

**THE EFFECT OF JOB STRESS AND WORKFAMILY CONFLICT WITH AFFECTIVE
COMMITMENT AS INTERVENING VARIABLES ON EMPLOYEE TURNOVER**
(Empirical Study on Production Employees of PT. Ungaran Sari Garment)

Luri Antika¹⁾ Azis Fathoni, SE,MM²⁾ Djamaludin Malik, S.Pd, M.Si³⁾

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

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

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hasil analisis stress kerja dan *work family conflict* dengan *affective commitment* sebagai variabel intervening terhadap *turnover* karyawan pada PT. Ungaran Sari Garments. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode slovin dan diperoleh 90 responden karyawan operator produksi yang menjadi objek penelitian. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS dimana data diuji dengan menggunakan uji koefisien determinasi (R^2) dan uji t pada level signifikan 5% (0,05), serta pengujian *path analyze*. Selain itu data dianalisis dengan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa stress kerja dan *work family conflict* berpengaruh terhadap *affective commitment*, *work family conflict* dan *affective commitment* berpengaruh terhadap *turnover* sedangkan stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover*. Hasil langsung dan tidak langsung menunjukkan *affective commitment* tidak mampu memediasi hubungan antara stress kerja dan *work family conflict* terhadap *turnover*.

Kata Kunci : Stres Kerja, Work Family Conflict, Affective Commitment, Turnover

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the results of work stress analysis and work family conflict with affective commitment as a variable intervening of employee turnover at PT. Ungaran Sari Garments. The sampling method used is the Slovin method and obtained 90 respondents of production operator employees who are the object of research. The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS where data are tested using the coefficient of determination (R^2) test and t test at a significant level of 5% (0.05), as well as the path analyze test. In addition, the data were analyzed with a classic assumption test consisting of a normality test, a multicollinearity test and a heteroscedasticity test. The test results show that work stress and work family conflict affect the affective commitment, work family conflict and affective commitment affect the turnover while work stress does not affect the turnover. Direct and indirect results show that affective commitment is not able to mediate the relationship between work stress and work family conflict on turnover.

Keywords: Job Stress, Work Family Conflict, Affective Commitment, Turnover

PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan zaman sekarang ini mendorong perusahaan untuk bersaing ketat agar mampu bertahan pada bisnisnya. Pengelolaan sumber daya dengan 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 menjadi faktor yang paling penting karena peran sumber daya manusia adalah merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan operasional oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan baik dari segi perlakuan, kepehaman atas hal yang harus dikerjakan yang jika tidak diperhatikan akan berdampak pada kinerja dan hambatan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Karyawan merupakan aset utama perusahaan untuk keberhasilan visi dan misi perusahaan. Dalam perusahaan peran karyawan mungkin tidak besar dalam pengambilan keputusan namun karyawan dan perusahaan saling membutuhkan demi mencapai tujuan masing-masing. Di sini lah perusahaan dituntut untuk mengetahui hak-hak dari karyawan dengan begitu karyawan merasa diperhatikan. Karyawan yang diperhatikan kemungkinan besar niatan karyawan meninggalkan di perusahaan akan menurun. Sebaliknya jika karyawan merasa tidak diperhatikan maka karyawan bisa saja melakukan sesuatu yang dapat merugikan perusahaan.

Berdasarkan penelitian Jackson, dkk mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah semua orang berkontribusi untuk melakukan pekerjaan perusahaan, dan juga orang-orang yang bisa berkontribusi di masa mendatang, dan mereka yang telah berkontribusi dimasa lalu. Seperti halnya di PT Ungaran sari garments merupakan badan usaha Milik Swasta yang bergerak dalam bidang manufacturing yang memproduksi pakaian pria dan wanita yang memiliki ribuan karyawan dan tentunya dari banyaknya karyawan tersebut tidak jarang ditemukan masalah –masalah yang dihadapi operator sewing dalam menjalankan pekerjaannya, Menurut team leader banyak operator yang tidak mencapai target pada proses produksi dikarenakan mereka banyak yang mengalami stres kerja dan tidak sedikit pula yang mengalami *work family conflict* yaitu

konflik dirumah yang disebabkan oleh pekerjaan yang membuat operator sulit untuk fokus kerja. Hal tersebut dapat dilihat dari tidak tercapainya target pada tahun 2019 yang tidak stabil.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Presentase Tingkat Pencapaian Tahun 2019

Bulan	Hasil output	Target	Ketercapaian
Januari	8.000	10.400	76,92%
Februari	10.005	12.650	79,09%
Maret	11.000	12.500	88,00%
April	7.600	9.600	79,16%
Mei	7.790	8.750	89,02%
Juni	11.007	13.200	83,38%
Juli	15.000	17.145	87,48%
Agustus	16.621	18.200	91,32%
September	10.000	11.250	88,88%
Oktober	6.250	8.710	71,75%

Sumber : PT. Ungaran Sari Garment

Tabel di atas menunjukkan tingkat pencapaian output produksi yang belum maksimal. Berdasarkan hasil dari wawancara HRD PT. Ungaran sari garment setiap tahun terjadi peningkatan jumlah *turnover* karyawan. Karyawan yang mengundurkan diri dengan beberapa alasan diantaranya stres kerja yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang terlalu berat karena target produksi yang terlalu tinggi hingga sulit untuk dicapai sehingga menjadikan operator merasa sangat terbebani dengan hal tersebut. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses pikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja menurut Anwar (1993) adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Faktor kedua yang menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan adalah adanya *work family conflict*, yaitu salah satu dari bentuk *interrole conflict*, tekanan atau ketidakseimbangan peran, antara peran pekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dalam 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. Contohnya saat seorang wanita yang sudah memiliki anak harus berkewajiban mengurus anak dirumah namun juga memilih untuk menjadi wanita karier, akan terjadi konflik peran dimana tuntutan sebagai seorang ibu dan wanita karier berbeda. Permasalahan berkaitan dengan perilaku stres kerja terhadap karyawan akan mempengaruhi beberapa hal yang dikategorikan dengan *affective commitment* hal tersebut didapat dari peneliti muhammad irfan nasution 2007 yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover melalui komitmen organisasi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan maka dari itu diperlukan suatu komitmen organisasi agar karyawan dapat mempertahankan untuk tetap berada pada perusahaan. Komitmen organisasi (*affective commitment*) diartikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Graffin, komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seseorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Menurut L.Mathis-John H. Jackson, komitmen organisasi adalah tingkat dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama atau meninggalkan perusahaan pada akhirnya tercrmin dalam ketidak hadiran dan angka perputaran karyawan. Hal penyebab melemahnya komitmen organisasi yang kemungkinan terjadi adalah rasa tidak nyaman lagi ketika berada dalam organisasi tersebut, adanya konflik internal ataupun konflik dengan rekan kerja sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman lagi berada dalam organisasi dan memilih untuk keluar dari organisasi tersebut (*turnover intention*).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa operator produksi sewing PT.Ungaran sari garment, karyawan merasa tuntutan pekerjaan semakin berat serta kurangnya dukungan dari atasan bahkan tidak jarang mendapat teguran yang sangat keras dari atasan jika pekerjaan karyawan tidak memenuhi target. Hal tersebut dapat menjadikan karyawan mengalami stres kerja. Beberapa alasan karyawan keluar dari perusahaan dikarenakan adanya stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, fenomena yang terjadi adalah manakala kinerja perusahaan sudah baik, namun bisa rusak oleh karena beban kerja yang dialami karyawan, salah satu dampak dari hal tersebut adalah keluarnya karyawan dari perusahaan dan meninggalkan pekerjaannya hal ini akan berdampak pada tingkat turnover yang tinggi perpindahan keluar dari unit organisasi.

Saat ini, masalah-masalah tentang perekrutan dan pemertahanan pegawai berkualitas sangatlah penting bagi banyak perusahaan. Bahkan ketika sebagian karyawan mulai memutuskan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan diperusahaan lain. Alasan-alasan pegawai berhenti dari pekerjaannya mungkin tampak jelas, akan tetapi sepertinya perusahaan tidak memiliki pemahaman yang baik mengenai apa yang paling penting bagi pegawai terbaik mereka (Jackson, dkk 2010). Menurut Begley (dikutip oleh Ari,2008) menyebutkan fenomena yang terjadi adalah manakala kinerja perusahaan sudah baik, namun bisa rusak oleh karena perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan untuk keluar dari perusahaan. Fenomena yang terjadi adalah manakala kinerja perusahaan sudah baik, namun bisa rusak oleh karena perilaku karyawan salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keluar dari perusahaan dan meninggalkan pekerjaannya hal ini akan berdampak pada tingkat turnover yang tinggi perpindahan keluar dari unit organisasi.

Adanya perbedaan beberapa penelitian terdahulu maka peneliti melihat perlunya kajian lebih lanjut mengenai pengaruh *affective commitment*, *Work family conflict*, stres kerja terhadap *turnover intention* dan dituangkan dalam kajian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Stres Kerja dan Workfamily Conflict dengan Affective Commitmen Sebagai Variabel Intervening Terhadap Turnover Karyawan”**.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *affective commitment* PT. Ungaran Sari Garment kab. Semarang?
2. Bagaimanakah pengaruh *work family conflict* terhadap *affective commitment* PT. Ungaran Sari Garment Kab.Semarang?
3. Bagaimanakah pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover* karyawan PT. Ungaran Sari Garment Kab. Semarang?
4. Bagaimanakah pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover* karyawan PT. Ungaran Sari Garment Kab.Semarang?
5. Bagaimakah pengaruh *affective commitment* terhadap *turnover* karyawan PT. Ungaran Sari Garment Kab.Semarang?
6. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap *turnover* melalui *affective commitment* pada karyawan PT Ungaran Sari Garment kab.semarang?
7. Bagaimanakah pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover* karyawan melalui *affective commitment* pada karyawan PT Ungaran Sari Garment kab. Semarang?

TELAAH PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover Intention atau pergantian adalah keinginan seorang karyawan untuk berpindah, berhenti atau keluar dari tempat kerja yang dilakukan dengan sukarela atau atas kemampuan sendiri maupun keputusan dari organisasi. Umumnya turnover dilakukan karena karyawan ingin mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Turnover karyawan tidak bisa dihindari, sekalipun sebuah organisasi berkomitmen penuh untuk membuat lingkungan kerja yang bagus, masih ada karyawan yang mengundurkan diri. *Turnover* sangat merugikan perusahaan karena banyak biaya yang telah dikeluarkan untuk perekrutan karyawan yang dilakukan. Masalah lain yang ditimbulkan oleh *Turnover* adalah turunnya produktifitas yang disebabkan kehilangan karyawan sampai dengan adanya pengganti karyawan yang baru.

Affective Commitment (Komitmen Organisasi)

Affective Commitment adalah Perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi. Dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Stephen P. Robbins didefinisikan bahwa keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasinya yang merekrut individu tersebut.

Work Family Conflict

Work family conflict adalah salah satu dari bentuk interrole yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran atau peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus&Beutell, 1985). Howard (2008) *work family conflict* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan. *Work family conflict* dapat terlihat dari gejala psikologis seperti gelisah, cemas, merasa bersalah, dan frustrasi (Burke & Greenglass).

Mayer & Rowan (1997) menyatakan *work family conflict* terjadi ketika seseorang harus memenuhi dua tuntutan peran yang berbeda dalam waktu yang bersamaan. *Work family conflict* terjadi jika dua atau lebih peran memiliki harapan yang berbeda dan tidak harmonis satu dan yang lainnya. Konflik ini juga dapat timbul karena adanya harapan yang tidak pasti (Sudibyo 1993).

Dalam penelitian Michael et al., (2009) ditemukan bahwa stres berada dibelakang perasaan komitmen emosional. Ketika tingkat stres meningkat, perasaan memiliki menjadi menurun. Disebutkan juga bahwa stres tidak berpengaruh kepada komitmen continuance hal tersebut didukung oleh penelitian lain yang dilakukan Khatibi et al., (2009) menyebutkan signifikansi dari hubungan negatif antara stres kerja dan komitmen organisasi. Ketika stres

kerja meningkat, maka komitmen organisasi menjadi turun, dan komitmen continuance tidak berpengaruh signifikan.

Stres Kerja

Stres adalah suatu bentuk ketegangan fisik, psikis, emosi, dan mental yang dialami oleh seseorang sehingga dapat mempengaruhi kegiatan orang tersebut. Dari sisi psikologis gangguan mental yang dihadapi seorang akibat adanya tekanan. Tekanan ini muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berawal dari dalam diri, atau dari luar. Menurut Hans Selye, arti stres adalah respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Singkatnya, stress terjadi ketika seseorang mengalami beban atau tugas yang berat namun orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Rivai, 2004). Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2012).

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh berupa data yang dikumpulkan dari angket atau kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan kepada responden

dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 24.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016) menyatakan penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas yaitu dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) > 0,05 maka data residual dapat dikatakan terdistribusi dengan normal dan jika nilai signifikansi (Asymp. Sig) < 0,05 maka data residual tidak terdistribusi dengan normal.

Uji Multikolinearitas dengan dasar pengambilan keputusan dimana jika nilai Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas dengan dasar pengambilan keputusan jika nilai signifikansi > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka kesimpulannya yaitu terdapat heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel independen yaitu *Intellectual Capital*, Struktur Modal dan profitabilitas terhadap variabel dependen yaitu Nilai Perusahaan.

Analisis Regresi Linier Berganda dapat menggunakan model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependen

α = Konstanta

$\beta_1 - \beta_3$ = Koefisien Regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel Independen

e = *error term* (tingkat kesalahan penduga dalam penelitian)

Metode Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Sugiyono (2013) Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (bukan bentuk hubungan interaktif/reciprocal). Path analysis ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Robert D. Retherford, 1993). Dengan demikian dalam model hubungan antar tersebut, variabel independen dalam hal ini disebut variabel eksogen (eksogenous), dan variabel dependen yang disebut variabel endogen (endogenous).

Analisis jalur bertujuan untuk menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel eksogen dan endogen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel mediating / interverning atau variabel antara. Analisis jalur bisa mengukur hubungan

langsung dan tidak langsung antar variabel dalam model.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi menunjukkan angka dalam R^2 (*R Square*) yang akan diubah kedalam bentuk persen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol dan satu. Sedangkan nilai determinasi ditentukan dengan nilai *Adjusted R Square*. Jika nilai R^2 adalah kecil berarti variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih sangat terbatas. Sedangkan nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel-variabel independen.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t) dengan dasar pengambilan keputusan apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_a di tolak. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. t hitung < t tabel atau $-t$ hitung > $-t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak. t hitung > tabel atau $-t$ hitung < $-t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Uji Validitas

Melalui tabel nilai-nilai r kritis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 90$ diperoleh nilai r tabel yaitu 0,207. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r hitung dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel, maka dapat diperoleh harga r hitung > r tabel maka butir soal instrumen yang diuji bersifat valid. Hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja	X1.1	0.679	0.207	Valid
	X1.2	0.672	0.207	Valid

	X1.3	0.755	0.207	Valid
	X1.4	0.775	0.207	Valid
	X1.5	0.598	0.207	Valid
Work Family Conflict	X2.1	0.528	0.207	Valid
	X2.2	0.451	0.207	Valid
	X2.3	0.695	0.207	Valid
	X2.4	0.530	0.207	Valid
	X2.5	0.613	0.207	Valid
	X2.6	0.477	0.207	Valid
	X2.7	0.396	0.207	Valid
Affective Commitment	Z.1	0.907	0.207	Valid
	Z.2	0.858	0.207	Valid
	Z.3	0.888	0.207	Valid
	Z.4	0.874	0.207	Valid
Turnover	Y.1	0.740	0.207	Valid
	Y.2	0.532	0.207	Valid
	Y.3	0.757	0.207	Valid
	Y.4	0.672	0.207	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Reliabilitas

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen stress kerja sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Stres Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.726	5

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen stress kerja diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,726. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen *work family conflict* sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Work Family Conflict

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.657	7

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen *work family conflict* diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,657. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen *affective commitment* sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Affective Commitment

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.904	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen *affective commitment* diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,904. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut sangat tinggi.

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, diperoleh hasil uji reliabilitas instrumen *turnover* karyawan sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Turnover

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.551	4

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen *turnover* diperoleh nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,551. Apabila diinterpretasikan menurut kriteria koefisien korelasi menurut Arikunto (2013), maka koefisien reliabilitas instrumen tersebut cukup.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Nilai test statistik pada uji One Sample Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,090 dengan data residual nilai Signifinaksi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,043. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, jadi dapat disimpulkan bahwa data residual tersebut terdistribusi dengan normal dan memenuhi asumsi normalitas. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.05818752
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.041
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.043 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Uji Multikolinearitas

Untuk dapat mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai Tolerance. Dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Stres Kerja	.808	1.237
Work Family Conflict	.824	1.214
Affective Commitment	.805	1.242

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Nilai Tolerance dari ketiga variabel independen lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas menggunakan Uji Glejser yaitu meregresikan variabel

independen dengan nilai absolut residualnya. Dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8 Hasil Uji Glejser

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.247	1.100		3.860	.000
Stres Kerja	-.077	.049	-.183	-1.577	.119
Work Family Conflict	-.029	.036	-.094	-.816	.417
Affective Commitment	-.011	.030	-.043	-.370	.713

a. Dependent Variable: Abs_res

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan output diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel stress kerja, work family conflict dan affective commitment memiliki nilai lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada ketiga variabel tersebut.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Stres Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Affective Commitment

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.075	3.892		-.790	.432
Stres Kerja	.466	.167	.287	2.798	.006
Work Family Conflict	.300	.122	.251	2.452	.016

a. Dependent Variable: Affective Commitment

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- Konstanta (α) sebesar = -3,075
Apabila stress kerja dan *work family conflict* sama dengan 0 atau ditiadakan, maka *affective commitment* akan mengalami penurunan sebesar 3,075 satuan.
- Nilai $b_1 = 0,466$
Variabel stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan *affective commitment*. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel stress kerja, maka *affective commitment* akan mengalami kenaikan sebesar 46,6 persen dengan asumsi variabel *work family conflict* adalah konstan.
- Nilai $b_2 = 0,300$

Variabel *work family conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan *affective commitment*. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel *work family conflict*, maka *affective commitment* akan mengalami peningkatan sebesar 30 persen dengan asumsi variabel stress kerja adalah konstan.

- d. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y1 = -3,075 + 0,466X1 + 0,300X2 + e$$

Tabel 10 Hasil Regresi Linier Berganda Pengaruh Stres Kerja, Work Family Conflict dan Affective Commitment Terhadap Turnover

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.197	2.031		2.067	.042
Stres Kerja	.135	.090	.143	1.488	.140
Work Family Conflict	.240	.066	.347	3.650	.000
Affective Commitment	.166	.056	.286	2.970	.004

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- a. Konstanta (α) sebesar = 4,197
 Apabila stress kerja, work family conflict dan *affective commitment* sama dengan 0 atau ditiadakan, maka *turnover* akan mengalami kenaikan sebesar 4,197 satuan.
- b. Nilai $b_1 = 0,135$
 Variabel stress kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover*. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel stress kerja, maka *turnover* akan mengalami kenaikan sebesar 13,5 persen dengan asumsi variabel *work family conflict* dan *affective commitment* adalah konstan.
- c. Nilai $b_2 = 0,240$
 Variabel *work family conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan *turnover*. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel *work family conflict*, maka *turnover* akan mengalami peningkatan sebesar 24 persen dengan asumsi variabel stress kerja dan *affective commitment* adalah konstan.
- d. Nilai $b_3 = 0,166$
 Variabel *affective commitment* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover*. Apabila

terjadi kenaikan 1 persen pada variabel *affective commitment*, maka *turnover* akan mengalami peningkatan sebesar 16,6 persen dengan asumsi variabel stress kerja dan *work family conflict* adalah konstan.

- e. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y2 = 4,197 + 0,135X1 + 0,240 X2 + 0,166 Z + e$$

4. Uji Kelayakan Model

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus : $T \text{ tabel} = 90 - 2 = 88$, ditemukan nilai t tabel 1,66235.

Tabel 11 Hasil Uji t Pengaruh Stres kerja dan Work Family Conflict Terhadap Affective Commitment

Coefficients ^a		
Model	t	Sig.
1 (Constant)	-.790	.432
Stres Kerja	2.798	.006
Work Family Conflict	2.452	.016

a. Dependent Variable: Affective Commitment

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

- a. Variabel stress kerja (X_1)
 Variabel stress kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,798 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 karena nilai t_{hitung} 2,798 > t_{tabel} 1,66235 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,006 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya stress kerja (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* (Z).
- b. Variabel *work family conflict* (X_2)
 Variabel *work family conflict* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,452 dan signifikansi sebesar 0,016, karena nilai t_{hitung} 2,452 > t_{tabel} 1,66235 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,016 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *work family conflict* (X_2) secara parsial berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *affective commitment* (Z).

Tabel 12 Hasil Uji t Pengaruh Stres Kerja, *Work Family Conflict* Dan *Affective Commitment* Terhadap *Turnover*

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	2.067	.042
	Stres Kerja	1.488	.140
	Work Family Conflict	3.650	.000
	Affective Commitment	2.970	.004

a. Dependent Variable: Turnover
Sumber : Data primer yang diolah, 2020

- Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :
- Variabel Stress Kerja (X1)
Variabel stress kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 1,488 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,140, karena nilai t_{hitung} 1,488 < t_{tabel} 1,66235 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,140 > 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya stress kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* (Y).
 - Variabel *Work Family Conflict* (X2)
Variabel *work family conflict* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,650 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t_{hitung} 3,650 > t_{tabel} 1,66235 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya *work family conflict* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* (Y).
 - Variabel *Affective Commitment* (Z)
Variabel *affective commitment* memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,970 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,004, karena nilai t_{hitung} 2,970 > t_{tabel} 1,66235 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,004 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya *affective commitment* (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* (Y).

Koefisien Determinasi (*R Square*)

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk

mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Tabel 15 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) Pengaruh Stres Kerja Dan *Work Family Conflict* Terhadap *Affective Commitment*

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.195	.177	4.02763

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

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,177 yang berarti pengaruh dari variabel independen stress kerja dan *work family conflict* terhadap variabel *affective commitment* sebesar 17,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dalam hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel *affective commitment* dapat dijelaskan variabel independen sebesar 17,7%, sedangkan sisanya 82,3% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Tabel 16 Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (*Adjusted R Square*) Pengaruh Stres Kerja, *Work Family Conflict* Dan *Affective Commitment* Terhadap *Turnover*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.335	2.09378

a. Predictors: (Constant), Affective Commitment, Work Family Conflict, Stres Kerja

b. Dependent Variable: Turnover

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (*Adjusted R Square*) 0,358 yang berarti pengaruh dari variabel independen stress kerja, *work family conflict* dan *affective commitment* terhadap variabel *turnover* sebesar 33,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dalam hal ini berarti bahwa variasi perubahan variabel *turnover* dapat dijelaskan variabel independen sebesar 33,5%, sedangkan

sisanya 66,5% dijelaskan oleh faktor lain diluar model.

Path Analisis

Berikut ini adalah hasil *path analysis* untuk koefisien jalur model 1 yaitu pengaruh langsung stres kerja dan work family conflict terhadap kepuasan kerja :

Tabel 15
Path Analysis Model I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.442 ^a	.195	.177	4.02763

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

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-3.075	3.892		-.790	.432
Stres Kerja	.466	.167	.287	2.798	.006
Work Family Conflict	.300	.122	.251	2.452	.016

a. Dependent Variable: Affective Commitment

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Mengacu pada output regresi model I pada bagian tabel *coefficient* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel stress kerja (X1) = 0,006 < dari 0,05 dan *work family conflict* (X2) = 0,016 < dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model I, yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y1. Besarnya nilai R² (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,177. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1 dan X2 terhadap Y1 adalah sebesar 17,7% sementara sisanya kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e₁ dapat dicari dengan rumus $e_1 = \sqrt{(1-0,177)} = 0,907$.

Tabel 16
Path Analysis Model II

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.598 ^a	.358	.335	2.09378

a. Predictors: (Constant), Affective Commitment, Work Family Conflict, Stres Kerja
b. Dependent Variable: Turnover

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.197	2.031		2.067	.042
Stres Kerja	.135	.090	.143	1.488	.140
Work Family Conflict	.240	.066	.347	3.650	.000
Affective Commitment	.166	.056	.286	2.970	.004

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Mengacu pada output regresi model II pada bagian tabel coefficient dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel stress kerja (X1) = 0,140 > dari 0,05, sedangkan work family conflict (X2) = 0,000 dan affective commitment (Z) = 0,004 < 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model II, yakni variabel X1 tidak berpengaruh terhadap turnover (Y), sedangkan X2 dan Z berpengaruh terhadap Y. Besarnya nilai R² (*Adjusted R Square*) adalah sebesar 0,335. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2 dan Z terhadap Y adalah sebesar 33,5% sementara sisanya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian. Sementara itu untuk nilai e₂ dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{(1-0,335)} = 0,815$.

Pengaruh Langsung Dan Tidak Langsung

Untuk mengetahui adanya pengaruh langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) harus memenuhi kriteria terlebih dahulu, dimana apabila pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsung, maka hubungan sebenarnya adalah tidak langsung atau menggunakan variabel mediasi (*intervening*), begitu juga sebaliknya.

- Pengaruh variabel stress kerja (X1) terhadap turnover (Y)
 - Pengaruh langsung (X1Y) = 0,135
 - Pengaruh tidak langsung (X1*Y) = 0,135*0,166 = 0,02241
 - Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara stress kerja (X1) dengan turnover (Y) adalah stress kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap

turnover melalui *affective commitment* sebagai variabel mediasi.

- b. Pengaruh variabel *work family conflict* (X2) terhadap *turnover*(Y)
- Pengaruh langsung (X2Y) = 0,240
 - Pengaruh tidak langsung (X2*Y2) = $0,240 * 0,166 = 0,03984$
 - Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara *work family conflict* (X2) dengan *turnover* (Y) adalah *work family conflict* tidak berpengaruh langsung terhadap *turnover* melalui *affective commitment* sebagai variabel mediasi.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel stress kerja (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* (Z). Stres adalah kondisi yang terjadi ketika tuntutan yang dibuat pada orang-orang melebihi kemampuan mereka. Dalam hal ini stress kerja memberikan pengaruh terhadap *affective commitment*. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.
2. Variabel *work family conflict* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *affective commitment* (Z). *work family conflict* terjadi ketika ada ketidaksesuaian antara peran yang satu dengan peran lainnya (inter-role conflict) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan.
3. Variabel stress kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* (Y). Stres dapat muncul akibat dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Dalam hal ini stress kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover*, hal tersebut disebabkan perusahaan

melakukan penilaian kinerja pada karyawannya, dan penilaian tersebut berperan penting dalam menunjukkan seberapa baik kinerja karyawan. Hal tersebut membuat karyawan harus selalu menunjukkan kinerja yang baik agar memiliki penilaian yang bagus dalam hal kinerjanya.

4. Variabel *work family conflict* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* (Y). *Work family conflict* berpotensi menimbulkan dorongan/ pemicu yang mengurangi semangat kerja karyawan. *Work family conflict* yang tinggi secara tidak langsung akan menambah tingkat stress karyawan, sehingga hal tersebut dapat memicu terjadinya *turnover*.
5. Variabel *affective commitment* (Z) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). *Affective Commitment* adalah perasaan cinta pada suatu organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi. Seorang karyawan berhak untuk memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut..
6. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara stress kerja (X1) dengan *turnover* (Y) adalah stress kerja memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover* melalui *affective commitment* sebagai variabel mediasi.
7. Pada hasil penghitungan dapat dilihat pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara *work family conflict* (X2) dengan *turnover* (Y) adalah *work family conflict* tidak memberikan pengaruh langsung terhadap *turnover* melalui *affective commitment* sebagai variabel mediasi.

Saran

Adapun saran yang dapat diberikan oleh peneliti melalui penelitian ini adalah :

1. Untuk penelitian selanjutnya sebaiknya peneliti menggunakan metode lain dalam pengambilan data seperti metode wawancara,

- agar responden bisa memberikan jawaban yang sesuai dengan kehendaknya.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada beberapa lokasi, agar hasilnya tidak hanya mewakili satu lokasi saja, dan diharapkan dapat menambah sampel penelitian sehingga akan diperoleh data yang lebih valid dan kesimpulan dapat digeneralisasikan.
 3. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel yang lebih bervariasi dengan menambah variabel lainnya yang juga memiliki pengaruh terhadap *turnover* agar hasil penelitian lebih lengkap dan maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. (2014). *Manajemen personalia*, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Allen NJ., Mayer And smith CA. 1993 “ *Commitmen To Organizations and occupations : Extension and tesOf a Three – Component Conceptualization* “, *Journal of Applied Psychology* ,Vol.78, No.4.
- Anwar, Pabu 1993 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.
- Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Green J.H & Beutell N.J 1985 *Sources Of Conflict Between Work And Family Roles, The Academy Of Management Review* Vol.10 No 1,78-88
- Hasibuan , Malayu.2012 “*Manajemen sumber daya manusia*”. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Jamadin, N., Mohammad S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2014). *Work Family Conflict and Stress Evidence from Malaysia . Journal of economics, Bussines and Management*, 3, (2), 309-312.
- Jonathan Sarwono. 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*. Yogyakarta: ANDI.
- Riduan, dan Kuncoro. 2017. *Cara Menggunakan Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- 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*.