

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada karyawan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (PT.KAI) Pusat di Kota Bandung)

Novtania Sukma Nurapsti

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email : novtanasukman@gmail.com

ABSTRAK

This study was proposed to determine the impact of work-family conflict variables on turnover intention through job satisfaction as a variabel mediation at PT. KAI (Kereta Api Indonesia) Pusat in Bandung. The subjects in this study are employees who work in the security and safety division at PT. KAI Pusat, with the number of respondents obtained as many as 80 respondents. The data collection method of this study uses a questionnaire and the method of data analysis uses simple and multiple linear regression, and uses path analysis.

Based on research that has been done, the results can be obtained that the impact of work-family conflict on job satisfaction, the impact of work-family conflict on turnover intention, the impact of job satisfaction on turnover intention, and the impact of work-family conflict on turnover intention through job satisfaction as a variable mediation.

Keywords: Work-Family Conflict, Job Satisfaction, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dapat berjalan dengan lancar disertai adanya pemanfaatan sumber daya manusia pada karyawan atau para pekerja. Karyawan merupakan aset utama perusahaan yang menjadi perencana dan pelaku aktif dari aktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas tentu akan memberikan dampak positif bagi setiap perusahaan, baik itu perusahaan milik negara maupun perusahaan swasta. Tanpa adanya partisipasi karyawan dalam menjalankan aktivitas, perusahaan tidak akan mencapai titik keberhasilannya. Oleh karena itu, perusahaan perlu untuk lebih memperhatikan kondisi karyawan, agar dapat membuat karyawan merasa tenang dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya tekanan dan kecemasan yang diakibatkan oleh perasaan yang dirasakan karyawan akan pekerjaannya.

Bagi sebagian besar pria dan wanita pada era ini, biasanya menjadi orang tua yang dikombinasikan dengan pekerjaan penuh waktu (*full-time*). Meskipun memiliki banyak peran telah terbukti bermanfaat bagi kesejahteraan bagi pria dan wanita, memiliki banyak peran juga dapat menyebabkan konflik peran dalam keluarga dan pekerjaannya (*work-family conflict*). Hasil negatif ini mungkin merupakan akibat dari konflik berbasis waktu, konflik berbasis ketegangan, atau konflik berbasis perilaku. Konflik peran ada ketika kinerja dalam satu peran menciptakan ketidakmampuan untuk melakukan peran lain secara seimbang (Chancey, 2002).

Perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (KAI) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa perkereta-apian di Indonesia. PT.KAI merupakan salah satu

perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Indonesia yang menyelenggarakan jasa angkutan kereta api. Layanan PT KAI meliputi jasa angkutan penumpang dan barang. PT. KAI memiliki kantor pusat yang berlokasi di Jl. Perintis Kemerdekaan No.1, Babakan Ciamis, Sumurbandung, Bandung 40117. Perusahaan PT.KAI ini sudah memiliki stasiun yang tersebar se-Jawa dan Sumatra, dan juga memiliki ribuan karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut.

PT. KAI perlu untuk memperhatikan peran sumber daya manusia agar tetap bertahan dalam mengelola perusahaan. Dalam perusahaan PT. KAI para karyawan merasakan adanya *work-family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga), dikarenakan adanya ketidakseimbangan yang terjadi dalam dunia pekerjaan dan keluarga para karyawannya. Disebabkan waktu bekerja yang lebih panjang dibanding waktu untuk keluarga. Jam kerja yang lebih panjang ini menyebabkan karyawan kurang bisa menyeimbangkan waktu terhadap pekerjaan dan terhadap keluarganya. Ketika libur panjang atau libur hari besar pun karyawan dari PT. KAI juga harus bekerja untuk menjaga agar para penumpang yang ingin pergi berlibur tetap kondusif, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya *work-family conflict* yang dirasakan para karyawannya dalam perusahaan ini. Ketika adanya *work-family conflict* yang dialami oleh seorang karyawan, dapat membuat karyawan tersebut memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya, karena adanya ketidakpuasan yang dirasakan karyawan tersebut ketika menjalankan pekerjaannya dalam perusahaan karyawan tersebut.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (KAI).
2. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (KAI).
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (KAI).
4. Untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (KAI).

KAJIAN TEORI

1. Work-Family Conflict

Work-family conflict sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan dari karyawan tersebut, disatu sisi karyawan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain yang mengharuskan sebagai seorang pekerja, karyawan dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik dan profesional terhadap pekerjaannya.

Work-family conflict adalah konflik yang terjadi pada seseorang akibat menanggung peran ganda yang tidak seimbang antara pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*) (Greenhaus & Beutell, 1985). Kecenderungan ini biasanya dapat terjadi karena jam kerja dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terlalu padat, seluruh perhatian dan pikiran terlalu tercurahkan pada satu peran saja sedangkan peran yang lainnya tidak. Pada dasarnya bahwa *work family conflict* ini dapat terjadi pada karyawan pria maupun wanita dalam perusahaan (Apperson, Schmidt, Moore, Grunberg, & Greenberg, 2002).

Menurut (Netemeyer & Boles, 1996) *work-family conflict* adalah bentuk konflik antar peran di mana terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga.

(Greenhaus & Beutell, 1985) mengidentifikasi terdapat tiga indikator dari *work-family conflict*, yaitu:

a. *Time-based conflict*.

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga), dan individu sangat menikmati satu peran dibandingkan dengan peran yang lain (secara mental).

b. *Strain-based conflict.*

Mengacu pada ketegangan atau keadaan emosional (misalnya kelelahan, kecemasan, depresi, mudah marah) yang dihasilkan oleh satu peran menyulitkan pemenuhan tuntutan peran yang lain atau menghambat performansi peran lain tersebut.

c. *Behavior-based conflict.*

Mengacu pada pola perilaku spesifik dari satu peran yang tidak sesuai dengan harapan perilaku peran yang lain. Ketidaksesuaian seperangkat perilaku individu ketika ditempat kerja dan ketika dirumah menyebabkan individu sulit menukar antara peran yang satu dengan peran yang lain.

2. Kepuasan Kerja

Menurut Griffin et al (2010) dalam Matthew S. Crow (2012) kepuasan kerja adalah perasaan subjektif tentang bagaimana banyaknya kebutuhan individu dipenuhi oleh pekerjaan dan dapat dinyatakan sebagai “sejauh mana orang menyukai pekerjaan mereka” . Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung dengan pandangan para karyawan untuk pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, dapat dilihat dari sikap positif yang karyawan itu miliki terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang berada di lingkungan sekitar tempatnya bekerja.

Menurut Matthew S. Crow (2012) tentang indikator kepuasan kerja, sebagai berikut :

- a. Puas dengan pekerjaan
- b. Lebih menyukai pekerjaan daripada hal lain
- c. Menghabiskan waktu dengan bekerja keras
- d. Merasa dihargai dalam pekerjaan
- e. Proaktif dalam pekerjaan
- f. Pekerjaan penting dalam hidup

3. Turnover Intention

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan suatu keadaan bahwa karyawan sudah merasa tidak nyaman lagi dengan lingkungan atau suasana dalam tempatnya bekerja. Keinginan berpindah kerja juga merupakan suatu keinginan karyawan untuk mencari tempat kerja yang baru secara tidak sengaja yang dilakukan karyawan tersebut. Ketidaknyamanan yang dirasakan oleh karyawan bisa saja terjadi, karena karyawan tersebut sudah merasa tidak ada lagi pekerjaan yang ingin dilakukannya dalam perusahaan tersebut atau bisa saja terjadi karena antar teman-teman sekitarnya yang berada didalam kantor tersebut membuat karyawan tersebut tidak nyaman lagi dengan lingkungannya.

Menurut William H. Mobley & A. T. Hollingsworth (1978) *Turnover intention* adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan

pekerjaannya secara sadar dari suatu perusahaan dan memiliki alternatif lain untuk mencari pekerjaan yang baru.

Menurut Tett dan Meyer (1993) dalam Wulandari (2016) mengemukakan bahwa *turnover intention* tersebut merupakan keinginan individu yang dilakukan secara sadar serta disengaja untuk keluar dari perusahaan di mana tempat karyawan tersebut bekerja. Tingginya tingkat keinginan perpindahan karyawan diduga terjadi karena tidak tercapainya harapan-harapan karyawan terhadap keberlangsungan pekerjaannya yang mencakup hal-hal seperti adanya kesempatan promosi, kondisi pekerjaan umumnya dan kesempatan karir jangka panjang.

Menurut William H. Mobley & A. T. Hollingsworth (1978) yang mengatakan bahwa indikator dari turnover intention, yaitu:

- a. Kecenderungan meninggalkan organisasi, yaitu: keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain dan meninggalkan tempat kerjanya.
- b. Kecenderungan mencari pekerjaan lain, yaitu: keinginan karyawan yang memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain.
- c. Kemungkinan memikirkan untuk meninggalkan organisasi, yaitu: karyawan yang sudah merasa tidak nyaman, dan sudah memiliki keinginan untuk meninggalkan tempat bekerjanya.

HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

1. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja

Terjadinya *work-family conflict* yang ada dalam perusahaan maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan, *work-family conflict* mengakibatkan karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya lagi dikarenakan konflik yang dirasakan oleh karyawan akibat tidak seimbangnya salah satu peran. Ketidakseimbangan peran tersebut maka akan membuat karyawan merasa tertekan dan akan memiliki suatu kondisi di mana karyawan tersebut sudah tidak puas lagi terhadap pekerjaan yang sedang dijalani dalam perusahaan tersebut.

Hipotesis ini didukung oleh penelitian milik Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2016), I Wayan Aditya Tariana dan I Made Artha Wibawa (2016), Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I Gde Adnyana Sudibya, dan Agoes Ganesha Rahyuda (2016).

H1 : Terdapat pengaruh negatif antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja

2. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention

Adanya *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan mengakibatkan adanya *turnover intention* (keinginan berpindah kerja). Hal ini dapat terjadi, karena jika karyawan merasakan *work-family conflict* akan membuat karyawan tersebut memiliki keinginan untuk berpindah kerja atau

memikirkan untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. *Work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka akan mendorong karyawan dalam melakukan *turnover intention*, karena ketika karyawan sudah merasa tidak dapat menyeimbangkan peran dalam bekerja dan berkeluarga, dan mendapat tekanan dari keluarga maupun dari tempat kerjanya, maka karyawan tersebut merasa tidak betah untuk bekerja lagi dalam perusahaan tersebut dan memikirkan cara untuk keluar atau mencari pekerjaan lain yang lebih baik.

Penelitian ini didukung oleh penelitian milik Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2016), I Wayan Aditya Tariana dan I Made Artha Wibawa (2016), Ni Wayan Mega Sari Apri Yani, I Gde Adnyana Sudibya, dan Agoes Ganesha Rahyuda (2016), Yohanes Matthew Hartono dan Roy Setiawan (2018).

H2 : Terdapat pengaruh positif antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Jika terjadi kepuasan kerja di dalam perusahaan maka akan membuat tingkat keinginan berpindah karyawan akan berkurang di perusahaan tersebut. Perasaan positif akan tempat bekerjanya seorang karyawan akan membuat karyawan tersebut betah untuk bekerja di perusahaannya dan tidak memiliki pikiran untuk berpindah tempat kerja. Akan berdampak baik juga untuk perusahaan, karena perusahaan tidak harus untuk merekrut karyawan lagi jika

tidak ada karyawan yang mengundurkan diri. Perusahaan juga tidak harus untuk menghabiskan waktu dan biaya dalam mengadakan pelatihan bagi karyawan baru.

Penelitian ini didukung oleh penelitian milik IAulia Putri dan Stefanus Rumangkit (2016), Ni Made Widyasari, I Gusti Ayu Manuati Dewi, dan Made Subudi (2016), I Wayan Aditya Tariana dan I Made Artha Wibawa (2016), Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2016).

H3 : Terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap turnover intention.

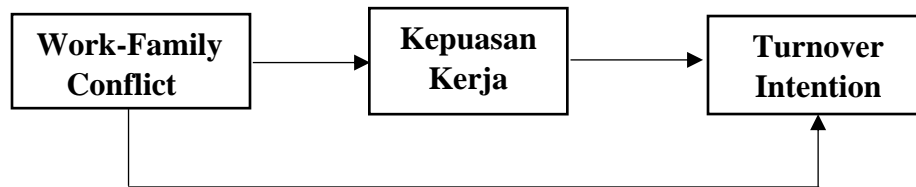
4. Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel mediasi

Pengaruh konflik peran terhadap keinginan keluar kerja karyawan menunjukkan kesimpulan mediasi yang bersifat parsial. Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja bersifat berlawanan. Ini artinya bahwa peningkatan konflik peran yang dihadapi oleh karyawan ketika bekerja akan berdampak terhadap penurunan kepuasan kerja. Berarti bahwa *work-family conflict* terhadap *turnover intention* yang melalui mediasi kepuasan kerja, dapat memiliki pengaruh yang lebih besar.

Penelitian ini didukung oleh penelitian milik Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2016), I Wayan Aditya Tariana dan I Made Artha Wibawa (2016), Dwi Irzani dan Andre Dwijanto Witjaksono (2014).

H4: Terdapat pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

MODEL PENELITIAN



Gambar 1.1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Kereta Api Indonesia (PT. KAI) Indonesia Pusat di Kota Bandung dan pada divisi keamanan dan keselamatan. Populasi dalam penelitian ini adalah 112 orang karyawan yang sudah menikah dan bekerja di PT. KAI dalam divisi keamanan dan keselamatan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai metode pengumpulan data. Item kuisisioner yang digunakan dalam penyebaran kuisisioner yaitu variabel *work-family conflict* milik Greenhaus dan Beutell (1985) dengan 12 pernyataan, variabel kepuasan kerja milik Crow *et al* (2012) dengan 6 pernyataan, serta variabel *turnover intention* milik Mobley (1978) dengan 3

pernyataan. Sumber data yang digunakan yaitu data primer. Adapun alat analisis yang digunakan adalah path analisis dengan menggunakan SPSS v.20.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Perhitungan diatas pada uji validitas pada variabel *job insecurity* dilakukan dengan menggunakan *SPSS statistic 25*. Dilihat dari tabel diatas bahwa semua item pertanyaan pada variabel *job insecurity*, komitmen organisasi dan *turnover intention* adalah valid. Semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid ketika tingkat signifikansinya $< 0,05$.

Table 1.1 Hasil Uji Validitas

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

Perhitungan diatas pada uji validitas dilakukan dengan menggunakan *SPSS statistic 20*. Dilihat dari tabel diatas bahwa semua item pernyataan pada variabel *work-family conflict*, kepuasan kerja dan *turnover intention* adalah valid. Semua item pertanyaan dapat dinyatakan valid ketika tingkat signifikansinya $< 0,05$.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.2 Hasil Uji Reliabilitas

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

Dapat dilihat pada tabel di atas diketahui bahwa semua instrument pernyataan reliabel, dinyatakan reliabel karena item pernyataan dalam kuisisioner yang digunakan sudah konsisten. Instrumen pernyataan tersebut dikatakan reliabel ketika nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Dengan demikian instrument yang dinyatakan reliabel adalah variabel *work-family conflict* dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,806, variabel kepuasan kerja dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,707, serta variabel *turnover intention* dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,778.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Model Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menjelaskan pengaruh langsung *work-familu conflict* terhadap kepuasan kerja dengan hasil uji regresi linier sederhana. Dalam pengujian hipotesis pada regresi linier sederhana ini dapat menggunakan pengujian uji t dan koefisien determinasi (R^2). Pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Uji t

Pengujian uji parsial t dapat dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara parsial antara *Work-Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja. Pengujian tersebut dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Table 1.3 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

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

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian signifikansi menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,007, maka **H1 diterima** yang artinya bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

b) Koefisien determinasi (R^2).

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) = 0,089. artinya bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu sebesar 8.9%.

b. Analisis Regresi Linier Berganda

Dalam pengujian pengaruh *work-family conflict*, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat digunakan analisis regresi linier

berganda. Dalam model analisis regresi linier berganda akan diuji secara simultan atau uji F maupun secara parsial atau uji t, serta koefisien determinasi (Adjusted R^2). Pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 1.4 Hasil Uji Regresi Linier 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		

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. *Path Analysis*

Path analysis atau analisis jalur bertujuan untuk menguji Hipotesis 4. Hasil perhitungan path analysis pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan mediasi kepuasan kerja menunjukkan hasil pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Dapat dilihat bahwa *work-family conflict* mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, dan pengaruh secara langsung sebesar sehingga total effect yang diperoleh yaitu sebesar 0,099. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa **Hipotesis 4 diterima**, yang memiliki arti “kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*”.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi untuk karyawan di PT. KAI Pusat Kota Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan, berikut ini adalah saran yang dapat diberikan peneliti untuk penelitian ini, yaitu :

1. Bagi PT. KAI Pusat di Kota Bandung pada divisi keamanan dan keselamatan
 - a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, pada variabel *work-family conflict* ada pernyataan “dikarenakan tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, saya sering harus membuat perubahan pada rencana pribadi” memiliki skor nilai yang paling tinggi. Oleh sebab itu,

diharapkan perusahaan PT.KAI dapat memberikan pekerjaan pada karyawannya yang tidak terlalu mengganggu waktu keluarga para karyawannya, sehingga karyawan tersebut dapat menikmati waktu bersama keluarganya juga dengan nyaman.

- b. Diharapkan PT. KAI dapat memberikan informasi yang lebih luas dan lebih terbuka untuk share informasi tentang perusahaan ke masyarakat.

2. Bagi peneliti selanjutnya

- a. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya saat melakukan penyebaran kuesioner, dapat menggunakan bahasa yang mudah dipahami untuk responden agar para responden tidak kesulitan pada saat pengisian kuesioner.
- b. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya memiliki waktu yang lebih banyak ketika melakukan penyebaran kuesioner, agar mendapatkan jumlah responden yang sesuai dengan jumlah karyawan yang bekerja dalam perusahaan yang ingin diteliti, sehingga mendapatkan hasil yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, L. (2008). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention pada Profesi Akuntan Publik . *Jurnal Akutansi*, 100-116.

Ahmed, M., Muddasar, M., & Perviaz, S. (2012). The impact of Work-Family Conflict and Pay on Employee job satisfaction with the moderating affect of Perceived Supervisor Support in Pakistan Banking Sector. *Global Journal of Management and Business Research*, 36-44.

Amella, A. (2010). Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict terhadap Kepuasan dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 201-219.

Amstad, T., F., Meier, L., L., Fasel, Ursula, . . . K., N. (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*, 151-169.

Apperson, M., Schmidt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). Women Managers and the Experience Of Work-Family Conflic. *AMERICAN JOURNAL OF UNDERGRADUATE RESEARCH*, 9-16.

Dewi, N. A., & Wulanyan, N. M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Bank di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 399-412.

Duxbury, L., & Higgins, C. (2001). Work-Life Balance in the New Millennium: Where Are We? WhereDo We Need To Go? *CPRN Discussion Paper*, 95.

Fadzilah, A. A., & Martono, S. (2017). Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional pada Keinginan Berpindah . *Journal UNNES*, 11.

Fatimah, A. (1985). Wanita dan Pekerjaan : Satu Analisis Konflik Peran. *Akademika*, 77-93.

Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 65-78.

Ghozali, I. (2011). *Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0 Update Bayesian SEM*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*.

H., M. W., O, H. S., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 408-414.

Harindja, E. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Komariah, Haryono, A. T., & Minarsih, M. M. (2015). Pengaruh Konflik Peran , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada CV. Bartec Semarang. *Journal of Management*, 1-16.

Kristanto, S., Rahyuda, I. K., & Riana, I. G. (2014). Pengaruh Keadilan Organisasional terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Komitmen, dan Intensi Keluar di PT. Indonesia Power UBP Bali. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 308-329.

Lathifah, I. (2008). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Turnove Intentions dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Intervening (Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Respository Universitas Diponegoro*, 137.

- Luthans, F. (2011). *Organizational behavior: an evidence-based approach*. USA: McGraw-Hill Irwin Company.
- Manurung, M. T. (2012). Analisis Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan. *Eprints. Undip*, 83.
- Nadeem, M. S., & Abbas, D. Q. (2009). The Impact of Work Life Conflict on Job Satisfactions of Employees in Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 63-83.
- Nanda, N. L., & Utama, I. W. (2015). Pengaruh Konflik-Kerja Keluarga dan Kepuasan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Galeria Bali. *E-Jurnal Manajemen UNUD*, 2461-2477.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 400-410.
- Netemeyer, R. G., Brashear-Alejandro, T., & Boles, J. S. (2004). A Cross-National Model of Job-Related Outcomes of Work Role and Family Role Variables: A Retail Sales Context. *SAGE Journals*, 49-60.
- Poli, L. R. (2015). Analisis Ketertarikan Karyawan terhadap Pekerjaan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intentions Karyawan di Rumah Sakit Siloam Manado. *Jurnal EMBA*, 178-190.
- Prawitasari, A. K., Purwanto, Y., & Yuwono, S. (2007). Hubungan Work-Family Conflict dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati berperan jenis kelamin Androgini DIPT. Tiga Putera Abadi Perkasa Cabang Purbalingga. *Jurnal Ilmiah Berkala Psikologi*, 1-13.
- Rahmawati, A., & Fauziyah. (2017). *Statistika : Teori dan Praktek*. Yogyakarta.

Retnaningrum, A. K., & Musadieg, M. A. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada perawat wanita RSUD Wonosari Yogyakarta. *Jurnal Administrasi Bisnis* , 72-81.

Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., & King, S. N. (2017). Benefits of Multiple Roles for Managerial Women. *Academy of Management* .

Santjaka, A. (2015). *Aplikasi SPSS untuk Analisis Data Penelitian Kesehatan*. Nuha Medika.

Sekaran, & Bougie. (2017). *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Tariana, I. W., & Wibawa, I. M. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Work-Family Conflict dan Turnover Intention pada Karyawan Wanita . *E-Jurnal Manajemen*, 5433-5461.

Waspodo, A. A., HandayanI, N. C., & Paramita, W. (2013).Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan di PT.UNITEX Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 97-115.

Westman, M. (2001). Stress and Strain Crossover . *SAGE Journals*, 717-751.

Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi Pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). *Respository UNDIP*, 101.

Wulandari, I. A., & Adnyani, I. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta . *E-Jurnal Manajemen*, 6146-6173.

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada karyawan perusahaan PT. Kereta Api Indonesia (PT.KAI) Pusat di Kota Bandung)

THE IMPACT OF WORK-FAMILY CONFLICT ON TURNOVER INTENTION THROUGH JOB SATISFACTION AS A VARIABEL MEDIATION

(Study on employees of PT. Kereta Api Indonesia (PT. KAI) Pusat in Bandung)

Diajukan oleh

Novtania Sukma Nurapsti

20160410112

Telah disetujui Dosen Pembimbing

Pembimbing,



Isthofaina Astuty, S.E., M.Si.

Tanggal, 02 Januari 2020

NIK. 19700428199603 143 051