

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI**

---

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI**

**FEBI ANGGRAENI**

**Mahasiswa Jurusan Manajemen STIE Putra Bangsa**

**Email:**

[Vebyangraeni123@gmail.com](mailto:Vebyangraeni123@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem *Work-Family Conflict*, *Job Stress*, dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* Karyawan PT Semar Pelita Sejati Kebumen. Populasi dari penelitian ini yaitu karyawan PT Semar Pelita Sejati Kebumen. Metode yang digunakan adalah tehnik acak sederhana. Hipotesis diuji dengan menggunakan analisis jalur dan diolah menggunakan SPSS 22. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini adalah valid dan reliabel. Tidak terdapat multikolinieritas dan tidak terjadi heterokedastisitas serta model memenuhi asumsi normalitas.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Work-Family Conflict* dan *Job Stress* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. *Job Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Nilai *R Square* sebesar 0,230 artinya 23,0% *turnover intention* dipengaruhi langsung oleh variabel *work-family conflict*, *job stress* dan *job insecurity*. Selebihnya 77,0% yang lain disebabkan dipengaruhi oleh faktor lain diluar model ini.

Kata kunci: *Work-Family Conflict*, *Job Stress*, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*.

**A. PENDAHULUAN**

1. Latar Belakang

Saat ini tingginya tingkat *turnover intentions* telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa manajer personalia mengalami frustrasi ketika mengetahui bahwa proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang dapat dipercaya dan berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena staf yang baru direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain (Dennis, 1998 dalam Ariyanto 2001). Salah satu bentuk kendala tersebut berupa keinginan pindah kerja (*Turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. *Turnover* dapat diartikan sebagai pergerakan tenaga kerja keluar dari organisasi. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intentions*)

mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi (Witasari, 2009:14).

*Turnover* merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya *replacement* yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umur maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan disebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Fawzy, 2012:3).

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI**

---

Tingginya tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan. *Turnover intention* pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (*turnover*) oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* sehingga kecenderungan terjadinya *turnover* dapat ditekan.

Dari survei awal yang dilakukan penulis diperoleh data di PT Semar Pelita Sejati Tbk yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel berikut :

**Tabel I-1**  
**Data turnover Karyawan bulan Mei - Oktober 2017**

Bulan	Jumlah Karyawan Masuk	Jumlah Karyawan Keluar	Lama Kerja
Mei	-	2	6 Bulan
Juni	-	2	8 Bulan
Juli	4	5	1 Tahun
Agustus	1	2	3 Tahun
September	2	1	2 Bulan
Oktober	1	1	5 Bulan

Sumber: PT Semar Pelita Sejati

Dari tabel diatas bisa terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi, pada tahun 2017 dari bulan Mei hingga bulan Oktober. Data menunjukkan bahwa setiap bulannya jumlah karyawan yang keluar tidak konsisten dan cenderung mengalami peningkatan maka dapat dikatakan terjadi masalah tingginya *turnover intention*. Wawancara terhadap HRD, walaupun pada bulan September dan Oktober ada karyawan yang keluar 1, tetapi ada karyawan yang mengajukan pengunduran diri atau resign tetapi belum di ACC karena masih harus menyelesaikan tugas.

Dari tabel di atas yaitu ada data *intention* yang saya dapat dari

wawancara terhadap 15 karyawan PT Semar Pelita Sejati. Dari 15 karyawan 11 karyawan di antaranya merencanakan atau berkeinginan untuk mengundurkan diri. Hal ini dapat di lihat dari beberapa perubahan yang terjadi oleh karyawan seperti malas bekerja, kurang disiplin, dll. Penelitian ini akan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *turnover intention* terkait dengan *work – family conflict*, *job stress* dan *job insecurity* dengan judul **“Pengaruh Work - Family Conflict , Job Stress, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. Semar Pelita Sejati”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Semar Pelita Sejati?
- b. Bagaimana pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Semar Pelita Sejati?
- c. Bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Semar Pelita Sejati?
- d. Bagaimana pengaruh *Work-Family Conflict*, *Job Stress* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Semar Pelita Sejati?

3. Tujuan Penilaian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Semar Pelita Sejati.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Semar Pelita Sejati.
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Semar Pelita Sejati.

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI**

---

- d. Untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict*, *Job Stress* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT. Semar Pelita Sejati.

**B. TINJAUAN PUSTAKA**

1. Devinisi Variabel

a. Variabel *Work-Family Conflict*

*Work-family conflict* (WFC) didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran dimana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Kahn *et al.*, 1964, dalam Ahmad, 2008).

Menurut Netemeyer, dkk (1996) dalam Rahmawati (2015), indikator *work family conflict* adalah:

- 1) Tekanan pekerjaan (*work demand*)
- 2) Tekanan keluarga (*family demand*)

b. Variabel *Job Stress*

*Job Stress* yang dimaksud adalah kondisi dinamik yang di dalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, stres terkait dengan kendala dan tuntutan. Kendala adalah kekuatan yang mencegah individu dari melakukan apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan. (Robbins, 2002: 318).

Manurung dan Ratnawati (2012: 3) mengemukakan ada dua indikator stres, yaitu :

- 1) *Stressor* Organisasi
- 2) *Stressor* Individual

c. Variabel *Job Insecurity*

*Job Insecurity* yang dimaksud adalah suatu tingkat dimana para pekerja merasa pekerjaannya terancam dan merasa tidak berdaya untuk melakukan apa pun terhadap situasi tersebut. *job insecurity* dirasakan tidak hanya disebabkan oleh ancaman terhadap kehilangan pekerjaan, tetapi juga kehilangan dimensi pekerjaan. (Ashfors *et al.* (1989).

Menurut (Ameen *et al.* 1995) dalam Irwandi (2002), menyatakan bahwa ada lima indikator dalam *job insecurity*, yaitu:

- 1) Arti penting aspek kerja (*the importance of work factor*)
- 2) Arti penting keseluruhan kerja (*the importance of job event*)
- 3) Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*Likelihood of negative change in work factor*).
- 4) Mengukur kemungkinan perubahan negatif pada keseluruhan kerja (*likelihood of negative job event*).
- 5) Ketidakberdayaan (*powerlessness*) yang dirasakan individu.

d. Variabel *Turnover Intention*

*Turnover Intention* yang dimaksud adalah niat meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan ( Issa *et. al.*, 2013:526).

Indikator *Turnover Intention* menurut Chen dan Francesco (2000) dalam Dwiningtyas (2015), yang meliputi:

- 1) Pikiran untuk keluar
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

2. Hipotesis

H1 : *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

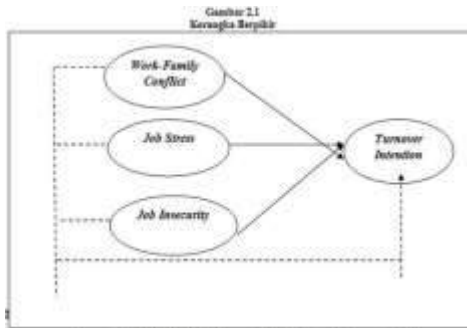
H2 : *Job Stress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H3 : *Job Insecurity* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H4 : *Work-Family Conflict*, *Job Stress* dan *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

# PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI

## 3. Kerangka Konseptual



## C. METODOLOGI PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Menurut Malhotra (2005:161) penelitian kuantitatif merupakan metodologi penelitian yang beruaya paya untuk mengkuantifikasi data dan biasanya menerapkan bentuk statistik analisis tertentu. Variabel yang diteliti adalah *Work-Family Conflict* ( $X_1$ ), *Job Stress* ( $X_2$ ), *Job Insecurity* ( $X_3$ ) dan *Turnover Intention* ( $Y_1$ ).

### 2. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil.

#### b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono:2012;142). Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala *Likert* 1-4 yang merupakan metode pengungkapan sikap yang bisa diandalkan, dengan jawaban dibuat bertingkat dalam empat kategori

## 3. Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas yang tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Suharsimi, 2006: 168). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Suharsimi, 2006: 178). Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Apabila datanya benar-benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kalipun diambil, tetap akan sama.

## 4. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model yang baik adalah model yang memberikan nilai residual yang memenuhi asumsi klasik. Untuk menguji apakah distribusi normal atau tidak adalah dengan melihat grafik normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

### b. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah suatu keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat satu

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI**

sama lain. Multikolinieritas dapat menyebabkan variabel-variabel independen menjelaskan varians yang sama dalam mengestimasi variabel dependen. Cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya *Tolerance Value* dan *Variance Inflation Factor* (dari output komputer program SPSS ver.16.0). Pedoman regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah mempunyai nilai  $VIF < 10$  dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0,1 (Ghozali, 2006: 96).

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini untuk mengetahui keadaan dimana seluruh faktor pengguna tidak memiliki varians yang sama untuk seluruh pengamatan atas seluruh independen. Heteroskedastisitas berarti penyebaran titik data populasi pada bidang regresi tidak konstan. Gejala ini ditimbulkan dari perubahan situasi yang tidak tergambarkan dalam model regresi. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat grafik *scatterplot* antara prediksi variable terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Apabila tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi hetrokedastisitas (Ghozali, 2009: 125).

5. Hipotesis

a. Uji Kesesuaian Model (Uji T)

Menurut Ghozali (2011:98) Uji parsial menggunakan uji t, yaitu untuk menguji seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan nilai kritis sesuai dengan tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05.

b. Uji simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel independen (X) secara bersama-sama terhadap variabel independen (Y) dengan signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

c. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006: 87). Koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

**D. HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. Hasil Uji Validitas

a. Variabel *Turnover Intention*

**Tabel IV-7**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention***

SNo.	r hitung	r table	Sig	Status
1	0,945	0,2869	0,000	Valid
2	0,915	0,2869	0,000	Valid
3	0,945	0,2869	0,000	Valid
4	0,836	0,2869	0,000	Valid
5	0,813	0,2869	0,000	Valid

*Sumber Data Primer diolah, 2018*

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa r hitung > r tabel dan signifikasinya lebih kecil dari 0,05, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel *Turnover Intention* dinyatakan valid (sah).

b. Variabel *Work-Family Conflict*

**Tabel IV-4**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Work-Family Conflict***

No.	r hitung	r table	Sig	Status
1	0,705	0,2869	0,000	Valid
2	0,898	0,2869	0,000	Valid
3	0,858	0,2869	0,000	Valid

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI**

4	0,851	0,2869	0,000	Valid
5	0,853	0,2869	0,000	Valid
6	0,826	0,2869	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari data table diatas dijelaskan bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada variabel *Work-Family Conflict* dinyatakan valid (sah), karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan signifikasinya lebih kecil dari 0,05.

c. Variabel *Job Stress*

**Tabel VI-5**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Job Stress***

No.	r hitung	r table	Sig	Status
1	0,788	0,2869	0,000	Valid
2	0,704	0,2869	0,000	Valid
3	0,684	0,2869	0,000	Valid
4	0,597	0,2869	0,000	Valid
5	0,672	0,2869	0,000	Valid
6	0,651	0,2869	0,000	Valid
7	0,712	0,2869	0,000	Valid
8	0,718	0,2869	0,000	Valid
9	0,712	0,2869	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Sesuai dengan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa semua item pernyataan yang dipakai pada variabel *Job Stress* dinyatakan valid (sah) karena  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan signifikasinya lebih kecil dari 0,05.

d. Variabel *Job Insecurity*

**Tabel IV-6**  
**Hasil Uji Validitas Variabel *Job Insecurity***

No.	r hitung	r table	Sig	Status
1	0,686	0,2869	0,000	Valid
2	0,780	0,2869	0,000	Valid
3	0,687	0,2869	0,000	Valid
4	0,644	0,2869	0,000	Valid
5	0,732	0,2869	0,000	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan

signifikasinya lebih kecil dari 0,05, sehingga semua item pernyataan yang dipakai pada variabel *Job Insecurity* dinyatakan valid (sah).

2. Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel IV-8**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batas Penerimaan	Status
1	<i>Work-Family Conflict</i>	0,908	0,6	Reliabel
2	<i>Job Stress</i>	0,859	0,6	Reliabel
3	<i>Job Insecurity</i>	0,704	0,6	Reliabel
4	<i>Turnover Intention</i>	0,928	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel *work-family conflict* sebesar 0,908, untuk variabel *job stress* sebesar 0,859, untuk variabel *job insecurity* sebesar 0,704, dan variabel *turnover intention* sebesar 0,928. Maka semua item pertanyaan atau pernyataan semua variabel dinyatakan reliabel. Dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel (andal) karena nilai *cronbach alpha*  $>$  0,6

3. Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Tabel IV-11**  
**Hasil Uji Parsial (t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	7.107	3.707	1.917	.065
1 <i>Work-Family Conflict</i>	-.078	.118	-.658	.515
<i>Job Stress</i>	-.037	.078	-.476	.637
<i>Job Insecurity</i>	.690	.216	3.197	.003

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Sumber: Data Primer diolah, 2018

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI**

- a. *Work-Family Conflict*  
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-658 < 2,034 t_{tabel}$ , maka variabel *Work-Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
- b. *Job Stress*  
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $-476 < 2,034 t_{tabel}$ , maka variabel *Job Stress* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.
- c. *Job Insecurity*  
Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil  $t_{hitung}$  sebesar  $3,197 > 2,034 t_{tabel}$  dengan tingkat signifikan  $0,003 < 0,05$ , maka variabel *Job Insecurity* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4. Hasil Uji Simultan (Uji F)

**Tabel IV-13**  
**Hasil Uji Simultan**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	45.671	3	15.224	4.290	.012 <sup>b</sup>
Residual	106.447	30	3.548		
Total	152.118	33			

- a. Dependent Variable: Y
- b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Berdasarkan tabel IV-13, diperoleh nilai Fhitung sebesar 4,290 dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung sebesar 4,290 lebih besar dari Ftabel 1,685, maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama *work-family conflict*, *job stress* dan *job insecurity* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Semar Pelita Sejati Kebumen.

5. Hasil Uji Determinasi ( $R_2$ )

**Tabel IV-12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.548 <sup>a</sup>	.300	.230	1.8837

1	.548 <sup>a</sup>	.300	.230	1.8837
---	-------------------	------	------	--------

- a. Predictors: (Constant), *Work-family conflict*, *job stress*, *job insecurity*
- b. Dependent Variable: *turnover intention*

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) diperoleh 0,230 artinya 23,0% *turnover intention* dipengaruhi langsung oleh variabel *work-family conflict*, *job stress* dan *job insecurity*. Selebihnya 77,0% yang lain disebabkan variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

**E. KESIMPULAN DAN SARAN**

1. Kesimpulan

- a. *Work-Family Conflict* tidak mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Semar Pelita Sejati Kebumen. Artinya ketidak seimbangan antara urusan kerja dan keluarga tidak terlalu membuat karyawan PT Semar Pelita Sejati banyak melakukan *Turnover Intention*.
- b. *Job Stress* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya sudah tahu kerjaan membuat *Stress* akantetapi tidak membuat karyawan PT Semar Pelita Sejati Kebumen akan melakukan pengunduran diri.
- c. *Job Insecurity* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Semar Pelita Sejati Kebumen. Artinya rasa ketidak nyamanan pada pekerjaan akan membuat para karyawan PT Semar Peita Sejati melakukan akan berniat mengundurkan diri atau *Turnover Intention*.
- d. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Semar Pelita Sejati Kebumen adalah *Job Insecurity* karena mempunyai nilai koefisien regresi terbesar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan nilai *unstandardized coefficient* B. 0,690.

2. Saran

- a. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity*

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI**

---

berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, hal tersebut menunjukkan bahwa *job insecurity* pada PT Semar Pelita Sejati Kebumen merasakan rasa ketidak amanan yang tinggi terhadap *turnover intention*. Pihak PT Semar Pelita Sejati Kebumen diharapkan dapat memberikan rasa kenyamanan pada pekerjaan itu sendiri dan memberikan sistem *contract* yang jelas terhadap karyawan serta memberikan jenjang karir yang jelas.

- b. Untuk penelitian selanjutnya, diharapkan agar meneliti variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan karena nilai koefisien determinasi dari penelitian ini masih kurang dan menunjukkan koefisien determinasi yang kecil.

**F. DAFTAR PUSTAKA**

- Burke, R. 1986. "Occupational Life Stress and The Family: Conceptual Frameworks and Research Findings". *International Review of Applied Psychology*, 35: 347-369.
- Chen, Ying-Chang. Wang, Wen Cheng, dkk. 2010. "Structural Investigation of the Relationship between Working Satisfaction and Employee Turnover". Dalam jurnal *Human Resource and Adult Learning*, volume 6 No. 1.
- , Z.X., Francesco, A.M. (2000). "Employee Demography, Organizational Commitment, And Turnover Intentions In China: Do Cultural Differences Matter?" *Human Relations*, 53, 869-887.
- Dennis, Anita (1998), "A Good Hire is Hard to Find" *Journal of Accountancy*, October, 90-96.
- Dharma, Cipta. 2013. "Hubungan Antara Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional di PT. X Medan". Dalam *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan*, Volume 1 No. 2
- Hal 1-9 Medan: Politeknik Negeri Medan.
- Dwiningtyas, 2015 "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Cv. Aneka Ilmu Semarang". Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. *Jurnal*
- Faslah, Roni. 2010. "Hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan Turnover Intention pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama". Dalam jurnal *Econosains*, volume 8 No. 2 Hal 146-151.
- Fawzy, Azziza Gusta. "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi pada PT. Marubeni Raya". Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Ferdinand, Augusty, 2005. *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen*, Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, (2006), "Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square". Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- , Imam. 2011. *Analisis Multivariate SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J., and N. Beutell. 1985. "Sources of Conflict between Work and Family Roles". *Academy of Management Review*, Vol. 10 No.1, pp. 76-88.
- , S. Parasuraman, and K. M. Collins. 2001. "Career Involvement and Family Involvement as Moderators of Relationships

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI**

---

- Between Work-Family Conflict and Withdrawal from a Profession". *Journal of Occupational Health Psychology*, Vol. 6 No. 2, pp. 91-100.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Issa, Dua'a Abdul Rahim Mohammad. Fais Ahmad, dkk. 2013. "Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint". Dalam *Middle-East Journal of Scientific Research*, Volume 14 No. 4 Hal. 525-531 Malaysia: IDOSI Publications.
- Kusbiantari, Dyah. 2013. "Upaya Menurunkan Turnover Melalui peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD". Dalam *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, Volume XX No. 1. Hal 93-103 Semarang: FIP IKIP Veteran Semarang.
- Lathifah Ifah, 2008 "*Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* Studi Empiris Pada Auditor Kantor Akuntan Publik Di Indonesia". Program Studi Magister Sains Akuntansi Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro Semarang. *Tesis*
- Luthans, Fred, 1998. "*Organizational Behavior: Personality and Attitudes*, Eight Edition, Mc Graw Hill International Edition.
- Mangkunegara, Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Manurung, M. T., Intan ratnawati. 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi pada STIKES Widya Husada Semarang". Dalam *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1 No. 2 Hal 145-157 Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Mathis, Robert L. Jackson, John H.2001. *human resource management*. Jakarta: salemba empat.
- Netemeyer, R. G., J. S. Boles, and R. McMurrian. 1996. "Development and Validation of Work-Family Conflict Scales". *Journal of Applied Psychology*, Vol. 81 No. 4, pp. 400-410.
- Nitisemito, Alex Soemadji. 1996. *Manajemen Personalia: manajemen sumbedaya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhendar, Siti. 2007. "Pengaruh Stres Kerja dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi (studi kasus pada CV. Aneka Ilmu semarang)". Semarang.
- Parasuraman, S., and C. A. Simmers. 2001. "Type of Employment, Work-Family Conflict and well-being: A Comparative Study". *Journal of Organizational Behavior*.
- Robbins, Stephen. P. 2002. *Prinsip-prinsip perilaku organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- , P. Stephens. 2003 . "*Organizational Behavior*". Ten Edition. Prentice Hall Inc.
- Sandi Freza Mahaztra, 2014 "*Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Studi Pada Guru SDIT Asy Syaamil Bontang*". Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang. *Jurnal*

**PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT, JOB STRESS, DAN JOB INSECURITY TERHADAP  
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN PT SEMAR PELITA SEJATI**

---

- Suharsimi, Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Suwandi & Nur Indriantoro, 1999. "Model Turnover Pasewark & Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntan Publik". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*. Vol. 2 No. 2, pp. 173-195.
- Sugiyono. 2008. "Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)". Bandung: Alfabeta.
- Toly, Agus Arianto. 2001. "Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik". Dalam *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, Volume 3, No. 2 Hal. 102-125 Surabaya: Universitas Kristen Petra.
- Witasari, Lia. 2009. "Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention" (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Tesis*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Wulandari Ida Ayu Diah dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani, 2016 " Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta" Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia. *Jurnal*
- Yucel, Ilhami. 2012. "Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study". Dalam *International Journal of Business and Management*, Volume 7, No. 20, Hal 44-58 Turkey: Canadian Center of Science and Education.