

**PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER
INTENTION DENGAN STRES KERJA DAN MOTIVASI KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Pada Karyawan Asri Medical Center Yogyakarta)

Erendra Bima Yudha Putra

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Kasihan, Bantul, DIY 55183

Telepon +62 274 387656

Fax +62 274 387646

E-mail : erendrabima@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to analyze the influence of Work Family Conflict on Turnover Intention with Job Stress and Work Motivation as a mediating variable. Subjects in this study were female employees who worked at Asri Medical Center (AMC) in Yogyakarta is located in Jl. HOS Cokroaminoto 17 Yogyakarta. In this study sampel amounted to 46 respondents selected by using purposive sampling method. The analysis tool used is Path Analysis with Regression.

Based on the analysis that has been done shows that Work Family Conflict significantly affect Turnover Intention, Job Stress and Work Motivation significantly influences mediate Work Family Conflict on Turnover Intention.

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

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusianya sebaik mungkin. Sebab kunci sukses dari suatu perusahaan bukan hanya terletak pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tetapi faktor manusia juga merupakan faktor yang terpenting untuk tercapainya visi dan misi dari perusahaan. Dalam beberapa dekade ini perkembangan dan pertumbuhan ekonomi terjadi dengan sangat pesat, hal ini mendorong wanita untuk ikut serta dalam pemenuhan kebutuhan keluarga, maka tidak mengherankan bila saat ini kita sering menjumpai wanita yang bekerja. Di era sekarang, dimana ilmu dan teknologi berkembang dengan pesat, menyebabkan semakin terkikisnya sekat-sekat yang memisahkan antara pria dan wanita untuk bekerja.

Keterlibatan wanita dalam bekerja membawa dampak terhadap peran wanita dalam kehidupan keluarga, fenomena yang terjadi dalam masyarakat adalah semakin banyaknya wanita yang semakin dapat mengekspresikan dirinya di tengah-tengah keluarga dan masyarakat. Keadaan ekonomi keluarga mempengaruhi kecenderungan wanita untuk berpartisipasi di luar rumah, agar dapat membantu meningkatkan perekonomian keluarga. Pada umumnya, wanita banyak

menghadapi masalah psikologis karena adanya berbagai perubahan yang dialami saat menikah, antara lain perubahan peran sebagai istri dan perubahan peran sebagai ibu rumah tangga, bahkan juga sebagai ibu bekerja.

Konflik peran muncul jika seorang pekerja mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang dia miliki dengan tugas-tugas yang harus dilakukannya, harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain. Marquise dan Huston (dalam Nurnazirah *et al*, 2015) mendefinisikan “konflik sebagai masalah internal dan eksternal yang terjadi sebagai akibat dari perbedaan pendapat, nilai-nilai, keyakinan dari dua orang atau lebih”. Konflik juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan yang di dalamnya terdapat ketidakcocokan maksud antara nilai-nilai atau tujuan-tujuan, berpacu menuju tujuan dengan cara yang tidak atau kelihatannya kurang sejalan sehingga yang satu berhasil sementara yang lainnya tidak. Konflik peran atau *work-family conflict* inilah yang mesti diperhatikan sebagai faktor pembentuk terjadinya stres di tempat kerja yang mengakibatkan pada *turnover* karyawan, meskipun ada faktor dari luar organisasi seharusnya organisasi juga memperhatikan hal ini. Karena pengaruh terhadap anggota yang bekerja dalam organisasi tersebut meningkatkan pekerjaan yang dilakukan karyawan wanita dapat memicu stres. Pada saat pemilik perusahaan tidak melibatkan *issue work-family conflict* ke dalam kebijakan yang berhubungan dengan karyawan, maka para pekerja wanita dalam perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan karir dan keluarga. Hal

ini dapat meningkatkan tekanan pada karyawan, tekanan tersebut dapat mempengaruhi karyawan yang berakibat pada stres kerja, kemudian pada akhirnya akan berimbas meningkatnya tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan tersebut.

Stres kerja menurut Mangkunegara (2011:28) menyatakan bahwa “stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, stres kerja ini dapat menimbulkan emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan”. Stres tersebut akan ditandai dengan perubahan pada diri seseorang yang memaksa mereka menyimpang dari fungsinya secara normal. *Work-family conflict* pada karyawan wanita akan menimbulkan stres kerja, dan akan terbawa ke tempat kerja, kemudian dengan keadaan seperti itu maka akibatnya *turnover intention* di suatu perusahaan tersebut akan meningkat karena pengaruh dari *work-family conflict* dan stres kerja. Karyawan yang rentan mengalami *work-family conflict* adalah wanita, karena wanita akan dihadapkan pada pola tradisional yang berbeda dengan laki-laki, meskipun memiliki jenjang karir yang sama, tetapi pada dasarnya seorang wanita yakni menjadi seorang istri, mengurus anak, dan keluarga, sehingga wanita menjadi lebih rentan mengalami stres kerja dan nantinya akan mulai berfikir untuk berhenti dan keluar dari pekerjaannya.

Permasalahan *turnover intention* yang dihadapi oleh perusahaan tidak hanya tentang stres kerja, *work-family conflict* menjadikan karyawan wanita berada pada posisi yang serba sulit, dalam hal ini ketika karyawan wanita mengalami *work-family conflict*, kemudian diikuti dengan motivasi kerja dari karyawan wanita yang sangat

rendah maka akan berdampak pula terhadap tingkat *turnover intention* di suatu perusahaan tersebut. Motivasi kerja merupakan semangat kerja karyawan untuk perusahaan yang timbul dari adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan individual. Pemberian motivasi yang tepat bisa meningkatkan kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sekaligus memenuhi kebutuhan individual karyawan itu sendiri. Menurut Robbins (2008:222), “motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan”. Motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggung jawab terhadap segala kegiatan atau pekerjaan yang dilakukannya. Seluruh kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan seseorang pada dasarnya dikarenakan adanya faktor kebutuhan yang harus dipenuhi, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non-materi, dan kebutuhan fisik maupun rohaninya.

Penanganan sumber daya yang tepat dapat menjadikan perusahaan semakin dinamis dan berkembang dengan pesat. Oleh sebab itu, kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat *turnover intention* haruslah bertitik tolak pada pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhinya yaitu tentang *work-family conflict*, stress kerja, dan motivasi kerja, yang selanjutnya akan dijadikan dasar pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia. Keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) disini menjadi suatu indikator sejauh mana keberhasilan penanganan *work-family conflict*, stress kerja, dan motivasi kerja suatu

perusahaan sehingga dapat membuat karyawan wanita pada khususnya, tetap semangat bekerja dan berkomitmen terhadap perusahaan. Apabila ketika *work-family conflict* itu tinggi, kemudian diikuti stres kerja yang tinggi, maka tingkat *turnover intention* akan tinggi, dan ketika *work-family conflict* itu tinggi, kemudian motivasi kerja itu rendah, maka tingkat *turnover intention* juga akan tinggi.

Asri Medical Center yang bergerak dibidang kesehatan memiliki cukup banyak karyawan wanita, Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta juga tidak terlepas dari permasalahan *work-family conflict*, stres kerja, serta motivasi kerja pada karyawan wanitanya. Terlihat dengan adanya gejala yang timbul seperti kenaikan jumlah *turnover* diperusahaan, oleh karena itu untuk memperbaiki permasalahan yang ada, maka *work-family conflict* harus di perhatikan agar tidak menimbulkan stres kerja pada karyawan dan untuk menekan jumlah *turnover intention* yang terjadi pada para karyawan wanitanya. Motivasi kerja yang rendah juga akan berakibat pada tingginya tingkat *turnover intention*, maka dari itu motivasi kerja yang diberikan terhadap karyawan haruslah cukup baik untuk tetap menyelamatkan perusahaan dari tingginya tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi ?
2. Apakah ada pengaruh secara signifikan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi ?

TINJAUAN PUSTAKA

Work-family Conflict (Konflik Peran Ganda)

Pengertian *Work-family Conflict* menurut Marquise dan Huston (dalam Nurnazirah *et al*, 2015) mendefinisikan “konflik sebagai masalah internal dan eksternal yang terjadi sebagai akibat dari perbedaan pendapat, nilai-nilai, keyakinan dari dua orang atau lebih”. Greenhaus dan Beutell (dalam Annisa Rahmawati, 2015) “*work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal”. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Turnover Intention

Definisi dari *turnover intention* atau keinginan untuk keluar menurut Glissmeyer, Bishop & Fass (dalam I lhami Yücel, 2012:45) *Turnover intention* didefinisikan sebagai “sikap yang mempengaruhi niat untuk berhenti dan benar-benar berhenti dari organisasi”.

Stres Kerja

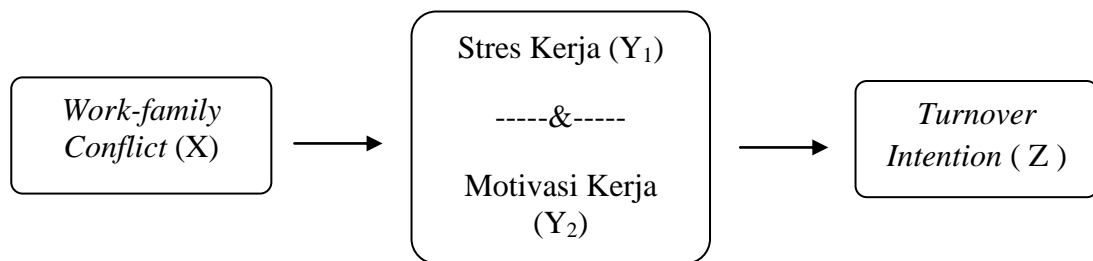
Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, menurut Robbins dan Judge (2008:596) *“Stres is a dynamic condition in which an individual is confronted with an opportunity, demand, or resource related to what the individual desires and for which the outcome is perceived to be both uncertain and important.”* Stres adalah suatu kondisi yang dinamik di mana seseorang dihadapkan dengan kesempatan, permintaan, atau sumber yang berhubungan dengan apa yang diinginkan oleh individu tersebut dan yang di mana hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting.

Motivasi Kerja

Robbins (2008:222) mendefinisikan motivasi sebagai, “proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan”. Pengertian motivasi secara sederhana, bahwa “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”, (Hasibuan (2009:219).

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka kerangka pemikiran yang dikembangkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1.



Gambar 2.1 : Model Penelitian

Hipotesis Penelitian :

H_1 : *Work-family conflict (X)* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention (Z)* dengan *Stres Kerja (Y₁)* sebagai variabel mediasi.

H_2 : *Work-family conflict (X)* mempunyai pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention (Z)* dengan *Motivasi Kerja (Y₂)* sebagai variabel mediasi.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini obyek penelitian yang digunakan adalah Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta, dengan subyek penelitian berasal dari para karyawan wanita yang bekerja di Asri Medical Center yang berjumlah 47 karyawan.

Jenis Data yang dipergunakan dalam penelitian ini ialah data primer, merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau langsung melalui

obyeknya. Pengumpulan data ini biasanya dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada obyek penelitian dan diisi secara langsung oleh responden, yang berupa data tentang variabel *work-family conflict*, stres kerja, motivasi kerja, dan *turnover intention*.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai adalah teknik *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, dimana dalam penelitian ini teknik penentuan sampel berdasarkan atas kriteria yang ditentukan oleh peneliti dimana sampel yang dipilih dengan menggunakan pertimbangan tertentu sesuai dengan tujuan dan masalah penelitian. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah (47) responden dengan populasi pada penelitian ini ialah karyawan wanita di Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta.

Dari sumber data yang diperlukan dalam penelitian adalah data primer. Data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik angket. Responden terdiri dari (47) orang karyawan yang dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti sebagai sampel penelitian dari keseluruhan karyawan wanita di Asri Medical Center, melalui (kuisoner, wawancara).

Uji Kualitas Instrumen dan Data

Uji Validitas

Menurut Jogiyanto (2007) validitas dalam penelitian dijelaskan sebagai suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang inti atau arti sebenarnya yang diukur. Tinggi rendahnya validitas menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak

menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Validitas dapat dilakukan dengan mengkorelasikan antar skor item instrumen dengan skor total seluruh item pertanyaan. Jadi untuk memenuhi syarat validitas, maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam penelitian (r_{hitung}) harus memiliki koefisien korelasi $> r_{tabel}$. Apabila korelasi antara butir skor dengan skor total kurang dari r_{tabel} , maka butir pertanyaan atau pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Menurut Jogiyanto (2007) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran dimana pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Menurut Nunnally dalam Ghozali (2013) variabel dapat dikatakan reliabel apabila jika nilai Cronbach Alpha $> 0,6$.

Sebelum dilakukan analisis data, maka dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu, sebagai berikut:

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2013). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinearity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF).

Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali, 2013).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya *heteroskedastisitas* digunakan uji glejser. Metode ini dilakukan dengan meregresi nilai *absolut residual* (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap nilai *absolut residual*, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas* (Ghozali, 2013).

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi tidak normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013). Metode yang digunakan adalah dengan menggunakan statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Alat uji ini biasa disebut dengan K-S yang tersedia dalam program SPSS 13.00 *For Windows*. Kriteria yang digunakan dalam tes ini adalah dengan membandingkan antara tingkat signifikansi yang

didapat dengan tingkat *alpha* yang digunakan, dimana data tersebut dikatakan berdistribusi normal bila $sig > 0,05$ (Ghozali, 2013).

Analisis data penelitian merupakan bagian dari proses pengujian data setelah tahap pemilihan dan pengumpulan data. Tujuan metode analisis data adalah untuk menginterpretasikan dan menarik kesimpulan dari sejumlah data yang terkumpul. Pengolahan penelitian ini menggunakan SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16, yakni metode *Path Analysis* (analisis jalur) dengan menggunakan regresi.

Variabel *interveining* adalah variabel yang berfungsi sebagai mediasi antara variabel Independen dengan variabel dependen. Untuk menguji hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, pengolahan dengan teknik analisis path.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Responden dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang bekerja di Asri Medical Center Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan data yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner kepada responden sebanyak 47 kuisisioner, kuisisioner yang kembali sebanyak 46 dan jumlah kuisisioner yang dapat dianalisis adalah sebanyak 46 kuisisioner yang selanjutnya data tersebut akan di olah menggunakan SPSS.

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur obyek yang diteliti.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas Variabel *Work Family Conflict*

Variabel	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
WFC_1	0.683	0,000	Valid
WFC_2	0.485	0,001	Valid
WFC_3	0.351	0,017	Valid
WFC_4	0.645	0,000	Valid
WFC_5	0.817	0,000	Valid
WFC_6	0.799	0,000	Valid
WFC_7	0.827	0,000	Valid
WFC_8	0.522	0,000	Valid
WFC_9	0.532	0,000	Valid
WFC_10	0.737	0,000	Valid
WFC_11	0.762	0,000	Valid
WFC_12	0.860	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.2

Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Variabel	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
TI_1	0.900	0,000	Valid
TI_2	0.888	0,000	Valid
TI_3	0.826	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.3

Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja

Variabel	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
SK_1	0.766	0,000	Valid
SK_2	0.662	0,000	Valid
SK_3	0.880	0,000	Valid
SK_4	0.853	0,000	Valid
SK_5	0.653	0,000	Valid
SK_6	0.864	0,000	Valid
SK_7	0.811	0,000	Valid
SK_8	0.807	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.4

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel	Pearson Correlation	Sig	Keterangan
MK_1	0.802	0,000	Valid
MK_2	0.789	0,000	Valid
MK_3	0.833	0,000	Valid
MK_4	0.828	0,000	Valid
MK_5	0.561	0,000	Valid
MK_6	0.586	0,000	Valid

Sumber: Data primer yang diolah

Sebuah butir pernyataan dapat dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, r_{tabel} untuk 46 responden adalah 0,291. Berdasarkan Instrumen pernyataan yang ada dalam variabel pada tabel - tabel diatas menandakan bahwa seluruh instrumen pertanyaan pada kuisisioner dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Tabel 4.5

Hasil Uji Reliabilitas Item-item Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,886	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,842	Reliabel
Stres Kerja	0,912	Reliabel
Motivasi Kerja	0,824	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah

Uji reliabilitas hanya menggunakan butir pernyataan yang valid saja. Sebuah instrument dikatakan reliable bila nilai alpha > 0,6. Berdasarkan penjelasan tabel diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan variabel *Work Family Conflict*, *Turnover Intention*, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja dinyatakan reliabel.

Uji asumsi klasik Tujuan pengujian ini untuk mengetahui keberartian hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat, efisien, dan terbatas dari kelemahan.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2013).

Tabel 4.6

Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.815	2.088		4.700	.000		
	<i>Work Family Conflict</i>	.122	.044	.356	2.753	.009	.470	2.130
	Stres Kerja	.095	.064	.205	1.478	.147	.406	2.460
	Motivasi Kerja	-.298	.063	-.469	-4.722	.000	.796	1.256

Sumber: Data primer yang diolah

Uji multikolinieritas dapat dikatakan tidak multikol apabila nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 10. Berdasarkan dari tabel diatas menunjukkan bahwa dari setiap variabel memiliki nilai tolerance > 0,1 atau VIF < 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika disebut tidak *heterokedastisitas* apabila nilai dari sig adalah > 0,05.

Tabel 4.7

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.182	1.199		-.987	.330
	<i>Work Family Conflict</i>	.022	.025	.181	.849	.401
	Stres Kerja	.029	.037	.181	.791	.433
	Motivasi Kerja	.051	.036	.229	1.400	.169

Sumber: Data primer yang diolah

Tidak dapat dikatakan hetero apabila nilai sig > 0,05. Berdasarkan dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel menunjukkan nilai > 0,05.

3. Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi tidak normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2013).

Tabel 4.11

Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67043305
Most Extreme Differences	Absolute	.142
	Positive	.142
	Negative	-.103
Kolmogorov-Smirnov Z		.961
Asymp. Sig. (2-tailed)		.315

Sumber : data yang diolah

Sebuah data dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Unstadarized Residual* berada pada signifikan $> 0,05$. Dalam penelitian hasil uji normalitas nilai *Unstadarized Residual* ini berada pada 0,315 yang artinya berdistribusi normal.

Hasil Pengujian Statistik (Uji Hipotesis)

Variabel	<i>Standardized Coefficients (Beta)</i>	R Square	T	Sig.
<i>Work Family Conflict terhadap Turnover Intention</i>	0,632	0,399	5,406	0,000
<i>Stres Kerja terhadap Turnover Intention</i>	0,672	0,452	6,020	0,000

Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0,656	0,431	-5,770	0,000
---	--------	-------	--------	-------

Berdasarkan analisis yang dilakukan, hasil penelitian diketahui bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat diartikan bahwa ketika karyawan wanita memiliki *work-family conflict* yang tinggi akan dapat terjadi tingkat *turnover intention*. Melihat dari hasil analisis jalur (*path analysis*) maka dapat dikatakan bahwa dari hasil hipotesis 1 yang menyatakan bahwa variabel Stres Kerja merupakan variabel mediasi atau *intervening* antara pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* yang dialami oleh karyawan wanita Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta dengan membandingkan nilai R^2_1 sebesar 0,399 dan nilai R^2_2 sebesar 0.452. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut ($R^2_2 > R^2_1$), maka H_1 diterima.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Benyamin (2013), disimpulkan bahwa konflik peran ganda berhubungan signifikan terhadap stres kerja, dan penelitian yang dilakukan oleh Agung AWS Wasposito (2013) menyimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini senada dengan hasil yang ditunjukkan pada penelitian ini yang telah dipaparkan pada bagian sebelumnya.

Dari hasil pengujian hipotesis 2 yang menyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja merupakan variabel mediasi atau *intervening* antara pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* yang dialami oleh karyawan wanita Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta dengan membandingkan nilai R^2_1 sebesar 0,399 dan nilai

R^2_2 sebesar 0,431. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut ($R^2_2 > R^2_1$), maka H_2 diterima.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Irma Rahmadita (2013), disimpulkan bahwa secara dominan dan simultan terdapat hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja merupakan hubungan yang paling kuat yang terjadi. Dan penelitian dari Arin Dewi Putrianti, dkk (2014), menyimpulkan bahwa berdasarkan pada hasil uji didapatkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

PENUTUP

SIMPULAN

Simpulan yang dapat diambil dalam penelitian mengenai Pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan wanita Asri Medical Center antara lain sebagai berikut :

1. *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai *R Square* adalah 0,399 atau 39,9%. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* sebesar 0,632 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* adalah diterima.

2. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai *R Square* adalah 0,452 atau 45,2%. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* sebesar 0,672 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah diterima. Variabel Stres Kerja juga merupakan variabel mediasi atau *intervening* antara pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan membandingkan nilai R^2_1 sebesar 0,399 dan nilai R^2_2 sebesar 0,452. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut ($R^2_2 > R^2_1$).
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan nilai *R Square* adalah 0,431 atau 43,1%. Nilai *Standardized Coefficients (beta)* sebesar - 0,656 dan signifikan pada $0,000 < 0,05$ (*p-value*), sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah diterima. Variabel Motivasi Kerja juga merupakan variabel mediasi atau *intervening* antara pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan membandingkan nilai R^2_1 sebesar 0,399 dan nilai R^2_2 sebesar 0,431. Dengan membandingkan kedua nilai tersebut ($R^2_2 > R^2_1$).

SARAN

Berdasarkan simpulan yang telah dipaparkan serta penjelasan pada bab-bab sebelumnya, dapat diusulkan saran-saran yang diharapkan memberikan manfaat bagi Asri Medical Canter Yogyakarta dalam menentukan kebijakan-kebijakan :

1. Dalam meningkatkan sumber daya manusia pada perusahaan, khususnya bagi karyawan wanita, Asri Medical Center (AMC) perlu melakukan peningkatan dengan melakukan pelatihan atau simulasi ketika masalah terjadi. Sehingga karyawan wanita dapat mengatasi setiap problematika yang dihadapi dengan baik.
2. Asri Medical Center (AMC) juga perlu melakukan evaluasi dan monitoring secara berkala untuk melihat permasalahan yang dialami oleh karyawan wanita ketika kinerja yang ditunjukkan tidak cukup baik.
3. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan peningkatan jumlah sampel dan memperdalam hubungan antar variabel yang diambil dari sumber yang lebih banyak.

KETERBATASAN PENELITIAN

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang disebabkan antara lain:

1. Peneliti hanya menggunakan responden dengan jumlah terbatas yaitu karyawan wanita pada Asri Medical Center (AMC) Yogyakarta yang berjumlah 47 responden dan hanya memperoleh data sebanyak 46. Sehingga peneliti tidak dapat maksimal dalam memperoleh data.
2. Penelitian ini hanya mengolah 46 data sehingga perlu kehati-hatian dalam mengolah data. Perlu adanya penelitian lanjutan untuk mengetahui konsistensi hasil penelitian dalam subjek yang berbeda.

3. Penelitian ini hanya menggunakan pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi, sehingga perlu dibandingkan dengan variabel-variabel lain untuk memaksimalkan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung AWS Wasposito, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*, *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* | Vol. 4, No. 1, 2013
- Amy adam (2009). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI DAOP 1 Jakarta. Manajemen SDM, FE. UI. 2009.
- Annisa Rahmawati (2015), Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Ghrasia Yogyakarta. Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. 2015.
- Arin Dewi Purianti, dkk. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 12 No. 2 Juli 2014 |
- Bellavia & Frone 2005. *Work Family Conflict*. In J. Barling E. K. Kelloway. & M Frone (Eds), *Handbook of Work Stress*. Sage Publications: Thousand Oaks.
- Benyamin (2013), Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja. Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Samarinda. Indonesia.
- Boles, J.S., Howard, G.W., dan Donofrio, H. H. 2001. An investigation into the interrelationships of work-family conflict, family-work conflict and work satisfaction, *Journal of Managerial Issues*, 13, 376-390.
- Febrianty. 2012. Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity dan Work Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan). *International Journal of Business and Management Invention* ISSN (Online): 2319 - 8028, Volume 2 Issue 11 November. 2012
- Fred Luthans, 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10 / Fred Luthans -- Yogyakarta , Penerbit Andi , 2006. xxii , 745 hal. ISBN, : 9789797631406.*
- Frone, Russell dan Cooper, 2000. Relationship Between Job and Family Satisfaction. *Journal of Management*, 565-579.

- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. Edisi ke-7. Penerbit: Universitas Diponegoro, Semarang.
- Greenhaus, J., and N. Beutell. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1.
- Hasibuan, Malayu, (2009). "Manajemen Sumber Daya Manusia", PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2009.
- Irma Rahmadita, Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Pasangan dengan Motivasi Kerja. *eJournal Psikologi*, 2013, 1 (1): 58-68 ISSN 0000-0000, ejournal.psikologi.fisip-unmul.org © Copyright 2013
- Jogiyanto. 2007. Metodologi Penelitian Bisnis. Edisi Pertama. BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P., (2011). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung.
- Mobley, et al. 1979. dalam Rismawan, (2014) *Review and Conceptual Analysis of Employee Turnover Process*. *Psychological Bulletin*.
- Mueller, John Dwight Kammeyer. 2003. Turnover Process in a Temporal Context: It's about Time,
- Nurnazirah Jamadin, Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin, (2015). Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, Vol.3 No.2.
- Rizky Herwinda Putri (2013). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Family Conflict*) terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja. *Ekonomika dan Bisnis/ Manajemen*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbins, S.P., (2008). *Teori Organisasi, Struktur, Desain, dan Aplikasi*. (Alih bahasa: Tim Indeks). New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono 2010. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*. CV Alfabeta, Bandung.
- Wihandaru, 2008. Analisis Regresi Variabel Intervening. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Yucel, Ilham., 2012. Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention : An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*, Vol.7. No.20. P.44-58.