

The Impact of Work-Family Conflict and Job Satisfaction on Turnover Intention at PT Suzuki Indomobil Motor Cikarang

Muhtar Gojali¹, Anita Novialumi²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insani, Indonesia

Email: muhtar.gojali@suzuki.co.id; anita@binainsani.ac.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja dan konflik keluarga di tempat kerja (*Work-Family Conflict* atau *WFC*) mempengaruhi kepuasan karyawan dan seberapa besar keinginan karyawan untuk meninggalkan PT Suzuki Indomobil Motor Cikarang. Konflik antara tuntutan kehidupan keluarga dan pekerjaan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Data yang dikumpulkan dari 94 karyawan penelitian dianalisis menggunakan teknik kuantitatif regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *WFC* secara signifikan memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, sementara kepuasan kerja mempengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Jika seorang karyawan menghadapi konflik pekerjaan-keluarga yang signifikan, mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan mungkin akan meninggalkan perusahaan. Hasil ini menunjukkan betapa pentingnya mengelola konflik pekerjaan-keluarga dan berusaha untuk meningkatkan kepuasan kerja agar *turnover* lebih rendah. Sesuai dengan hasil penelitian ini, penelitian ini membantu manajemen sumber daya manusia dalam membuat kebijakan yang mengurangi *turnover* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang.

Keyword: Konflik Keluarga Kerja; Kepuasan Kerja; Keinginan Keluar Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how job satisfaction and work-family conflict (WFC) affect employee satisfaction and their intention to leave PT Suzuki Indomobil Motor Cikarang. Conflict between the demands of family life and work can affect job satisfaction and intention to leave. Data collected from 94 employees were analyzed using quantitative multiple linear regression techniques. The results showed that WFC significantly influenced intention to leave, while job satisfaction significantly influenced intention to leave. If an employee faces significant work-family conflict, they are likely to have low levels of job satisfaction and may leave the company. These results demonstrate the importance of managing work-family conflict and striving to increase job satisfaction to lower turnover. Based on the results of this study, this research helps human resource management in creating policies that reduce turnover and create a more balanced work environment.

Keyword: Work Family Conflict; Job satisfaction; Desire to Leave Work

Corresponding Author:

Anita Novialumi,
Universitas Bina Insani,
Jl. Raya Siliwangi No.6, RT.001/RW.004, Sepanjang Jaya, Kec. Rawalumbu,
Kota Bekasi, Jawa Barat 17114, Indonesia
Email: anita@binainsani.ac.id



1. INTRODUCTION

Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif, keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya bergantung pada kekayaan keuangan atau teknologi canggih, tetapi juga pada sumber daya manusianya (*human resources*). SDM memainkan peran penting dalam menjalankan operasional dan mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, faktor penting yang memengaruhi daya saing dan keberlanjutan bisnis adalah stabilitas tenaga kerja. *Turnover intention*, yang berkaitan dengan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, merupakan indikator yang menunjukkan stabilitas tenaga kerja.

Menurut Mobley (1977), langkah pertama sebelum karyawan memilih untuk meninggalkan organisasi adalah perencanaan *turnover*. Tingginya tingkat *turnover intention* dapat merugikan perusahaan dalam hal biaya rekrutmen, pelatihan, serta dapat mengganggu kelancaran operasional. Sebaliknya, tingkat *turnover intention* yang rendah mencerminkan loyalitas karyawan yang tinggi dan stabilitas organisasi yang baik. Oleh karena itu, organisasi perlu menangani masalah ini dengan cermat.

Konflik keluarga merupakan salah satu faktor penting yang dapat berdampak pada niat untuk meninggalkan pekerjaan. Ketika kebutuhan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan kehidupan keluarga, terjadi konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), yang menyebabkan stres dan ketidakpuasan. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), konflik pekerjaan-keluarga dapat terjadi dalam dua arah: pekerjaan mengganggu kehidupan pribadi, atau sebaliknya, kehidupan pribadi mengganggu pekerjaan. Studi Ayu dan Adnyani (2016) menemukan bahwa pertengkaran di antara anggota keluarga akibat tekanan pekerjaan berdampak besar pada keinginan untuk melepaskan pekerjaan. Hasil ini mendukung temuan Maqsood et al. (2017) yang berpendapat bahwa beban kerja berlebihan serta kurangnya fleksibilitas waktu kerja dapat memperburuk konflik di tempat kerja.

Selain konflik pekerjaan-keluarga, kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, kondisi kerja, hubungan antar karyawan, serta peluang pengembangan diri. Locke (1976) menyatakan bahwa ketika seseorang menilai berbagai aspek pekerjaan mereka secara positif, maka mereka akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja dapat meningkatkan *turnover intention*, terutama yang berkaitan dengan kurangnya fleksibilitas waktu, ketidakjelasan promosi, dan beban kerja yang tidak seimbang (Susilo & Satrya, 2019).

Ketidakpuasan kerja dan konflik keluarga saling berkaitan serta dapat memperburuk keinginan untuk berpindah kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Menurut Dwi Hartono et al. (2024), masalah pribadi yang tidak terselesaikan dan ketidakmampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi menjadi penyebab utama ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

PT Suzuki Indomobil Motor Cikarang, sebagai salah satu produsen otomotif terbesar di Indonesia, menghadapi permasalahan serupa terkait *turnover intention*. Tingginya tingkat *turnover intention* di perusahaan tersebut pada tahun 2023, khususnya di divisi *Human Resource and Development (HRD)*, mencapai 21,8% pada bulan September—jauh di atas ambang batas wajar sebesar 10%.

Penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang beragam. Yani et al. (2016) menemukan bahwa konflik di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan Ayu dan Adnyani (2016) menemukan hubungan positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan hasil yang mungkin disebabkan oleh karakteristik industri dan kebijakan perusahaan yang berbeda. Selain itu, penelitian oleh Mahadewi dan Rahyuda (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja menurunkan *turnover intention*, sementara Lestari dan Prahawan (2018) tidak menemukan hubungan yang signifikan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengatasi perbedaan temuan tersebut dengan menganalisis pengaruh konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Cikarang. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan pemahaman lebih mendalam mengenai hubungan antara kedua faktor tersebut dan membantu manajer SDM dalam merumuskan kebijakan yang efektif untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang.

2. LITERATURE REVIEW

A. *Turnover Intention*

Komponen strategis sumber daya manusia (*SDM*) adalah kunci keberhasilan perusahaan. Manajemen *SDM* yang baik membantu operasi sehari-hari dan membantu perusahaan berkembang serta bertahan dalam jangka panjang. Masalah *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan sering terjadi di banyak organisasi. Ini sering dianggap sebagai indikasi adanya masalah dalam pengelolaan sumber daya manusia yang dapat mengganggu stabilitas organisasi. Menurut Mobley (1977), niat *turnover* adalah langkah awal sebelum karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena berbagai alasan, seperti ketidakpuasan pekerjaan, konflik antara pekerjaan dan keluarga, serta kurangnya kesempatan untuk berkembang dalam karier.

B. *Work-Family Conflict (WFC)*

Salah satu faktor utama yang memengaruhi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan adalah konflik keluarga. Greenhaus dan Beutell (1985) menyatakan bahwa konflik kerja terjadi ketika kebutuhan pekerjaan mengganggu kehidupan keluarga atau sebaliknya. Ada dua jenis konflik ini: konflik pekerjaan-keluarga, di mana kehidupan keluarga terganggu oleh tuntutan pekerjaan; atau konflik keluarga-pekerjaan, di mana tuntutan keluarga mengganggu kehidupan pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Adnyani (2016),

konflik di tempat kerja berdampak positif dan signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Maqsood et al. (2017) mencapai temuan serupa, menunjukkan bahwa staf yang mengalami tekanan tinggi cenderung lebih ingin meninggalkan pekerjaannya.

Namun, beberapa penelitian menemukan hubungan yang tidak signifikan antara konflik keluarga dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Yani et al. (2016) menyatakan bahwa ketidaksepakatan antara anggota keluarga di tempat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Hal ini terutama terjadi pada bisnis tertentu, seperti industri otomotif, yang memiliki karakteristik operasional yang unik.

C. *Job Satisfaction*

Faktor utama dalam keputusan karyawan untuk tetap atau keluar dari perusahaan adalah kepuasan kerja. Locke (1976) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau afektif tentang pekerjaan yang dipengaruhi oleh berbagai aspek pekerjaan, seperti gaji, hubungan interpersonal, dan kesempatan untuk maju. *Turnover intention* dapat meningkat jika ada ketidakpuasan terhadap salah satu atau beberapa elemen tersebut. Sebuah penelitian oleh Januartha dan Adnyani (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja memengaruhi keinginan untuk melepaskan pekerjaan.

Namun, penelitian lebih lanjut menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara tingkat kepuasan karyawan dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Menurut Lestari dan Prahiawan (2018), tidak ada korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai satu-satunya faktor tidak cukup untuk menggambarkan semua elemen yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, studi oleh Mahadewi dan Rahyuda (2020) menemukan bahwa kepuasan kerja terkait erat dengan hal-hal yang mendalam tentang pekerjaan, seperti kesempatan untuk maju dan pengakuan atas kinerja karyawan.

Sebagian besar penelitian telah menyelidiki *turnover intention* dalam berbagai industri, tetapi hanya beberapa yang berfokus pada industri otomotif. Seperti yang ditunjukkan oleh data tahun 2023, PT Suzuki Indomobil Motor Cikarang sebagai produsen mobil terbesar di Indonesia menghadapi masalah *turnover intention* yang tinggi. Tujuan *turnover* di industri otomotif belum banyak diteliti. Namun, masalah tertentu seperti konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja telah menjadi fokus penelitian sebelumnya. Akibatnya, diharapkan penelitian ini akan menyelesaikan masalah tersebut dan meningkatkan pemahaman tentang bagaimana kedua hal tersebut memengaruhi perusahaan otomotif.

Dari tinjauan pustaka di atas, terlihat bahwa meskipun banyak penelitian yang menyelidiki efek konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, hasilnya sangat berbeda. Perbedaan ini menunjukkan bahwa masih ada ruang penelitian yang perlu dipenuhi, terutama untuk bisnis tertentu seperti PT Suzuki Indomobil Motor Cikarang. Fokus penelitian ini adalah menemukan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* perusahaan. Studi ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena akan mempelajari faktor-faktor yang lebih spesifik yang memengaruhi keputusan karyawan untuk meninggalkan perusahaan di industri otomotif Indonesia.

Penelitian ini juga akan memberikan informasi tentang bagaimana kebijakan manajemen dapat memengaruhi kepuasan kerja dan pengelolaan konflik kerja-keluarga, yang pada gilirannya dapat menyebabkan *turnover intention* menjadi lebih rendah. Dengan mengidentifikasi elemen-elemen ini, organisasi dapat membuat pendekatan manajemen yang lebih baik untuk mempertahankan stabilitas tenaga kerja serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

3. RESEARCH METHOD

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi teori yang ada, mengungkapkan kebenaran empiris, dan menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, di mana data disajikan dalam bentuk angka untuk memungkinkan pengukuran yang objektif serta analisis yang mendalam terhadap keterkaitan antarvariabel.

Lokasi penelitian adalah PT Suzuki Indomobil Motor, yang beralamat di Kawasan Industri GIIC, Blok AC No.1, Sukamahi, Cikarang Pusat, Kabupaten Bekasi, Jawa Barat 17350. Studi ini dilaksanakan pada periode Desember 2024 hingga April 2025.

Populasi penelitian mencakup seluruh pekerja PT Suzuki Indomobil Motor Plant Cikarang yang berjumlah 1.700 orang. Dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (*error*) (e) = 0,1 atau 10% untuk populasi besar, serta menggunakan teknik purposive sampling, diperoleh sampel sebanyak 94 karyawan yang dipilih berdasarkan masa kerja dan relevansi jabatan dengan fokus penelitian.

Jenis data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui angket (kuesioner) yang dibagikan kepada responden, sedangkan data sekunder dikumpulkan dari dokumen perusahaan serta hasil penelitian terdahulu yang relevan untuk memperkuat analisis.

Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup, di mana responden menjawab dengan memilih opsi yang telah disediakan. Pertanyaan dalam angket disusun menggunakan skala Likert, untuk mengukur tingkat persepsi dan kepuasan responden terhadap variabel penelitian. Skala ini mengukur tingkat persetujuan dari “sangat setuju” hingga “tidak setuju” serta tingkat kepuasan dari “sangat puas” hingga “tidak puas” (Masyhuri & Zainuddin, 2011).

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel dependen (*dependent variable*) yang dikenal sebagai *turnover intention* dan variabel independen (*independent variables*) yang memengaruhinya. Model regresi dapat dinyatakan secara matematis sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

- Y = Variabel tak bebas (*dependent variable*), yaitu nilai variabel yang akan diprediksi
- a = Konstanta
- b_1, b_2, \dots, b_n = Nilai koefisien regresi
- X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel bebas (*independent variables*)
- e = *Error term*

Model ini digunakan untuk menguji sejauh mana variabel seperti kepuasan kerja dan konflik kerja-keluarga (Work-Family Conflict) memengaruhi turnover intention pada karyawan PT Suzuki Indomobil Motor Cikarang.

4. RESULTS AND DISCUSSION

A. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Validitas instrumen pengukuran, termasuk kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, diuji untuk memastikan bahwa setiap item pertanyaan dapat mengukur konsep yang dimaksud secara akurat. Suatu kuesioner dianggap valid apabila setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang signifikan dengan total skor variabelnya. Penelitian ini melibatkan 94 responden dengan tingkat signifikansi 5%. Berdasarkan rumus $N - 2$, nilai r tabel adalah 0,203 dengan $N = 94$ dan df (derajat kebebasan) = 92. Jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika nilai r hitung sama atau lebih kecil dari r tabel, maka item dianggap tidak valid (Janna & Herianto, 2021).

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Work Family Conflict (X1)	WFC1	0,870	0,203	Valid
	WFC2	0,802	0,203	Valid
	WFC3	0,666	0,203	Valid
	WFC4	0,671	0,203	Valid
	WFC5	0,787	0,203	Valid
	WFC6	0,595	0,203	Valid
	WFC7	0,839	0,203	Valid
	WFC8	0,843	0,203	Valid
	WFC9	0,781	0,203	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	KK1	0,935	0,203	Valid
	KK2	0,858	0,203	Valid
	KK3	0,773	0,203	Valid
	KK4	0,935	0,203	Valid
	KK5	0,828	0,203	Valid
	KK6	0,806	0,203	Valid
	KK7	0,935	0,203	Valid
	KK8	0,831	0,203	Valid
	KK9	0,779	0,203	Valid
	KK10	0,896	0,203	Valid
	KK11	0,935	0,203	Valid
	KK12	0,706	0,203	Valid
	KK13	0,779	0,203	Valid
	KK14	0,896	0,203	Valid
	KK15	0,858	0,203	Valid
Turnover Intention (Y)	TI1	0,422	0,203	Valid
	TI2	0,612	0,203	Valid
	TI3	0,618	0,203	Valid
	TI4	0,521	0,203	Valid
	TI5	0,480	0,203	Valid
	TI6	0,576	0,203	Valid

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
TI7	0,334	0,203	Valid
TI8	0,634	0,203	Valid
TI9	0,599	0,203	Valid

Hasil uji validitas pada Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan untuk variabel Work Family Conflict (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Turnover Intention (Y) memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,203) pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Dengan demikian, kuesioner yang digunakan dapat mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat dan layak digunakan dalam penelitian lanjutan untuk memperoleh data yang relevan dan valid.

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran memberikan hasil yang konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur variabel yang sama. Instrumen dikatakan reliabel jika menghasilkan nilai yang stabil ketika dilakukan pengukuran berulang. Reliabilitas diuji menggunakan nilai Cronbach's Alpha dengan bantuan program SPSS. Suatu variabel dianggap reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha (α) > 0,60 (Arsi, 2021).

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Realibilitas	Keterangan
Work Family Conflict (X1)	0,903	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (X2)	0,968	0,60	Reliabel
Turnover Intention (Y)	0,685	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian ini reliabel. Variabel Work Family Conflict (X1) memiliki nilai alpha tertinggi yaitu 0,903, menunjukkan konsistensi internal yang sangat kuat. Dengan demikian, seluruh instrumen pengukuran dinyatakan konsisten dan dapat diandalkan dalam menggambarkan kondisi sebenarnya di lapangan.

B. Uji Regresi

Model *regresi linier berganda* digunakan untuk menjelaskan hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen (X1, X2,... hingga Xn). Tabel hasil menunjukkan hasil analisis *regresi linier berganda* (Yuliara, 2016).

Tabel 3. Hasil Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.225	1.856		7.665	.000
	X1	.449	.147	.629	3.066	.003
	X2	.005	.078	.013	.065	.948

a. Dependent Variable: Y

Model persamaan regresi untuk pengaruh *konflik kerja-keluarga*, *kepuasan kerja*, dan *turnover intention* di pabrik PT Suzuki Indomobil Motor Cikarang adalah sebagai berikut:

$$Y = 14,225 + 0,449X_1 + 0,005X_2 + e$$

Menurut hasil *regresi linier berganda*, dapat dijelaskan:

1. Nilai konstanta adalah 14.225, yang menunjukkan bahwa jika variabel *Konflik Keluarga Kerja* (X1) dan *Kepuasan Kerja* (X2) dianggap tetap (0), maka diperkirakan nilai *Turnover Intention* (Y) adalah 14.225. Nilai ini menunjukkan nilai *Turnover Intention* yang diharapkan dalam keadaan di mana kedua variabel independen tidak memengaruhi.
2. Koefisien regresi *Konflik Keluarga Kerja* (X1) adalah 0,449, yang menunjukkan bahwa jika *Konflik Keluarga Kerja* meningkat satu satuan, maka *Turnover Intention* (Y) diperkirakan akan meningkat sebesar 0,449. Koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa *Konflik Keluarga Kerja* (X1) berdampak positif pada *Turnover Intention* (Y).
3. Koefisien regresi *Kepuasan Kerja* (X2) adalah 0,005.

C. Uji Hipotesis

1) Uji Parsial (t)

Tabel hasil uji parsial—juga disebut sebagai *uji t*—digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Tirta Tiara & Bachri, 1861).

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14.225	1.856		7.665	.000

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X1	.449	.147	.629	3.066	.003
X2	.005	.078	.013	.065	.948

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4 menunjukkan pengaruh variabel independen *Konflik Keluarga Kerja* (X1) dan *Kepuasan Kerja* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), dan berikut adalah penjelasan hasil uji *t* untuk masing-masing variabel tersebut:

1. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Untuk variabel *Konflik Keluarga Kerja* (X1), nilai *t* hitung adalah 3,066 dan nilai *t* tabelnya adalah 1,985, keduanya menunjukkan bahwa *Konflik Keluarga Kerja* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y). H1 diterima karena *Konflik Keluarga Kerja* (X1) memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

2. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Kepuasan Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y), karena nilai *t* tabel adalah 1,985 dan nilai *t* hitung adalah 0,065. Nilai signifikansi *Kepuasan Kerja* (X2) adalah 0,948, yang lebih besar dari 0,05.

2) Uji F (Simultan)

Pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen diukur melalui penggunaan uji *F* secara bersamaan. Nilai *F* dari tabel dan hitung dibandingkan.

a) H4 ditolak jika nilai *F* tabel lebih besar daripada nilai *F* hitung.

b) H4 diterima jika nilai *F* tabel lebih kecil daripada nilai *F* hitung.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	529.027	2	264.514	31.729	.000 ^b
	Residual	758.633	91	8.337		
	Total	1287.660	93			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), *Kepuasan Kerja*, *Work Family Conflict*

Hasil uji ANOVA, yang disajikan dalam Tabel 5, menunjukkan bahwa variabel *Kepuasan Kerja* (X2) dan *Konflik Keluarga Kerja* (X1) berdampak pada *Turnover Intention* (Y) dengan nilai signifikansi 0,000, yang lebih rendah dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa tingkat pengaruh model regresi terhadap *Turnover Intention* (Y) sangat besar. Selain itu, nilai *F* tabel adalah 3,10, dengan *df* = 2 untuk regresi dan *df* = 91 untuk residu. Nilai *F* hitung adalah 31,729. Oleh karena itu, H4 dapat diterima karena menunjukkan bahwa *Konflik Keluarga Kerja* (X1) dan *Kepuasan Kerja* (X2) memengaruhi *Turnover Intention* (Y) secara simultan.

3) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan seberapa baik model regresi menjelaskan variabilitas data, dengan nilai berkisar antara 0 dan 1. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan bahwa variabel independen lebih banyak membantu menjelaskan variasi pada variabel dependen, sedangkan nilai R^2 yang rendah menunjukkan sebaliknya (Alsa, 2001).

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi (Adjusted R2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.641 ^a	.411	.398	2.88732

a. Predictors: (Constant), *Kepuasan Kerja*, *Work Family Conflict*

Menurut tabel di atas, dua variabel independen, *Kepuasan Kerja* (X2) dan *Konflik Keluarga Kerja* (X1), memberikan pengaruh sebesar 41,1% terhadap variabel dependen, *Turnover Intention* (Y). Oleh karena itu, sisa 58,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Nilai korelasi (R) adalah 0,641, dan koefisien determinasi (R^2) adalah 0,411.

D. Pembahasan

1) Pengaruh Konflik Keluarga Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil uji parsial (*t*) menunjukkan bahwa *Konflik Keluarga Kerja* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai *t*-hitung sebesar 3,066 > *t*-tabel 1,985 dan nilai signifikansi 0,003 < 0,05. Artinya, semakin tinggi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga yang dialami karyawan, semakin tinggi pula keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan.

Temuan ini mendukung penelitian Greenhaus (2003) yang menyatakan bahwa ketegangan antara pekerjaan dan keluarga dapat meningkatkan niat keluar karyawan. Hal serupa juga dibuktikan oleh Sutantri et al. (2023), bahwa ketidakseimbangan peran pekerjaan dan keluarga merupakan faktor dominan yang

memengaruhi *turnover intention*. Bahkan, Yuliani et al. (2024) menemukan fenomena yang sama di sektor pelayanan kesehatan, di mana beban kerja yang tinggi dan kurangnya keseimbangan kehidupan pribadi memperbesar keinginan karyawan untuk *resign*. Penelitian terbaru oleh Mubaraq & Syarif (2025) juga menegaskan bahwa konflik keluarga kerja berdampak langsung terhadap *turnover intention* di industri manufaktur, terutama ketika dukungan organisasi rendah.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil *uji parsial (t)* menunjukkan bahwa *Kepuasan Kerja* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan nilai *t*-hitung sebesar $0,065 < t\text{-tabel } 1,985$ dan nilai signifikansi $0,948 > 0,05$. Artinya, tinggi atau rendahnya kepuasan kerja karyawan tidak berpengaruh secara nyata pada keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil ini bertolak belakang dengan Robbins & Judge (2019), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja biasanya menjadi faktor penting dalam mengurangi *turnover intention*. Namun, dalam penelitian ini, *work-family conflict* tampaknya lebih dominan dibandingkan kepuasan kerja. Hal ini diperkuat oleh penelitian H & Atmoko (2025) yang menyatakan bahwa meskipun kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention*, faktor lain seperti fleksibilitas kerja dan kesehatan mental memiliki peran yang lebih besar. Senada dengan itu, penelitian terbaru oleh Nurhakiki et al. (2024) menemukan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan pada *turnover intention* jika perusahaan tidak menyediakan jalur pengembangan karier yang jelas. Liany & Larasati (2025) juga menambahkan bahwa dalam perusahaan jasa, beban kerja dan konflik peran lebih menentukan *turnover intention* dibandingkan kepuasan kerja.

3) Pengaruh Konflik Keluarga Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) secara simultan terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil *uji simultan (F)* menunjukkan bahwa X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Y, dengan nilai *F*-hitung sebesar $31,729 > F\text{-tabel } 3,10$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti model regresi yang dibangun mampu menjelaskan hubungan variabel independen terhadap *turnover intention* secara simultan.

Artinya, meskipun secara parsial hanya *work-family conflict* yang signifikan, secara simultan kedua variabel tetap berkontribusi terhadap *turnover intention*. Penelitian Yuliani & Ekhsan (2024) juga menunjukkan bahwa kombinasi faktor *work-family conflict* dan *job satisfaction* dapat secara simultan menjelaskan variasi *turnover intention*, meskipun salah satunya tidak signifikan secara parsial. Lebih lanjut, Rahayu, Pasek, & Asta (2025) mengungkapkan bahwa model simultan yang melibatkan kedua variabel memberikan gambaran yang lebih utuh terhadap prediksi *turnover intention*, terutama pada perusahaan dengan tekanan kerja tinggi.

5. CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui tahap pengumpulan, pengolahan, dan analisis data mengenai pengaruh *Konflik Keluarga Kerja* (X1) dan *Kepuasan Kerja* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y), maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pengaruh *Konflik Keluarga Kerja* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Penelitian ini menunjukkan bahwa *Konflik Keluarga Kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Artinya, semakin tinggi konflik antara peran pekerjaan dan keluarga yang dialami karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini menegaskan bahwa ketidakseimbangan antara tanggung jawab kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan psikologis yang mendorong niat untuk keluar.

2. Pengaruh *Kepuasan Kerja* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Kepuasan Kerja* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Dengan demikian, tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan tidak secara nyata memengaruhi keputusan mereka untuk tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa faktor lain, seperti beban kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan dukungan organisasi, mungkin lebih dominan memengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

3. Pengaruh *Konflik Keluarga Kerja* (X1) dan *Kepuasan Kerja* (X2) secara simultan terhadap *Turnover Intention* (Y)

Secara simultan, penelitian ini menunjukkan bahwa *Konflik Keluarga Kerja* dan *Kepuasan Kerja* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 41,1% terhadap variasi *Turnover Intention*, sedangkan sisanya 58,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kompensasi, budaya organisasi, beban kerja, serta gaya kepemimpinan.

Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan keseimbangan antara tuntutan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan psikologis untuk menekan tingkat *turnover intention* di masa mendatang.

REFERENCES

- Alsa, A. (2001). Kontroversi uji asumsi dalam statistik parametrik. *Buletin Psikologi*, 9(1), 18–22. <https://doi.org/10.22146/bpsi.7437>
- Arsi, A. (2021). Reliabilitas instrumen dengan menggunakan SPSS. *Validitas dan Reliabilitas Instrumen dengan Menggunakan SPSS*, 1–8.
- Atmoko, A. W. (2025). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan burnout terhadap turnover intention. *JIIP: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 8(2), 1267–1278. <https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.6816>
- Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2016). Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention melalui mediasi kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 813–839.
- Greenhaus, C., & Singh, S. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of Vocational Behavior*, 63(3), 510–531. [https://doi.org/10.1016/S0001-8791\(02\)00042-8](https://doi.org/10.1016/S0001-8791(02)00042-8)
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Hartono, B. D., Sarji, S., & Sari, A. W. (2024). Pengaruh work-life balance dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan generasi milenial di PT Telkom Indonesia pada unit digital operation and assurance dengan pengembangan karir dalam perspektif ilmu Islam. *Ar Rasyid: Journal of Islamic Studies*, 2(1), 21–28. <https://doi.org/10.70367/arrasyiid.v2i1.16>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel statistik yang benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. D. (2018). Pengaruh job insecurity dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 588. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i02.p01>
- Lestari, D., & Prahawan, W. (2018). Pengaruh work-family conflict dan komitmen organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 2(2), 165–183. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>
- Liany, D. R., & Larasati, N. (2025). Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja, dan kompetensi terhadap turnover intention pada karyawan PT Kido Mulia Indonesia di Brebes. *Journal of Social and Economics Research*, 7(1), 234–242. <https://doi.org/10.54783/jser.v7i1.811>
- Locke, J. (1976). *The correspondence of John Locke*. Oxford University Press.
- Mahadewi, M. C., & Rahyuda, A. G. (2020). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh work-family conflict dan kompensasi terhadap turnover intention. *Buletin Studi Ekonomi*, 25(2), 207–216. <https://doi.org/10.24843/bse.2020.v25.i02.p03>
- Maqsood, H., & Kausar, T. (2017). Work-family conflict, job stress, and job satisfaction among teachers. *Journal of Arts & Social Sciences*, 4(1), 40–60. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=aph&AN=124206849&site=ehost-live>
- Masyhuri, & Zainuddin. (2011). *Metodologi penelitian: Pendekatan praktis dan aplikatif* (p. 412).
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.62.2.237>
- Mubaraq, A., & Syarif, M. (2025). Pengaruh stres kerja, keadilan distributif, dan work-to-family conflict terhadap turnover intention karyawan pada Bank Sultra kantor pusat. *Journal of Social and Economics Research*, 7(1), 714–728.
- Nurhakiki, M. R., Afridah, N., & Harini, D. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan (studi kasus pada PT AAE Outdoor Indonesia, Kecamatan Bulakamba, Kabupaten Brebes, Jawa Tengah). *Journal of Management and Creative Business (JMCBUS)*, 2(3), 221–239. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v2i3.2819>
- Rahayu, N. K. D., Pasek, I. K., & Asta, N. P. R. N. (2025). Implications of job satisfaction and burnout on turnover intention of employees at Six Senses Uluwatu Bali. *Kalijaga: Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa*, 2(1), 25-34.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention yang dimediasi oleh komitmen organisasional karyawan kontrak. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3700. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2019.v08.i06.p15>
- Tiara, O. T., Haedar, H., & Bachri, S. (2024, September). The effect of work-life balance and work stress on employee job satisfaction (Study on women employees of the Inspectorate, Youth Office, Sports and Tourism, and Education and Culture Office). In *International Conference of Business, Education, Health, and Scien-Tech* (Vol. 1, No. 1, pp. 1861-1870).
- Yani, N. W. M. S. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh work-family conflict dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan turnover intention karyawan wanita. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658.
- Yuliani, H., & Prasetya, A. B. (2024). Pengaruh grit, work-life balance, dan kompensasi terhadap turnover intention pada karyawan milenial: Peran mediasi job satisfaction. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(3), 1141–1167. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i3.4561>
- Yuliani, Y., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh employee engagement dan work-life balance yang dimediasi oleh job satisfaction terhadap turnover intention. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(1), 31–46. <https://doi.org/10.24912/jmie.v8i1.28170>
- Yuliana, I. M. (2016). *Regresi linier berganda*. Universitas Udayana.