlebih dahulu dibahas uji asumsi klasik.

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolonieritas, yang akan dijabarkan sebagai berikut :

1) Uji normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah pengamatan dalam penelitian berdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Penelitian ini menggunakan uji normalitas dengan uji statistik Non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Menurut (Ghozali, 2017) menjelaskan variabel terdistribusi normal jika nilai

signifikannya lebih besar dari α 0.05. Berikut adalah hasil dari uji normalitas *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yaitu :

Tabel 4.10 Hasil uji normalitas *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters	Mean	5,9250000
	Std. Deviation	1,16024975
	Absolute	0,052
Most Extreme Difference	Positive	0,041
	Negative	-0,052
Kolmogorov-Smimov Z		0,469
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,981

Sumber : Lampiran 6

Dari tabel 4.10 nilai signifikansi uji normalitas pengaruh *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,981, sedangkan syarat variabel terdistribusi normal adalah lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terdistribusi normal.

2) Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi atau hubungan antar variabel bebas. Seharusnya model regresi yang baik yaitu tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian, untuk

mengetahui ada atau tidaknya multikolonieritas, maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* nya. Berikut ini merupakan hasil uji multikolonieritas *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yaitu:

Tabel 4.11 Uji multikolonieritas *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Work-Family Conflict</i>	0,911	1,098	Tidak terjadi multikolonieritas
Kepuasan Kerja	0,911	1,098	Tidak terjadi multikolonieritas

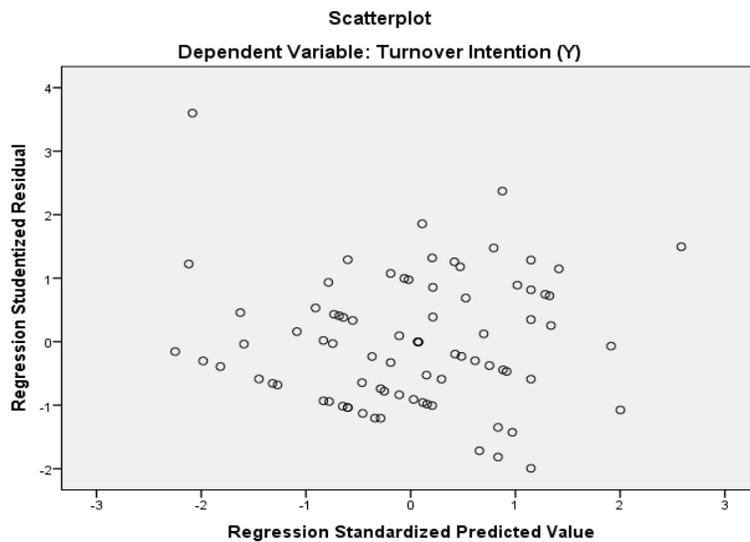
Sumber : Lampiran 6

Berdasarkan pada tabel 4.11 pengaruh *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat diketahui bahwa hasil uji multikolonieritas menunjukkan nilai tolerance 0,911 lebih dari 0,10 artinya tidak terjadi gejala multikolonieritas. Hasil uji multikolonieritas menunjukkan bahwa nilai VIF 1,098 kurang dari 10 artinya tidak terjadi gejala multikolonieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dalam sebuah asumsi yang terpenting dari model regresi linier klasik adalah bahwa dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam hasil penelitian dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED. Jika terjadi pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola teratur dapat teridentifikasi telah terjadi Heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak Heteroskedastisitas. (Ghozali, 2017). Berikut ini merupakan hasil uji heteroskedastisitas *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, yaitu:



Gambar 4. 6 Uji heteroskedastisitas *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Berdasarkan gambar 4.6 dapat diketahui bahwa uji heteroskedastisitas *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* memiliki titik-titik plots tidak membentuk pola tertentu dan titik tersebut terletak diantara sumbu 0, jadi dapat disimpulkan bahwa variabel *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

a. Hasil regresi berganda.

Dalam pengujian pengaruh variabel *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat digunakan analisis regresi berganda. Dalam model analisis regresi berganda akan dibahas secara simultan atau uji F maupun secara parsial atau uji t, serta koefisien determinasi ($Adjusted R^2$) . pengujian tersebut dapat di lihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.12 Hasil uji hipotesis regresi berganda

Variabel	Beta	Sig t	Keterangan
<i>Work-family conflict</i>	0,254	0,018	Signifikan
Kepuasan kerja	-0,334	0,002	Signifikan
F hitung	11,336		
Sig f	0,000		
Adjusted R Square	0,207		

Sumber : Lampiran 6

Berikut ini akan dipaparkan hasil uji t, uji f, dan koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk melihat pengaruh antara variabel *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap variabel *turnover intention*. Pengujian tersebut akan dijabarkan sebagai berikut :

1) Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas yaitu *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap variabel terikat yaitu *turnover intention*.

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,018 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$). Nilai tersebut berarti dapat diketahui dan dibuktikan bahwa **Hipotesis 2 diterima**, yang memiliki arti “*work-family conflict* signifikan terhadap *turnover intention*”.

Berdasarkan tabel 4.12 juga dapat diketahui bahwa hasil pengujian hipotesis menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang artinya lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Nilai tersebut berarti dapat diketahui dan dibuktikan bahwa **Hipotesis 3 diterima**, yang memiliki arti “kepuasan kerja signifikan terhadap *turnover intention*”.

2) Uji F

Dari hasil uji F pada tabel 4.12 yang diperoleh F hitung sebesar 11,336 dan probabilitas sebesar 0,000, karena nilai sig F 0,0000 kurang dari 5% ($0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa *work-family conflict* dan kepuasan kerja secara bersamaan dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*.

3) Koefisien determinasi (Adjusted R^2).

Berdasarkan tabel 4.12 yang menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (Adjusted R^2) = 0,207 yang artinya variabel bebas (*independent*) secara bersamaan dapat mempengaruhi variabel terikat sebesar 20,7 %, sisanya yang berjumlah 79,3 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

3. Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Penelitian ini menggunakan uji sobel dalam melakukan uji hipotesis 4 atau hipotesis tentang mediasi yang ada dalam penelitian ini. Jadi diperlukan adanya diagram jalur atau *path analysis* dan uji sobel. Namun sebelum melakukan uji sobel, terlebih dahulu menghitung diagram jalur. Berikut ini adalah langkah-langkah yang diperlukan dalam menghitung diagram jalur, yaitu :

a. Membuat diagram jalur

Diagram jalur disusun berdasarkan kerangka pemikiran yang dikembangkan dari teori-teori yang digunakan. Berikut ini adalah diagram jalur yang digunakan :

- 1) Regresi model I (hubungan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja)

Tabel 4.13 Hasil regresi hubungan *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,299	0,089	0,078	2,987

Sumber: Lampiran 6

Menurut hasil regresi model I pada tabel 4.13 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square menunjukkan angka 0,089. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* hanya berkontribusi sebesar 8,9% terhadap kepuasan kerja, sementara sisanya sebesar 91,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis jalur substruktur I seperti yang disajikan pada tabel 4.13 maka persamaan strukturnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$Z = \beta_2 X$$

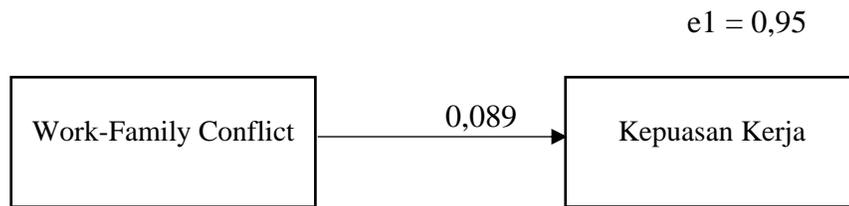
$$Z = 0,299 X$$

Sementara untuk nilai e1 dapat dilihat dengan rumus

$$e1 = \sqrt{1 - R^2}$$

Dalam model $e1 = \sqrt{1 - 0,089} = \sqrt{0,911} = 0,95$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model I sebagai berikut :



Gambar 4. 7 Diagram jalur model I

2) Regresi model II (hubungan *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*)

Tabel 4.14 Hasil regresi hubungan *work-family conflict* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,477	0,227	0,207	2,166

Sumber: Lampiran 6

Menurut hasil regresi model II pada tabel 4.14 di atas, dapat diketahui bahwa nilai R Square menunjukkan angka 0,227. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan kepuasan kerja hanya berkontribusi sebesar 22,7% terhadap *turnover intention*, sementara sisanya sebesar 77,3 %

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil analisis jalur substruktur II seperti yang disajikan pada tabel 4.14 maka persamaan strukturnya dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = \beta_1 X + \beta_3 X$$

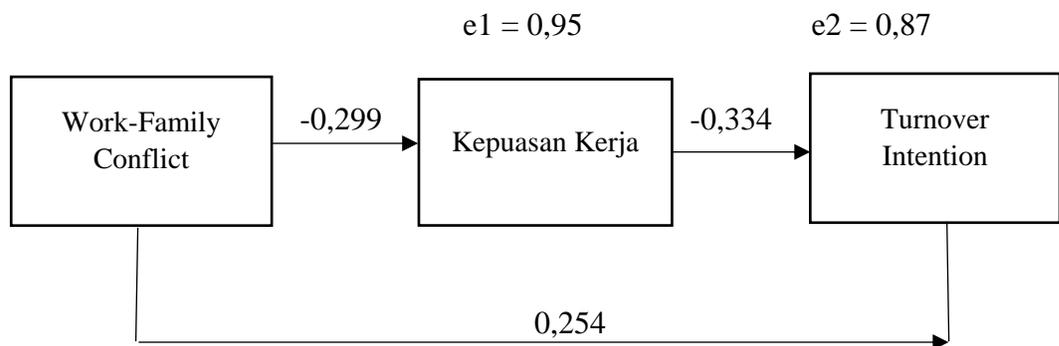
$$Y = 0,254 + (-0,334)$$

Sementara untuk nilai e2 dapat dilihat dengan rumus

$$e2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\text{Dalam model } e1 = \sqrt{1 - 0,227} = \sqrt{0,773} = 0,87$$

Dengan demikian diperoleh diagram jalur model II sebagai berikut :



Gambar 4. 8 Diagram jalur model II

Berdasarkan gambar 4.8 di atas dapat diketahui bahwa koefisien persamaan X ke Y sebesar -0,299 dan koefisien persamaan Y ke Z sebesar -0,334. Hubungan langsung *work-*

family conflict ke *turnover intention* nilai diabaikan, karena tidak ada pengaruh langsung antara *work-family conflict* ke *turnover intention*. Total effect yang diperoleh dari pernyataan tersebut adalah :

Tabel 4.15 Total effect

Hubungan langsung X ke Y	0
Hubungan tidak langsung X ke Y ke Z (-0,299 x -0,334)	0,099
Total effect	0,099

b. Menghitung koefisien jalur

Variabel apabila nilai pengaruh tidak langsung memiliki hasil yang lebih besar dibandingkan dengan pengaruh langsung maka dapat dikatakan variabel tersebut memediasi. Dalam penelitian ini pengaruh langsung pada variabel *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dan pengaruh tidak langsung *work-family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Berdasarkan diagram jalur di atas, dapat dilihat bahwa *work-family conflict* terhadap *turnover intention* tidak memiliki pengaruh langsung, sedangkan pengaruh tidak langsung antara variabel *work-family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,099.

Selain menggunakan diagram jalur untuk mengetahui besarnya pengaruh dapat dilakukan dengan uji sobel. Uji sobel digunakan untuk menguji signifikansi seberapa besar pengaruh variabel mediasi, dari *work-family conflict* terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi nya. Dari hasil perhitungan uji sobel dengan menggunakan kalkulator sobel nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 2,092. Variabel dapat dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui uji sobel lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%. Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 2,092 yang berarti lebih besar dari 1,98 ($2,092 > 1,098$). Nilai tersebut berarti dapat dibuktikan bahwa **Hipotesis 4 diterima**, yang memiliki arti “kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*”.

D. Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat diketahui bahwa semua hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima. Hasil pengujian hipotesis tersebut akan dibahas sebagai berikut ini :

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Work-family conflict merupakan suatu ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja dalam perusahaan tersebut, sedangkan kepuasan kerja merupakan suatu perasaan

puas yang dirasakan oleh karyawan ketika bekerja dalam perusahaan tersebut. Perasaan puas dapat terjadi jika, karyawan mendapat kenaikan gaji atau pangkat, memiliki lingkungan kerja yang mendukung, dan seterusnya.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dalam penelitian ini antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan, dengan memiliki nilai β sebesar -0,299 dan nilai signifikansi sebesar 0,007. Jadi dapat dikatakan bahwa jika *work-family conflict* semakin tinggi maka tingkat kepuasan kerja akan semakin rendah yang diterima oleh karyawan.

Menurut hasil penelitian yang telah diujikan terhadap karyawan yang bekerja di PT. KAI Pusat Kota Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan, bahwa *work-family conflict* yang dirasakan karyawan cenderung rendah dan memiliki tingkat kepuasan yang cukup tinggi. Berarti karyawan yang pekerja pada perusahaan ini sudah dapat menyeimbangkan antara waktu dan perhatian yang diberikan untuk pekerjaan dan untuk keluarga mereka masing-masing, selain itu juga karyawan dapat bekerja dengan nyaman tanpa beban karena keluarga tidak terlalu keberatan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, sehingga karyawan merasa puas dan tidak terbebani. Selain karena waktu dan perhatian, tingkat kepuasan kerja karyawan dapat diakibatkan oleh gaji atau upah yang diberikan oleh PT. KAI sesuai dengan tingkat jabatan

mereka di tempat kerja, sehingga karyawan juga akan merasa dengan senang hati untuk bekerja, dan akan memberikan yang terbaik dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing.

Hasil hipotesis penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh I Wayan Mudiarta Utama tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Konflik Kerja Keluarga dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Galeria Bali”. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik-kerja keluarga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja.

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Work-family conflict seperti yang sudah dijelaskan adalah ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga yang dirasakan karyawan dalam perusahaan tersebut, sedangkan turnover intention merupakan keinginan keluar karyawan dari perusahaan tersebut yang dapat dikarenakan beberapa faktor, misalnya : beban kerja karyawan yang cukup tinggi, keluarga yang terlalu protes karena karyawan lebih mementingkan pekerjaannya, dan sebagainya.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* membuktikan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan, dengan memiliki nilai β sebesar 0,254 dan nilai signifikansi sebesar 0,018. Jadi dapat dikatakan bahwa jika *work-family*

conflict semakin tinggi maka tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi.

Melihat hasil yang telah diujikan dalam penelitian ini, bahwa tingkat work-family conflict dalam perusahaan ini cukup rendah, yang berarti bahwa karyawan dapat menyeimbangkan antara kedua peran tersebut yaitu bekerja dan dalam keluarga. Karena *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, maka dapat dikatakan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan di PT. KAI Pusat Kota Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan juga cukup rendah. Berarti karyawan yang bekerja dalam perusahaan ini dapat menyeimbangkan kedua peran antara bekerja dan berkeluarga, dan kurang merasakan adanya keinginan untuk keluar atau berpindah kerja dari perusahaan mereka bekerja. Keadaan yang dapat menggambarkan situasi ini adalah salah satunya ketika karyawan bekerja dengan perasaan tidak terbebani karena keluarga tidak memperlakukan pekerjaan yang dimiliki oleh para karyawan, sehingga karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan nyaman.

Hasil hipotesis penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Utama dan Sintaasih tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention”. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar

karyawan, konflik peran yang tinggi akan meningkatkan keinginan keluar pada diri karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan puas yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya dan dapat merupakan pertimbangan untuk karyawan betah di perusahaan tersebut atau tidak, sedangkan turnover intention merupakan keinginan keluar atau pindah dari perusahaan tempatnya bekerja ke perusahaan lainnya.

Hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention* membuktikan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan, dengan memiliki nilai β sebesar -0,334 dan nilai signifikansi sebesar 0,02. Jadi dapat dikatakan bahwa jika kepuasan kerja semakin rendah maka tingkat *turnover intention* yang dirasakan karyawan akan semakin tinggi.

Melihat hasil yang telah diujikan pada karyawan di PT. KAI Pusat Kota Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan, bahwa karyawan merasakan kepuasan ketika bekerja dalam perusahaan ini. Karyawan merasa puas untuk bekerja dalam perusahaan PT. KAI ini dengan melihat dari beberapa faktor, seperti: faktor gaji, lingkungan kerja yang mendukung, merasa dihargai dalam pekerjaan mereka, serta memiliki pemimpin yang baik sebagai salah satu alasannya. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan akan membuat karyawan tidak memiliki pikiran untuk pergi dari perusahaan

tersebut. Faktor lain yang membuat karyawan memiliki rasa puas yang lebih tinggi karena adanya penghargaan yang diterima karyawan. Penghargaan tersebut berupa bonus gaji atau kenaikan jabatan yang akan diterima oleh karyawan apabila dapat bekerja dengan baik dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan PT. KAI.

Hasil hipotesis penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kristanto, Rahyuda dan Riana tahun 2014 dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan dampaknya terhadap Komitmen dan Turnover Intention di PT. Indonesia Power UBP Bali”. Penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan keluar karyawan, konflik peran yang tinggi akan meningkatkan keinginan keluar pada diri karyawan.

4. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan tentang pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, melalui diagram jalur atau *path analysis* mendapat hasil pengaruh tidak langsung antara variabel *work-family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebesar 0,099. Dilakukan juga dengan uji sobel menggunakan kalkulator sobel nilai mediasi variabel kepuasan kerja adalah 2,092. Variabel dapat dikatakan memediasi apabila nilai yang diperoleh melalui uji sobel lebih besar dari 1,98 dengan signifikansi 5%.

Hasil dari penelitian ini kepuasan kerja memiliki nilai mediasi 2,092 yang berarti lebih besar dari 1,98 ($2,092 > 1,098$). Berdasarkan pernyataan tersebut yang menyatakan tentang pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi diterima dan telah terbukti.

Penerimaan dalam hipotesis ini, mengindikasikan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor lain bagi seorang pegawai dalam munculnya *turnover intention*. Adanya kepuasan kerja yang tinggi, maka jika *work-family conflict* berlebih, hal tersebut tidak membuat karyawan perusahaan memiliki keinginan untuk pindah kerja atau *turnover intention* mengingat bahwa pekerjaannya sebagai seorang karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi dirinya sendiri dan karyawan dapat menyeimbangkan kedua peran (pekerjaan dan keluarga) yang mereka miliki.

Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Jika karyawan memiliki rasa untuk bertahan di perusahaan dalam dirinya tinggi maka akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan tidak merasa terbebani. Semangat kerja dan perasaan tidak terbebani tersebut akan membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan senang hati, sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal dan kualitas kerja karyawan tersebut akan terus meningkat. Hal tersebut akan memberikan dampak yang baik pada kepuasan kerja karyawan, dalam hal ini dapat dikaitkan dengan indikator kompensasi yang diperoleh dan

pengakuan dari pekerjaannya. Karyawan yang tidak maksimal atau memiliki kualitas kerja yang rendah dalam bekerja akan menyebabkan kompensasi yang diterima juga rendah dan karyawan tersebut tidak akan mendapatkan respon yang baik dari sesama rekan kerja ataupun pimpinannya untuk hasil kerja yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan lebih memilih untuk tidak memikirkan pekerjaan lain di luar perusahaan dan tidak ada kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan. *Work-family conflict* yang dimiliki karyawan juga dipengaruhi oleh adanya kepuasan kerja, sehingga tingkat *turnover intention* yang terjadi pada perusahaan PT. KAI Pusat Kota Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan rendah.

Hasil hipotesis penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayu Dewi tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Work-Family Conflict terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi pada Hotel Grand Inna Kuta Bali”.