

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT*, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN WANITA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang)

Kurnia Dewi¹⁾, Maria Magdalena Minarsih²⁾, Eko Hadi Wahyono³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran

^{2), 3)}Dosen Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah pada bagian *sewing* yang berjumlah 298 operator. Teknik sampling menggunakan metode *purposive sampling*. Sampel penelitian berjumlah 75 operator. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan analisis regresi berganda dan uji sobel dengan aplikasi SPSS versi 22 .

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: *work-family conflict*, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-family conflict, leadership and work environment on turnover intention with job satisfaction as an intervening variable at PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3.

The population in this study were employees of married women at the sewing section totaling 298 operators. The sampling technique uses purposive sampling method. The study sample was 75 operators. This research is quantitative research. Data collection method uses a questionnaire. The analysis technique used is multiple regression analysis and sobel test with the SPSS version 22 application.

The results of this study indicate that work-family conflict, leadership and work environment have a positive effect on turnover intention, while job satisfaction is not able to moderate the relationship between work-family conflict, leadership and work environment have a positive effect on turnover intention.

Keywords: *work-family conflict, leadership, work environment, job satisfaction, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Globalisasi sekarang ini memaksa perusahaan untuk bersaing ketat agar mampu bertahan pada bisnisnya. Perusahaan yang mampu bertahan adalah perusahaan yang berhasil membangun keunggulan kompetitif dan memiliki kinerja yang baik. Demi meningkatkan kinerja dan memenangkan persaingan, perusahaan harus memiliki strategi yang baik dalam mengelola bisnisnya. Pengelolaan sumber daya secara efektif dan efisien dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya perusahaan yang perlu dikelola dengan baik salah satunya adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan perusahaan karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan, serta mengendalikan berbagai kegiatan operasional perusahaan (Ardana, dkk, 2012).

Pada suatu perusahaan, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) memiliki peranan penting untuk mengelola karyawan. Pengelolaan dilakukan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan aturan dan *job description* yang terarah. MSDM juga perlu dilakukan untuk dapat mempertahankan karyawan yang potensial agar karyawan tersebut tidak memiliki keinginan untuk berpindah (*turnover intention*), karena kinerjanya akan berdampak pada kegiatan operasional perusahaan. Apabila kinerja karyawan rendah, maka akan menjadi hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Ariana & Riana, 2013).

Turnover intention merupakan keputusan akhir yang dipilih jika karyawan merasa tidak puas pada pekerjaan dan lingkungannya.

Kepuasan kerja bisa terjadi karena karyawan memiliki peran ganda yaitu dalam pekerjaan dan dalam keluarga yang disebut dengan *work-family conflict*. Pada dasarnya bahwa *work family conflict* ini dapat terjadi pada pria maupun wanita, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki intensitas yang lebih besar terjadinya *work family conflict* (Apperson *et al.*, 2002). Tingkat konflik ini akan semakin parah jika wanita bekerja secara formal karena mereka akan terikat oleh aturan organisasi yang meliputi jam kerja, penugasan, serta target dalam menyelesaikan tugas. *Work family conflict* ini akan lebih dirasakan lagi jika karyawan wanita sudah menikah karena peran tradisional yang sampai saat ini tidak dapat dihindari adalah mengurus rumah tangga dan anak-anaknya (Widyaningrum, 2013).

PT. Ungaran Sari Garments merupakan perusahaan padat karya, dimana sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting bagi keberlangsungan perusahaan, terutama operator produksi yang rata-rata berjenis kelamin perempuan. Operator produksi memiliki peran yang berkaitan langsung dengan keberlangsungan perusahaan untuk menghasilkan produk yang berkualitas. Sehingga pengelolaan sumber daya manusia harus benar-benar matang.

Menurut Gillies (1994) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 -10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Masalah *turnover intention* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3 bisa dikatakan tinggi terutama pada bagian sewing, berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3 yang menerima 2-15 surat

pengunduran diri karyawan setiap bulannya yang rata-rata adalah karyawan wanita yang sudah menikah. Tingginya tingkat *turnover intention* di perusahaan ini, mendorong karyawan untuk mengundurkan diri, terlihat dari penurunan kepuasan kerja karyawan yang ditunjukkan dengan gejala-gejala yang terlihat yaitu menurunnya kegairahan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, kurangnya kerjasama yang terjalin antar karyawan, rendahnya inisiatif karyawan serta seringnya karyawan datang terlambat yang menandakan bahwa tingkat disiplin karyawan menurun.

Berikut data *turnover* karyawan wanita bagian sewing PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3 dari tahun 2015 sampai 2017 dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1
Data Turover Karyawan Wanita Bagian Sewing
PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3
Periode 2015-1017

No.	Thn	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Resign	Presentase
1.	2015	729	129	17,69 %
2.	2016	729	135	18,51 %
3.	2017	729	152	20,85 %

(Sumber : Human Resources Departement PT. Ungaran Sari Garments Congol 3 Tahun 2017).

Berdasarkan tabel diatas, dari tahun 2015-1017 pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3 memiliki tingkat *turnover* yang tinggi karena mencapai diatas 10 %. Jumlah karyawan setiap bulannya adalah 729 dari 21 *line*. Jumlah tersebut sudah menjadi target yang harus dipenuhi oleh HRD, karena jika jumlah karyawan pada setiap bulannya kurang dari target akan menghambat proses produksi. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya masalah *turnover* karyawan yang cukup serius dan dapat menimbulkan masalah dalam perusahaan. Hal tersebut tidak menutup kemungkinan peningkatan *turnover* pada tahun

berikutnya, karena tingkat *turnover* setiap tahunnya selalu meningkat.

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Lodge dan Derek (1993) menyebutkan perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Tugas pimpinan adalah mendorong bawahan supaya memiliki kompetensi dan kesempatan berkembang dalam mengantisipasi setiap tantangan dan peluang dalam bekerja.

Peran pemimpin sebagai top manajer yang berfungsi dalam menggerakkan dan memberdayakan karyawan, merencanakan, menginformasikan, membuat dan mengevaluasi berbagai keputusan yang harus di laksanakan. Kepemimpinan merupakan gaya seseorang dalam mempengaruhi bawahannya agar mempunyai keinginan bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito, (2004) adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan. Lingkungan di tempat kerja dapat menyangkut hubungan kerja antar rekan kerja atau kondisi fisik lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan proses produksi tersebut. Lingkungan

kerja dalam suatu perusahaan termasuk salah satu hal yang penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan kepuasan kerja karyawan.

Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya berarti karyawan tersebut cenderung mengalami ketidakpuasan yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti, pekerjaan tidak menarik, gaji, hubungan interpersonal, promosi, pendekatan pengawasan yang buruk dan kondisi kerja (Sattar, *et al*, 2011).

Kepuasan dalam kehidupan keluarga sangat berkontribusi terhadap kehidupan pekerjaan, maka dengan demikian keduanya saling mempengaruhi (Amstad, *et al*, 2011). Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat besar untuk dapat mempertahankan karyawan dan perusahaan, yang dimana karyawan yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya maka produktifitas dari perusahaan akan meningkat. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kepuasan kerjakaryawan, dengan demikian perusahaan harus peka dan mengetahui keadaan yang dialami karyawan dalam melaksanakan pekerjaan agar pekerjaan karyawan tersebut tidak terganggu dan karyawan tersebut mendapatkan kepuasannya dengan hasil kerjanya. Kepuasan seseorang memiliki tingkatan yang berbeda-beda, bisa saja kepuasan kerja didapat dari hasil kerjanya atau kepuasan kerja di dapat dengan apa yang karyawan tersebut dapatkan dari hasil kerja yang dilakukan.

Kepuasan kerja yang dirasakan dapat memacu karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik serta membuat karyawan untuk tetap

bertahan di perusahaan. Sebaliknya jika kepuasan kerja tidak didapat oleh karyawan maka perusahaan akan menanggung kerugian yang pada akhirnya akan menyebabkan karyawan mengarah pada *turnover intention*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan diteliti dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* (peran ganda) terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3?
5. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* (peran ganda) terhadap *turnover intention* karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3?
7. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan rumusan masalah

yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* (peran ganda) terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.
5. Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* (peran ganda) terhadap *turnover intention* karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.
6. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.
7. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita pada bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.

TINJAUAN PUSTAKA

Work-Family Conflict

Jamadin, Mohamad, dkk (2014), mengatakan bahwa pekerjaan dan keluarga adalah bagian yang paling penting dalam kehidupan manusia yang tidak mudah dipisahkan. Ketika mencoba untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, sering

berakhir dengan konflik dan dilema dalam memberikan prioritas kepada kedua peran tersebut. Meskipun terlibat dalam kedua peran tersebut bisa memiliki efek positif bagi individu, tetapi jika pekerja tidak dapat menyeimbangkan tanggung jawab terkait dengan kedua peran, potensi konflik antara peran tersebut akan meningkat, situasi semacam ini disebut *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga).

Menurut Frone (2000), *work-family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Kepemimpinan

Pada dasarnya kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi atau instansi, memotivasi perilaku bawahan untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk perbaikan kelompok. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan.

Dalam suatu instansi, kepemimpinan merupakan suatu faktor yang menentukan tercapai atau tidaknya tujuan suatu instansi, dengan kepemimpinan yang baik, proses manajemen akan berjalan lancar dan pegawai bergairah melaksanakan tugas-tugasnya. Gairah kerja, produktivitas kerja, dan proses mana jeman suatu

instansi akan baik, jika tipe, cara, atau gaya kepemimpinan yang di terapkan pemimpinnya baik.

Menurut Veitzhil Rivai (2012) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001) kepuasan kerja adalah suatu efektifitas

atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

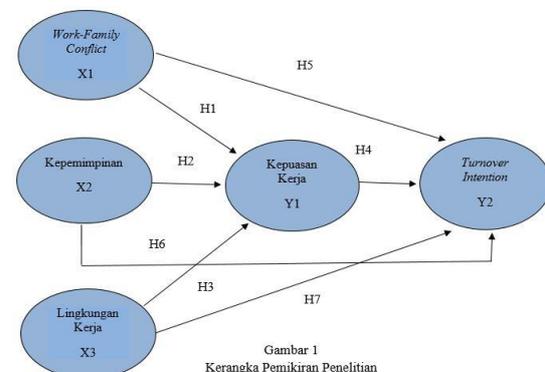
Turnover Intention

Perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi ini merupakan perilaku yang sulit dicegah. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang akhirnya akan muncul keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya (Sijabat, 2011).

Susiani (2014) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. Susiani (2014) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan tinjauan pustaka diatas maka disusun sebuah diagram yang menggambarkan hubungan antara variabel penelitian yang dinamakan kerangka pemikiran teoritis. Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan wanita PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3 dalam kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran Penelitian

Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan asumsi atau dugaan mengenai sesuatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu. Maka hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H₁ : *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja.
- H₂ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
- H₃ : Kepemimpinan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- H₄ : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*.
- H₅ : *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
- H₆ : Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intentions*.
- H₇ : Lingkungan Kerja berpengaruh secara negatif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah fenomena yang diabstraksikan menjadi konsep atau konstruk yang diberi nilai (Sanusi, 2014). Variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Independen (Bebas) adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain (Sanusi, 2014), dalam penelitian ini adalah:
Work-Family Conflict (X₁)
Kepemimpinan (X₂)
2. Variabel Intervening (Mediasi) adalah variabel yang fungsinya bertindak sebagai perantara dalam hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat (Sanusi, 2014), dalam penelitian ini adalah:
Kepuasan Kerja (Y₁)

3. Variabel Dependen (Terikat) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain (Sanusi, 2014), dalam penelitian ini adalah:

Turnover Intention (Y₂)

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3 yang sudah menikah berjumlah 298 dari 21 *line* dari data tahun 2017.

Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2013). Untuk menentukan sampel dalam penelitian, secara umum teknik sampling terbagi menjadi dua yaitu Probability Sampling dan Non probability Sampling. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan Non Probability Sampling yaitu Purposive Sampling karena penentuan sampel dengan menggunakan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 75 orang.

Jenis dan Sumber Data

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang pertama kali dicatat dan dikumpulkan oleh peneliti (Sanusi, 2014). Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah tanggapan responden yang diperoleh melalui kuesioner tentang *work-family conflict*, kepemimpinan, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan *turnover intention*.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan

penelitian terdahulu (Hasan, 2010). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data karyawan bagian sewing PT Ungaran Sari Garments unit Congol 3 tahun 2017.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, wawancara dan observasi.

HASIL DAN ANALISIS

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk melihat apakah model regresi berdistribusi normal. Pengujian menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* yaitu apabila nilai sig. lebih besar ($>$) 0,05 maka model regresi berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57484543
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.044
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,200. Nilai sig. yang didapat lebih besar ($>$) 0,05 sehingga model regresi berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dimaksudkan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain . Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji Glejser yang meregresikan antara variabel independen terhadap nilai absolut residual dari hasil

regresi antara variabel independen terhadap dependen. Ketentuannya apabila nilai sig. lebih besar ($>$) 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil Uji Glejser dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3

Coefficients^a

Model	T	Sig.
1 (Constant)	1.645	.104
Work-Family Conflict	.025	.980
Kepemimpinan	.064	.949
Lingkungan Kerja	-1.413	.162
Kepuasan Kerja	.257	.798

a. Dependent Variable: RES_2

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel independen mempunyai nilai sig \geq 0,05. Jadi tidak ada variabel independen yang signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen nilai absolute dari residual. Hal ini terlihat dari nilai signifikan pada tiap-tiap variabel independen seluruhnya diatas 0,05. Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas.

Uji Multikolonieritas

Pengujian multikolonieritas digunakan untuk menunjukkan apakah terdapat korelasi yang kuat diantara variabel independen, dimana untuk model regresi yang baik tidak terjadi korelasi yang kuat diantara variabel independen. Pembuktian tidak terjadi multikolonieritas dapat dilihat dari nilai Tolerance berada di atas 0,1 dan VIF di bawah 10 pada tabel berikut:

Tabel 4

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Work-Family Conflict	.803	1.245
Kepemimpinan	.872	1.147
Lingkungan Kerja	.844	1.184
Kepuasan Kerja	.831	1.203

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Hasil uji multikolinearitas memperlihatkan nilai Tolerance berada di atas 0,1 dan nilai VIF berada di bawah 10. Hal ini berarti bahwa variabel-variabel penelitian tidak menunjukkan adanya gejala multikolonieritas dalam model regresi.

Regresi Berganda

Tabel 5

Hasil Regresi Berganda

Work-Family Conflict, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.945	2.801		6.049	.000
Work-Family Conflict	-.356	.111	-.363	-3.215	.002
Kepemimpinan	.195	.088	.249	2.221	.030
Lingkungan Kerja	.211	.096	.250	2.195	.031

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil regresi maka dapat dibuat persamaan linear antara *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebagai berikut:

$$Y_1 = (-0,363) X_1 + 0,249 X_2 + 0,250 X_3$$

Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai sebagai berikut:

1. Koefisien regresi *work-family conflict* (b_1) = (-0.363). Nilai negatif menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, sehingga adanya peningkatan *work-family conflict* dapat menurunkan kepuasan kerja

2. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) = 0,249. Nilai positif menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga adanya peningkatan kepemimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.
3. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) = 0,250 . Nilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, sehingga adanya peningkatan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.

Tabel 6

Hasil Regresi Berganda

Work-Family Conflict, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.200	3.405		2.408	.019
Work-Family Conflict	.268	.117	.259	2.288	.025
Kepemimpinan	.232	.090	.281	2.586	.012
Lingkungan Kerja	.216	.098	.243	2.208	.031
Kepuasan Kerja	-.251	.117	-.238	-2.144	.036

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data primer yang diolah, 2018.

Berdasarkan hasil regresi maka dapat dibuat persamaan linear antara kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,259 X_1 + 0,281 X_2 + 0,243 X_3 + (-0,238) Y_1$$

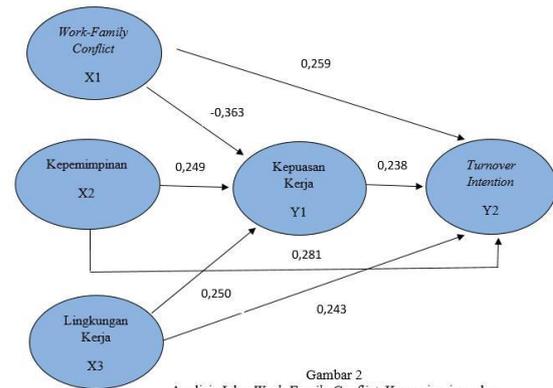
Persamaan regresi tersebut mempunyai arti sebagai sebagai berikut:

1. Koefisien regresi *work-family conflict* (b_1) = 0,259. Nilai positif menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga semakin tinggi *work-family conflict* maka akan meningkat *turnover intention*

- karyawan wanita bagian sewing PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.
- Koefisien regresi lingkungan kerja (b_2) = 0,281. Nilai positif menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga apabila kepemimpinan maka akan meningkat *turnover intention* karyawan wanita bagian sewing PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.
 - Koefisien regresi motivasi (b_3) = 0,243. Nilai positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga apabila lingkungan kerja semakin tinggi maka akan meningkat *turnover intention* karyawan wanita bagian sewing PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.
 - Koefisien regresi kepuasan kerja (b_4) = (-0,238). Nilai negatif menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menurun *turnover intention* karyawan wanita bagian sewing PT. Ungaran Sari Garments unit Congol 3.

Uji Efek Mediasi (Intervening)

Suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel prediktor (independen) dan variabel criterion (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel pada tahun 1982 dan dikenal dengan Uji Sobel (Sobel Test) (Ghozali, 2013).



Gambar 2
Analisis Jalur *Work-Family Conflict*, Kepemimpinan dan Lingkungan kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Intervening

Berdasarkan dari gambar analisis jalur, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

- Uji Analisis Jalur *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Wanita Melalui Kepuasan Kerja.
 - Pengaruh langsung *work-family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan wanita sebesar 0,259.
 - Pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja sebesar -0,363 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita sebesar 0,238. Dengan demikian pengaruh tidak langsung *work-family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan wanita melalui kepuasan adalah sebesar $-0,363 \times 0,238 = -0,086$.
 - Pengaruh total *work-family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan wanita melalui kepuasan kerja yaitu $0,259 + (-0,086) = 0,173$.

Pengaruh intervening yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) sebesar (-0,086) signifikan atau tidak, dapat diuji dengan sobel test sebagai berikut:

Hitung standar error dari koefisien indirect effect ($S_{p_2 p_3}$)

$$Sp_{2p3} = \sqrt{p_3^2 \cdot sp_2^2 + p_2^2 \cdot sp_3^2 + sp_2^2 \cdot sp_3^2}$$

$$Sp2p3 = \frac{\sqrt{(0,238)^2(0,111)^2 + (-0,363)^2(0,117)^2 + (0,111)^2(0,117)^2}}{\sqrt{(0,000672) + (0,001703) + (0,000156)}} = 0,051$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,000672) + (0,001703) + (0,000156)} = 0,051$$

Keterangan:

P2 = Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja.

SP2 = Standar Error Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja.

P3 = Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

SP3 = Standar Error Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan dari hasil $Sp2p3$ ini kita dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{sp2p3} = \frac{-0,086}{0,051} = -1,686$$

Hasil nilai t hitung sebesar (-1,686) lebih kecil dari t tabel dengan sampel 75 dan sig. 0,05 yaitu sebesar 1,992. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien intervening sebesar (-0,086) adalah tidak signifikan. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan wanita.

2. Uji Analisis Jalur Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Wanita Melalui Kepuasan Kerja.

- 1) Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan wanita sebesar 0,281.

- 2) Pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,249 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita sebesar 0,238. Dengan demikian pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan wanita melalui

kepuasan kerja adalah sebesar $0,249 \times 0,238 = 0,059$.

- 3) Pengaruh total kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan wanita melalui kepuasan kerja yaitu $0,281 + 0,059 = 0,340$.

Pengaruh intervening yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p2 \times p3$) sebesar 0,059 signifikan atau tidak, dapat diuji dengan sobel test sebagai berikut:

Hitung standar error dari koefisien indirect effect (S_{p2p3})

$$Sp2p3 = \sqrt{p3^2 sp2^2 + p2^2 sp3^2 + sp2^2 sp3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,238)^2(0,088)^2 + (0,249)^2(0,117)^2 + (0,088)^2(0,117)^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{(0,000392) + (0,000806) + (0,000091)} = 0,036$$

Keterangan:

P2 = Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

SP2 = Standar Error Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja.

P3 = Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

SP3 = Standar Error Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan dari hasil $Sp2p3$ ini kita dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{sp2p3} = \frac{0,059}{0,036} = 1,639$$

Hasil nilai t hitung sebesar 1,639 lebih kecil dari t tabel dengan sampel 75 dan sig. 0,05 yaitu sebesar 1,992. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien intervening sebesar 0,059 adalah tidak signifikan. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan wanita.

3. Uji Analisis Jalur Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Wanita Melalui Kepuasan Kerja.

- 1) Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita sebesar 0,243.
- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,250 dan pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita sebesar 0,238. Dengan demikian pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita melalui kepuasan kerja adalah sebesar $0,250 \times 0,238 = 0,060$.
- 3) Pengaruh total lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi yaitu $0,243 + 0,060 = 0,303$.

Pengaruh intervening yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) sebesar 0,060 signifikan atau tidak, dapat diuji dengan Sobel test sebagai berikut:

Hitung standar error dari koefisien indirect effect (Sp_{2p3})

$$Sp_{2p3} = \sqrt{p_3^2 sp_2^2 + p_2^2 sp_3^2 + sp_2^2 sp_3^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{(0,238)^2(0,096)^2 + (0,250)^2(0,117)^2 + (0,096)^2(0,117)^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{(0,000504) + (0,000806) + (0,000117)} = 0,037$$

Keterangan:

P_2 = Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Kepuasan Kerja*.

SP_2 = Standar Error Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Kepuasan Kerja*.

P_3 = Pengaruh *Kepuasan Kerja* terhadap *Turnover Intention*.

SP_3 = Standar Error *Kepuasan Kerja* terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan dari hasil Sp_{2p3} ini kita dapat menghitung nilai t statistik pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p_2 p_3}{sp_{2p3}} = \frac{0,060}{0,037} = 1,621$$

Hasil nilai t hitung sebesar 1,621 lebih kecil dari t tabel dengan sampel

75 dan sig. 0,05 yaitu sebesar 1,992. Maka dapat disimpulkan bahwa koefisien intervening sebesar 0,060 adalah tidak signifikan. Hal ini berarti kepuasan kerja tidak dapat menjadi variabel intervening antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian pengaruh *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3 dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Uji hipotesis membuktikan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji - t sebesar (-3,125) dan sig. 0,002 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi *work-family conflict* maka akan menurunkan kepuasan kerja karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3.
2. Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji - t sebesar 2,221 dan sig. 0,030 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin baik kepemimpinan maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3.
3. Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dengan didapat hasil uji - t sebesar 2,195 dan sig. 0,031 <

- 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin nyaman lingkungan kerja maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3.
4. Uji hipotesis membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan didapat hasil uji – t sebesar (-2,144) dan sig. 0,036 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi kepuasan kerja maka akan menurunkan *turnover intention* karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3.
 5. Uji hipotesis membuktikan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,228 dan sig. 0,025 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi *work-family conflict* maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3.
 6. Uji hipotesis membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,586 dan sig. 0,012 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi kepemimpinan maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3.
 7. Uji hipotesis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan didapat hasil uji – t sebesar 2,208 dan sig. 0,031 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa dengan semakin tinggi lingkungan kerja non-fisik maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3.
 8. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi antara pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan *work-family conflict* yang meningkat akan menurunkan kepuasan kerja karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3. Adanya kepuasan kerja yang menurun dalam bekerja akan berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.
 9. Kepuasan kerja tidak dapat menjadi mediasi antara pengaruh kepemimpinan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan kapabilitas kepemimpinan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3. Dengan melihat peningkatan kapabilitas kepemimpinan dan tingkat *turnover* yang meningkat secara bersamaan, maka kapabilitas pimpinan tidak sesuai dengan harapan dari karyawan sehingga menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.
 10. Kepuasan kerja dapat menjadi mediasi antara pengaruh lingkungan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan lingkungan kerja yang nyaman akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan wanita bagian *sewing* PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3. Adanya kepuasan kerja yang meningkat karyawan akan bertahan untuk bekerja di dalam perusahaan.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian yang didapat, juga disampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Pada faktor *work-family conflict*, sebaiknya pihak manajemen memberikan toleransi kepada karyawan wanita dalam kegiatan operasional seperti waktu yang fleksibel, jadwal kerja alternative, kebijakan ijin keluarga dan *job sharing* sehingga karyawan wanita tetap bisa melaksanakan perannya sebagai istri maupun ibu rumah tangga dalam keluarga dan dapat menghindari perselisihan dengan suami karena waktu tidak banyak dihabiskan di tempat kerja. Pihak manajemen juga perlu memberikan dukungan dan motivasi yang besar untuk seluruh karyawan wanita agar tidak merasa tertekan dalam bekerja dengan adanya target.
2. Pada faktor kepemimpinan, seorang pemimpin yang baik tidak hanya dinilai dari hasil kerjaan. Sangatlah penting untuk melihat kembali kapabilitas dan karakter kepemimpinan yang dimiliki oleh pimpinan. Pimpinan harus mampu mengarahkan pekerjaan dengan memberikan contoh dengan baik dan benar, tidak melakukan pengarahannya secara ketiktatoran namun dengan memberikan informasi secara lengkap dengan ketentuan yang dibutuhkan dari pekerjaan tersebut. Selain itu, pimpinan juga perlu mengarahkan pekerjaan dengan melihat kemampuan dan keahlian dari karyawan yang mengerjakannya dan juga memberikan arahan secara penuh apabila memberikan tugas baru pada karyawan. Pimpinan juga perlu menjaga hubungan dengan bawahan, dengan mau berbaur dengan bawahan. Hal ini akan mendukung kenyamanan seorang karyawan dalam bekerja dan mempunyai keinginan bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien.
3. Pada faktor lingkungan kerja non-fisik, pihak manajemen perlu melakukan sistem *reward* bagi karyawan dengan kinerja baik. System penghargaan tersebut bertujuan sebagai bentuk apresiasi bagi karyawan atas kerja kerasnya untuk perusahaan. Hal ini juga mampu menjadi pemicu kepuasan kerja bagi karyawan tersebut.
4. Pada faktor kepuasan kerja, diharapkan perusahaan dapat memperbaiki apa yang menjadi kekurangan perusahaan agar meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan. Kepuasan kerja dapat tercapai apabila karyawan mencintai pekerjaannya. Pekerjaan dan tanggung jawab apabila dirasakan menarik bagi karyawan maka karyawan akan dengan nyaman mengerjakan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang menarik dan karyawan mampu mengerjakannya tentu akan memberikan kepuasan tersendiri, sehingga karyawan tidak akan membandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya. Sehingga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk memperbaiki dan meningkatkan lagi kepuasan kerja demi menurunkan tingkat *turnover* karyawan.
5. *Turnover intention* dapat diatasi jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab dan kemampuan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan tidak akan pernah berpikir untuk mencari pekerjaan lain walaupun perusahaan lain menawarkan gaji

lebih besar. Gaji lebih besar tentunya disertai dengan pekerjaan dan tanggung jawab lebih, setiap karyawan belum tentu mampu untuk mengemban tugas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Amstad, F. T., dkk. (2011). *A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16,151-169.
- Apperson, M., Schimdt, H., Moore, S., & Grunberg, L. (2002). *Women Managers and The Experience of Work-Family Conflict*. *American Journal of Undergraduate Reseacrh*. 1 (3), 9-16.
- Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Frone, M.R. (2000). *Work-family conflict and employee psychiatric disorder: The national comorbidity survey*. *Journal of Applied Psychology*, 85, (6), 888-895.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gillis. (1994). *Commemorations: The Politics of National Identity*. New Jersey: Princeton University.
- Hasan, Iqbal. 2010. *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2014). *Work Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia*. *Journal of Economics, Business and Management*, 3, (2), 309-312.
- Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. (2001). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill.
- Lodge B, C Derek. (1993). *Organizational Behavior and Design*. Jakarta (ID): Gramedia.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Sanusi, Anwar, 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Salemba Empat, Jakarta.
- Sattar, A. Khan. (2011). *Predicting the Consequences of Job Satisfaction among District Officers in KPK, Pakistan*. *Journal of Current Computer Science and Technology*. 1 (5). 228-237.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sijabat, J. (2011). *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Keinginan untuk Pindah*. *Jurnal Visi*. 19(3): 592-608.
- Widyaningrum, A.I., Pongtuluran. Y., & Tricahyadinata, I. (2013). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Terhadap Kinerja*

Karyawan Wanita Pada
Swalayan Era Mart 5000 di
Samarinda. Jurnal Fakultas
Ekonomi Universitas
Mulawarman.