

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DIMODERASI OLEH *WORK-FAMILY SUPPORT*
(Studi pada Pegawai PT Naga Semut, Kebumen)**

Muh Arifin
email:arifinmuh654@gmail.com

Susi Widjajani, S.E., M.Si
Budiyanto, S.E., M.Sc

Universitas Muhammadiyah Purworejo

ABSTRAK

Pegawai merupakan salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena pegawai sebagai sumber daya manusia menjadi pengelola sumber daya penunjang lainnya. Pegawai yang keluar tentu merugikan bahkan dapat melumpuhkan aktivitas perusahaan. Kesulitan menarik pegawai baru dengan kemampuan yang setara, dan tenggang waktu selama jabatan kosong atau belum mendapat pegawai pengganti dapat menghambat pencapaian misi perusahaan. Oleh sebab itu, menjaga pegawai untuk tidak memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*), menjadi hal penting yang harus dilakukan oleh pihak manajerial perusahaan. Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, dan *work-family support* dalam memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

Populasi pada penelitian ini adalah semua pegawai di PT Naga Semut, dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pertimbangan pengambilan sampel adalah pegawai bagian produksi, dan telah bekerja minimal 1 tahun sebanyak 156. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Sedangkan, pengujian hipotesis moderasi dengan *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa, *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan *work-family support* memiliki peran sebagai *pure moderator* pada pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, keseluruhan hipotesis yang diajukan pada penelitian ini terbukti dan dapat diterima.

Kata kunci : *work-family conflict, turnover intention, work-family support*

A. PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu unsur penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena pegawai sebagai sumber daya manusia menjadi pengelola sumber daya penunjang lainnya. Tanpa adanya sumber daya manusia, dapat dipastikan tujuan dari perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan terwujud.

Mengingat, pegawai sebagai sumber daya manusia yang penting, maka pihak manajemen perusahaan harus menjaga agar pegawai tidak pindah atau keluar. Pegawai yang keluar tentu merugikan bahkan dapat melumpuhkan aktivitas perusahaan. Kesulitan menarik pegawai baru dengan kemampuan yang setara, dan tenggang waktu selama jabatan kosong atau belum mendapat pegawai pengganti dapat menghambat pencapaian misi perusahaan. Oleh sebab itu, menjaga pegawai untuk tidak memiliki keinginan untuk keluar (*turnover intention*), menjadi hal penting yang harus dilakukan oleh pihak manajerial perusahaan.

Turnover intention merupakan suatu kemungkinan seseorang untuk pindah pekerjaan pada suatu waktu (Sousa-Poza dan Henneberger, 2002, dikutip oleh Perez, 2008:14). Maksud dari pernyataan tersebut bahwa pegawai yang telah bekerja pada suatu tempat memiliki niat untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya pada waktu yang telah ditentukan. *Turnover intention* mencerminkan keinginan pegawai untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Pegawai akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di luar diri pegawai seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan pegawai tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *turnover intention* pada diri pegawai, salah satunya adalah *work-family conflict* (Baltes dan Clark dalam Locke, 2009:584).

Frone dalam Hill dkk., (2004) yang dikutip oleh Soeharto (2010:189) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. Menurut Frone dkk., (1992:66,69) mengatakan bahwa *work-family conflict* terdiri dari dua bentuk, yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW). *Work interfering with family* merupakan tingkat pertentangan pekerjaan terhadap keluarga. Maksudnya, tugas dan kewajiban dalam pekerjaan atau karir dapat mengganggu tanggung jawab seorang pegawai dalam keluarga, serta pegawai menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja dibandingkan dengan meluangkan waktu bersama keluarga. Sedangkan, *family interfering with work* merupakan tingkat pertentangan keluarga terhadap pekerjaan. Maksudnya, tugas dan

kewajiban seorang pegawai dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan atau karir, serta pegawai menghabiskan lebih banyak waktu bersama keluarga dibandingkan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan atau karir sehari-hari.

Mengingat *work-family conflict* dapat meningkatkan *turnover intention*, maka perlu adanya upaya untuk menekan terjadinya *work-family conflict*. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pihak manajerial perusahaan adalah dengan memberikan dukungan (*support*). Bentuk *support* dapat berupa *work-family support*, yaitu upaya organisasi untuk mendukung para pegawai dalam menjalankan tanggung jawab keluarga (Thomas dan Ganster, 1995:7).

Penelitian dilakukan di PT Naga Semut. Alasan penentuan tempat di PT Naga Semut, karena berdasarkan informasi yang diperoleh dari salah satu pihak *Human Resource Development* (HRD) PT Naga Semut, Ibu Sri Widyaningthyas, yang menyatakan bahwa ada beberapa pegawai PT Naga Semut yang memiliki keinginan untuk keluar. Selain itu, pegawai yang memiliki keinginan untuk keluar merasa kurang seimbang antara kehidupan keluarga dengan pekerjaannya. Ada juga pegawai yang merasa pekerjaannya di PT Naga Semut terlalu menghabiskan waktu bagi keluarga. Berdasarkan pemaparan tersebut, maka peneliti mengajukan judul **“Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dimoderasi oleh *Work-Family Support* (Studi pada Pegawai PT Naga Semut, Kebumen)”**.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah, dan identifikasi masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan masalah sebagai berikut,

1. Apakah *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
2. Apakah *work-family support* memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*?

C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

1. Kajian Teori

a. *Turnover Intention*

Intention didefinisikan oleh Fishbein dan Ajzen (1975:288) sebagai indikasi keinginan seseorang untuk melakukan perilaku tertentu, dalam hal ini

intensi dianggap sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi perilaku. Menurut Ajzen (2006, dalam <http://people.umass.edu/aizen/int.html>) *intention* adalah kemungkinan seseorang akan menampilkan suatu perilaku. *Intention* merupakan indikasi kesiapan seseorang untuk melakukan perilaku tertentu, dalam hal ini intensi dianggap sebagai faktor yang secara langsung mempengaruhi perilaku.

Salah satu bentuk keinginan dalam perilaku organisasi adalah keinginan untuk keluar (*turnover intention*). Sousa-Poza dan Henneberger (2002) dikutip oleh Perez (2008:14) mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu kemungkinan seseorang untuk pindah pekerjaan pada suatu waktu. Maksud dari pernyataan tersebut bahwa individu yang telah bekerja pada suatu tempat memiliki niat untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya pada waktu yang telah ditentukan.

Salah satu proses terjadinya *turnover intention* dapat dikaji melalui model proses *turnover* menurut Mobley (George dan Jones, 2012:85). Ketidakpuasan kerja yang dialami oleh pegawai (*job dissatisfaction experienced*) menyebabkan pegawai berpikir untuk keluar dari pekerjaan (*thinking of quitting*). Pada saat seorang pegawai berpikir untuk keluar dari pekerjaan, pegawai akan mencoba mengevaluasi atau membandingkan antara keuntungan dengan beban apabila pegawai keluar dari pekerjaannya (*evaluation of benefits and costs of quitting*). Pada saat yang bersamaan, pegawai juga mulai memiliki niat untuk mencari alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatives*) yang disertai dengan pencarian pekerjaan ditempat lain (*search for alternatives*). Ketika, pegawai berhasil mendapatkan informasi pekerjaan yang dibutuhkan, maka tahap selanjutnya pegawai akan melakukan evaluasi atas informasi yang diperolehnya mengenai pekerjaan yang dibutuhkan (*evaluation of alternatives*) lalu membandingkannya dengan pekerjaan yang sedang dijalani saat ini (*comparison of alternatives to present job*). Apabila, alternatif pekerjaan tersebut sesuai dengan harapannya, maka hal tersebut dapat meningkatkan keinginan untuk keluar (*intention to quit*) yang pada akhirnya pegawai memutuskan untuk berhenti dari pekerjaannya (*quit*).

Turnover intention mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Individu akan melakukan perhitungan untung rugi terlebih dahulu sebelum sampai pada keputusan berpindah. Nilai untung rugi tidak hanya didasarkan pada nilai individual namun juga melihat nilai-nilai yang ada di luar individu seperti alternatif kesempatan yang ada yang memungkinkan individu tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang sebelumnya (Kurniasari, 2004:30).

Tinggi rendahnya *turnover intention* pada penelitian ini diukur dengan indikator sesuai pendapat Sousa-Poza dan Henneberger (2002) dikutip oleh Perez (2008:14), yaitu niat untuk pindah pekerjaan, waktu untuk pindah pekerjaan, dan tempat kerja lain yang telah dipilih. *Turnover intention* pada diri seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti *job dissatisfaction* (George dan Jones, 2012:86), *organizational commitment* (Armstrong, 2009:349), *work-family conflict* (Baltes dan Clark dalam Locke, 2009:584), dan sebagainya.

b. *Work-Family Conflict*

Work-family conflict (konflik pekerjaan-keluarga) didefinisikan oleh Kahn *et.al.* dalam Greenhaus dan Beutell (1985:77) sebagai bentuk konflik peran yang berasal dari tekanan pekerjaan dan wewenang dalam keluarga yang saling bertentangan dalam beberapa hal. Frone dalam Hill dkk., (2004) yang dikutip oleh Soeharto (2010:189) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi.

Frone dkk., (1992:66,69) mengatakan bahwa *work-family conflict* terdiri dari dua bentuk, yaitu *work interfering with family* (WIF) dan *family interfering with work* (FIW). *Work interfering with family* merupakan tingkat pertentangan pekerjaan terhadap keluarga. Maksudnya, tugas dan kewajiban dalam pekerjaan atau karir dapat mengganggu tanggung jawab individu dalam keluarga, serta individu menghabiskan lebih banyak waktu untuk bekerja dibandingkan dengan meluangkan waktu bersama keluarga. Sedangkan, *family interfering with work* merupakan tingkat pertentangan keluarga terhadap pekerjaan. Maksudnya, tugas dan kewajiban individu dalam keluarga mengganggu tanggung jawab pekerjaan

atau karir, serta individu menghabiskan lebih banyak waktu bersama keluarga dibandingkan untuk melaksanakan aktivitas pekerjaan atau karir sehari-hari.

Greenhaus dan Beutell (1985:77) mengatakan bahwa *work-family conflict* terdiri dari tiga bentuk, yaitu *time-based conflict*, *strain-based conflict*, dan *behavior-based conflict*.

- 1.) *Time-based conflict*, berkaitan dengan waktu yang dibutuhkan individu untuk menjalankan salah satu peran yang dapat mengurangi waktu untuk menjalankan peran lainnya. Misalnya, seorang pekerja yang harus lembur untuk menyelesaikan tugas kantor, sehingga waktu untuk berperan sebagai seorang bapak dalam mendidik anak-anak di rumah menjadi berkurang.
- 2.) *Strain-based conflict*, berkaitan dengan tekanan dari salah satu peran yang dapat mengganggu kinerja peran lainnya, sehingga individu mengalami ketegangan, kecemasan, kelelahan, depresi, lesu, dan mudah marah. Misalnya, individu yang berperan sebagai seorang bapak, memiliki tekanan untuk mendidik anggota keluarga, dan bersosialisasi di masyarakat, berbagai tekanan tersebut menyebabkan individu yang bersangkutan merasa mudah marah pada saat melaksanakan tugas dan kewajiban di tempat kerja.
- 3.) *Behavior-based conflict*, berkaitan dengan ketidaksesuaian pola perilaku individu dengan peran yang diinginkan oleh salah satu pihak (pekerjaan atau keluarga). Misalnya, seorang wanita yang bekerja sebagai satuan pengamanan (satpam) harus memiliki perilaku yang sama dengan kaum pria (tegas), tetapi pihak keluarga menginginkan perilaku wanita tersebut tetap biasa sesuai dengan kodratnya sebagai wanita (lembut).

Pada dasarnya *work-family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita. Meski demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa intensitas terjadi *work-family conflict* pada wanita lebih besar dibandingkan pria (Apperson *et.al*, 2002 dikutip oleh Alteza dan Hidayati, 2009:2; Wike dkk., 2015:11).

Pada penelitian ini indikator untuk mengukur *work-family conflict* mengacu pada pendapat Frone dkk., (1992:66,69), yaitu:

- 1.) *Work interfering with family*.

- a.) Pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga.
- b.) Pekerjaan mengganggu interaksi dengan keluarga.
- c.) Pekerjaan mengganggu aktivitas penting di keluarga.

2.) *Family interfering with work.*

- a.) Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.
- b.) Permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan.
- c.) Keluarga mengganggu pekerjaan.

c. *Work-Family Support*

Support atau dukungan mempunyai hubungan negatif yang sangat signifikan pada konflik bekerja. Hubungan negatif memberikan gambaran bahwa semakin tinggi dukungan yang diterima maka akan diikuti oleh menurunnya konflik bekerja (Nugroho, 2007:23). Jenis-jenis dukungan yang dirangkum oleh Pangastiti dan Rahardjo (2011:7), meliputi dukungan emosional, penghargaan, instrumental, dan informasi. Dukungan emosional, mencakup ungkapan empati, kepedulian dan perhatian terhadap orang yang bersangkutan. Dukungan penghargaan, terjadi lewat ungkapan hormat atau penghargaan positif orang itu, dorongan untuk maju atau persetujuan gagasan. Dukungan instrumental, meliputi bantuan langsung sesuai dengan yang dibutuhkan oleh individu tersebut, misalnya bantuan uang. Dan, dukungan informasi Dukungan pekerjaan-keluarga atau *work-family support* dan dikenal juga dengan *family-supportive work environment*, yaitu upaya organisasi untuk mendukung para pegawai dalam menjalankan tanggung jawab keluarga (Thomas dan Ganster, 1995:7). *Work-family support* terdiri dari dua bentuk, yaitu *family supportive supervisor* dan *family supportive policies*.

- 1.) *Family supportive policies* merupakan kebijakan yang mendukung keinginan pegawai untuk menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga (Thomas dan Ganster, 1995:7). Kebijakan tersebut seperti jaminan kesehatan keluarga, waktu kerja yang dapat disesuaikan, dan sebagainya.
- 2.) *Family supportive supervisor* merupakan dukungan seseorang terhadap keinginan pegawai untuk menyeimbangkan tanggung jawab antar pekerjaan dan keluarga (Thomas dan Ganster, 1995:7). Dukungan tersebut dapat

berasal dari lingkungan kerja (atasan, rekan kerja), keluarga (orang tua, anak, saudara, suami/istri), orang lain (anggota masyarakat, teman).

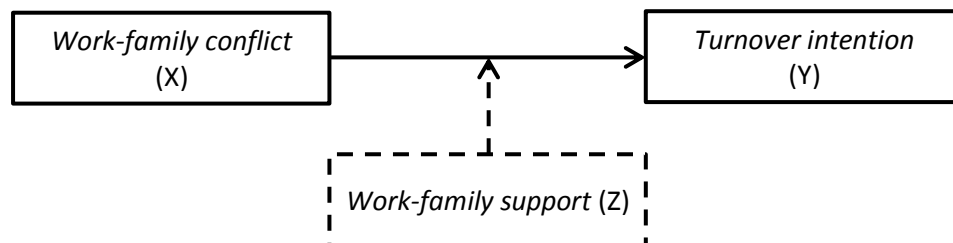
Pengaruh *work-family support* dalam memoderasi *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, masih belum jelas (Grover dan Crooker dalam Haar, 2004:36). Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli. Penelitian yang membuktikan *work-family support* dapat memoderasi *work-family conflict* terhadap *turnover intention* seperti Azhar dkk., (2016), sedangkan penelitian yang membuktikan *work-family support* tidak dapat memoderasi *work-family conflict* terhadap *turnover intention* seperti Haar (2004).

Pada penelitian ini indikator untuk mengukur *work-family support* mengacu pada pendapat Thomas dan Ganster (1995:7), yaitu:

- 1.) *Family supportive supervisor.*
 - a.) Lingkungan kerja.
 - b.) Keluarga.
 - c.) Orang lain.
- 2.) *Family supportive policies.*
 - a.) Jaminan kesehatan individu.
 - b.) Jaminan kesehatan keluarga.
 - c.) Waktu kerja yang dapat disesuaikan.

2. Kerangka pikir

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka kerangka pemikiran pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pikir

Keterangan:

- : *direct effect*
 - - - -> : *Moderation effect*

D. HIPOTESIS

1. *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Frone dalam Hill dkk., (2004) yang dikutip oleh Soeharto (2010:189) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi. *Work-family conflict* terdiri dari dua bentuk, yaitu *work interfering with family* dan *family interfering with work* (Frone dkk., 1992:66,69). Pada umumnya, *work-family conflict* berkaitan dengan *time*, *strain*, dan *behavior* (Greenhaus dan Beutell, 1985:77). Baltes dan Clark dalam Locke (2009:584) mengatakan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh *work-family conflict*.

Hasil penelitian Azhar dkk., (2016), Haar (2004), dan Long dkk., (2016) membuktikan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya, apabila individu memiliki *work-family conflict* yang tinggi, maka hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention* pada diri individu yang bersangkutan. Sebaliknya, ketika individu mampu mengatasi *work-family conflict*, maka hal tersebut dapat menurunkan *turnover intention* pada diri individu yang bersangkutan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis pertama yaitu:

$H_1 =$ *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

2. *Work-family support* memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*

Mengingat *work-family conflict* dapat meningkatkan *turnover intention*, maka perlu adanya upaya untuk menekan terjadinya *work-family conflict* salah satunya berupa *work-family support*. *Work-family support* merupakan upaya organisasi untuk mendukung para pegawai dalam menjalankan tanggung jawab keluarga (Thomas dan Ganster, 1995:7). *Work-family support* terdiri dari dua bentuk, yaitu *family supportive supervisor* dan *family supportive policies*. Meskipun pengaruh *work-family support* dalam memoderasi *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, masih belum jelas (Grover dan Crooker dalam Haar, 2004:36), karena adanya perbedaan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli. Namun, hasil penelitian Azhar dkk., (2016) membuktikan bahwa *work-family support* dapat memoderasi *work-family*

conflict terhadap *turnover intention*. Artinya, apabila individu memiliki *work-family conflict* tinggi sehingga dapat meningkatkan *turnover intention*, maka diharapkan dengan adanya *work-family support* yang tinggi, *turnover intention* pada individu yang bersangkutan akan menurun. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka diajukan hipotesis kedua yaitu:

H₂ = *work-family support* memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*

D. METODE PENELITIAN

1. Definisi Operasional Variabel

a. *Work-family conflict* (X)

Work-family conflict merupakan bentuk *interrole conflict*, peran yang dituntut dalam pekerjaan dan keluarga akan saling mempengaruhi (Frone dalam Hill dkk., 2004 yang dikutip oleh Soeharto, 2010:189). Indikator untuk mengukur *work-family conflict* mengacu pada pendapat Frone dkk., (1992:66,69), yaitu:

- 1) *Work interfering with family*.
 - a) Pekerjaan mengganggu kehidupan rumah tangga.
 - b) Pekerjaan mengganggu interaksi dengan keluarga.
 - c) Pekerjaan mengganggu aktivitas penting di keluarga.
- 2) *Family interfering with work*.
 - a) Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.
 - b) Permasalahan keluarga mengganggu pekerjaan.
 - c) Keluarga mengganggu pekerjaan.

b. *Turnover intention* (Y)

Turnover intention merupakan suatu kemungkinan seseorang untuk pindah pekerjaan pada suatu waktu (Sousa-Poza dan Henneberger dalam Perez, 2008:14). Indikator *turnover intention* mengacu pada pendapat Sousa-Poza dan Henneberger (2002) dalam Perez (2008:14), yaitu:

- 1) Niat untuk pindah pekerjaan.
- 2) Waktu untuk pindah pekerjaan.

3) Tempat kerja lain yang telah dipilih.

c. *Work-family support* (Z)

Work-family support merupakan upaya organisasi untuk mendukung para pegawai dalam menjalankan tanggung jawab keluarga (Thomas dan Ganster, 1995:7). Indikator untuk mengukur *work-family support* mengacu pada pendapat Thomas dan Ganster (1995:7), yaitu:

1) *Family supportive supervisor*

- a) Lingkungan kerja.
- b) Keluarga.
- c) Orang lain.

2) *Family supportive policies*

- a) Jaminan kesehatan individu.
- b) Jaminan kesehatan keluarga.
- c) Waktu kerja yang dapat disesuaikan.

2. Pengujian Instrumen Penelitian

a. Uji validitas

Kuesioner dikatakan valid apabila pernyataan mampu mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52). Pengujian validitas dilakukan dengan teknik korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk, atau yang biasa dikenal dengan rumus *Product Moment* (Ghozali, 2011:54). Pernyataan dikatakan valid apabila nilai *Pearson Correlation* $\geq 0,3$ (Azwar, 2015:95).

Hasil uji validitas menunjukkan semua butir valid atau benar dalam mengukur gejala yang diukur dalam hal ini variabel *work-family conflict* (X), *turnover intention* (Y), dan *work-family support* (Z). Hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir menunjukkan nilai *Pearson Correlation* $\geq 0,3$ sehingga pernyataan dikatakan valid dan dapat digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

b. Uji reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila jawaban pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke

waktu (Ghozali, 2011:47). Pengukuran reliabilitas menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,600 (Kuncoro, 2013:175).

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai koefisien reliabilitas baik per butir maupun per variabel > 0,600. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dalam uji coba ini reliabel atau dapat diandalkan dan akan digunakan dalam pengambilan data selanjutnya.

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

Metode pengujian variabel moderasi pada penelitian ini akan mengacu pada pendapat Ghozali (2011:225), yang menyatakan bahwa pengujian moderasi dengan *Moderated Regression Analysis* (MRA) digunakan ketika variabel bebas (X) sebanyak satu, sehingga harus dilakukan perbandingan tiga persamaan regresi untuk menentukan jenis variabel moderasi. Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Persamaan 1

	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Sig.</i>
<i>Work-Family Conflict</i> (X)	0,679	0,000

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai koefisien regresi *work-family conflict* terhadap *turnover intention* sebesar 0,679 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga diketahui persamaan 1 yaitu $Y = 0,679X$

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Persamaan 2

	<i>Standardized Coefficients Beta</i>	<i>Sig.</i>
<i>Work-Family Conflict</i> (X)	0,659	0,000
<i>Work-Family Support</i> (Z)	-0,139	0,020

Sumber: Data Primer Diolah (2018)

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai koefisien regresi *work-family conflict* terhadap *turnover intention* sebesar 0,659 dan nilai signifikansi

sebesar 0,000, sedangkan nilai koefisien regresi *work-family support* terhadap *turnover intention* sebesar -0,139 dan nilai signifikansi sebesar 0,020 sehingga diketahui persamaan 2 yaitu $Y = 0,659X - 0,139Z$

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Persamaan 3

	Standardized Coefficients Beta	Sig.
<i>Work-Family Conflict (X)</i>	0,651	0,144
<i>Work-Family Support (Z)</i>	-0,145	0,642
Perkalian X dengan Z	0,009	0,985

Sumber: Data Primer Diolah (2018) Lampiran 4

Berdasarkan tabel tersebut diketahui nilai koefisien regresi *work-family conflict* terhadap *turnover intention* sebesar 0,651 dan nilai signifikansi sebesar 0,144; nilai koefisien regresi *work-family support* terhadap *turnover intention* sebesar -0,145 dan nilai signifikansi sebesar 0,642; nilai koefisien regresi perkalian X dengan Z terhadap *turnover intention* sebesar 0,009 dan nilai signifikansi sebesar 0,985; sehingga diketahui persamaan 3 yaitu $Y = 0,651X - 0,145Z + 0,009X.Z$

2. Pembahasan

a. *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil analisis regresi diketahui nilai koefisien regresi *work-family conflict* terhadap *turnover intention* (persamaan 1) sebesar 0,679 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini yaitu *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dapat diterima.

Berpengaruhnya positifnya *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dapat dikarenakan responden menilai pekerjaannya sebagai pegawai PT Naga Semut tidak mengganggu kehidupan rumah tangganya, tidak mengganggu interaksinya dengan keluarga, tidak mengganggu aktivitas penting di keluarganya. Selain itu, responden juga menilai tuntutan dan permasalahan keluarganya tidak mengganggu aktivitas pekerjaan responden sebagai pegawai di PT Naga Semut. Oleh sebab itu, dengan adanya kemampuan responden mengatasi *work-family conflict*

sehingga dapat dikatakan *work-family conflict* responden rendah, maka hal tersebut dapat menurunkan *turnover intention* pada diri responden yang bersangkutan.

Temuan di atas sesuai dengan pendapat Baltes dan Clark dalam Locke (2009:584) yang mengatakan bahwa *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh *work-family conflict*. Selain itu, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian Azhar dkk., (2016), Haar (2004), dan Long dkk., (2016) yang membuktikan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

b. *Work-family support* memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*

Pembuktian *work-family support* dalam memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, dilakukan dengan membandingkan hasil analisis regresi persamaan 1, 2, dan 3, sebagai berikut:

- 1) Persamaan 1, menunjukkan nilai koefisien regresi *work-family conflict* sebesar 0,679, dan nilai signifikansi sebesar 0,000 (signifikan).
- 2) Persamaan 2, menunjukkan nilai koefisien regresi *work-family conflict* sebesar 0,659 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (signifikan), dan nilai koefisien regresi *work-family support* sebesar -0,139 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 (signifikan).
- 3) Persamaan 3, menunjukkan nilai koefisien regresi *work-family conflict* sebesar 0,651 dengan nilai signifikansi sebesar 0,144 (tidak signifikan), nilai koefisien regresi *work-family support* sebesar -0,145 dengan nilai signifikansi sebesar 0,642 (tidak signifikan), dan nilai koefisien regresi hasil perkalian *work-family conflict* dengan *work-family support* sebesar 0,009 dengan nilai signifikansi sebesar 0,985 (tidak signifikan).

Berdasarkan ketiga persamaan tersebut diketahui bahwa:

- 1) Persamaan 2 dan persamaan 3 berbeda secara signifikan, maka *work-family support* (Z) merupakan variabel moderasi.

2) Persamaan 1 dan persamaan 2 (sama-sama signifikan), dan berbeda dengan persamaan 3 (tidak signifikan), maka *work-family support* (Z) merupakan variabel *pure moderator*.

Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini yaitu *work-family support* memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, dapat diterima.

Adanya peran *work-family support* sebagai variabel moderasi pada *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, karena responden sebagai pegawai di PT Naga Semut menilai bahwa lingkungan kerja di PT Naga Semut, baik itu atasan seperti jajaran direksi, kepala bagian, dan pimpinan produksi, maupun rekan kerja, senantiasa mengingatkan responden untuk menyeimbangkan tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga. Anggota keluarga seperti orang tua, kerabat atau sanak saudara juga selalu mengingatkan agar tidak mencampuradukkan masalah antara pekerjaan dengan keluarga. Selain itu, orang lain, baik itu anggota masyarakat ataupun teman, senantiasa menasehati responden untuk senantiasa menjaga keseimbangan pekerjaan dan keluarga. Responden juga memiliki penilaian bahwa PT Naga Semut memberikan jaminan kesehatan bagi setiap pegawai dan setiap anggota keluarga pegawai, selain itu PT Naga Semut memberikan kebijakan yang berhubungan dengan waktu kerja yang dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi pegawai. Oleh sebab itu, dengan adanya *work-family support* yang tinggi, maka responden lebih mampu untuk mengatasi *work-family conflict* yang pada akhirnya hal tersebut dapat menurunkan *turnover intention* pada diri responden yang bersangkutan.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Azhar dkk., (2016) membuktikan bahwa *work-family support* dapat memoderasi *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

F. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dimoderasi oleh *Work-Family Support* (Studi pada Pegawai PT Naga Semut, Kebumen), dapat disimpulkan bahwa,

1. *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
2. *Work-family support* memiliki peran sebagai *pure moderator* pada
3. *Work-family support* memoderasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

Diterimanya hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat menjadi masukan bagi para pemangku kepentingan (*stakeholder*) di PT Naga Semut, Kebumen, kaitannya dalam mengatasi *turnover intention* pada pegawai. Salah satu upaya yang dapat dilakukan oleh pihak PT Naga Semut adalah dengan terus memberikan *support* agar *conflict* yang ada pada diri pegawai dapat diminimalisir, yang pada akhirnya dapat menekan *turnover intention* pada diri pegawai yang bersangkutan. Misalnya, memberikan kebijakan yang berhubungan dengan waktu kerja yang dapat disesuaikan dengan situasi dan kondisi pegawai, memberikan pelayanan “curhat” yang bisa dikoordinir oleh bagian HRD, dan sebagainya.

Sedangkan, implikasi teoritis, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan dalam ilmu manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dimoderasi oleh *work-family support*, khususnya pada pegawai PT Naga Semut, Kebumen. Serta, dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Azhar dkk., (2016), Haar (2004), dan Long dkk., (2016).

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. 2006. *Intention*. Diunduh dari <http://people.umass.edu/aizen/int.html> pada tanggal 1 Oktober 2017.
- Alteza, M., dan Hidayati, L.N. 2009. *Work-Family Conflict pada Wanita Bekerja: Studi tentang Penyebab, Dampak dan Strategi Coping*. Diunduh dari <http://staff.uny.ac.id/> pada tanggal 22 Oktober 2017.
- Armstrong, M. 2009. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.

- Azhar, S.N.A., Ahmad, S.F.S., dan Kassim, E.S. 2016. Work Family Conflict, Work Family Support and Turnover Intention. *International Review of Management and Business Research*, 5 (3): 1175-1190.
- Azwar, S. 2015. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fishbein, M., dan Ajzen, I. 1975. *Belief, Attitude, Intention and Behavior: An Introduction to Theory and Research*. Phillipines. Addison-Wesley Publishing Company, Inc.
- Frone, M.R., Russel, M., dan Cooper, M.L. 1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1): 65-78.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J., dan Beutell, N.J. 1985. Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10 (1): 76-88.
- Haar, J.M. 2004. Work-Family Conflict and Turnover Intention: Exploring The Moderation Effect of Perceived Work-Family Support. *New Zealand Journal of Psychology*, 33 (1): 35-39.
- Kuncoro, M. 2013. *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi: Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis?* Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kurniasari, L. 2004. Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Job Insecurity Karyawan Terhadap Intensi Turnover. *Tesis*. Surabaya: Program Pascasarjana Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Airlangga Surabaya.
- Locke, E.A. 2009. *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd.
- Long, C.S., Azami, A., Kowang, T.O., dan Fei, G.C. 2016. An Analysis on the Relationship between Work Family Conflict and Turnover Intention: A Case Study in a Manufacturing Company in Malaysia. *International Business Management*, 10 (3): 176:182.
- Nugroho, S.S. 2007. Hubungan antara Persepsi terhadap Komunikasi Keluarga dengan Konflik Peran Ibu Bekerja di RS Panti Wilasa "Citarum" Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

- Pangastiti, N.K., dan Rahardjo, M. 2011. Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga terhadap Burnout pada Perawat Kesehatan di Rumah Sakit Jiwa (Studi pada RSJ Prof. dr. Soerojo Magelang). *Naskah Publikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Perez, M. 2008. Turnover Intent. *Diploma Thesis*. Switzerland: University of Zurich.
- Soeharto, T.N.E.D. 2010. Konflik Pekerjaan-Keluarga dengan Kepuasan Kerja: Metaanalisis. *Jurnal Psikologi*, 37 (1): 189-194.
- Thomas, L.T., dan Ganster, D.C. 1995. Impact of Family-Supportive Work Variables on Work-Family Conflict and Strain: A Control Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80 (1): 6-15.
- Wike., Setyowati, E., Afrianty, R.W., dan Sabrina, T. 2015. Pengaruh Dukungan Supervisor terhadap Work Family Conflict. *Laporan Penelitian*. Malang: Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.