PENGARUH *JOB SATISFACTION, WORK–FAMILY CONFLICT, JOB PERFORMANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB PERFORMANCE* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN DI KOTA MEDAN

RINGKASAN SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi Manajemen

Disusun Oleh:

EGATAMA BACANTA KETAREN

2118 30442

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA YOGYAKARTA

2022

HALAMAN PENGESHAN

TUGAS AKHIR

PENGARUH *JOB SATISFACTION, WORK-FAMILY CONFLICT, JOB PERFORMANCE* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB PERFORMANCE* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* PADA KARYAWAN DI KOTA MEDAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

EGATAMA BACANTA KETAREN

Nomor Induk Mahasiswa: 211830442

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 28 Juni 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing	Penguji
Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.	Nuning Kristiani, S.E., M.M.

Yogyakarta, 28 Juni 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua

Wishu Trajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Pengaruh *Job Satisfaction*, *Work-Family Conflict*, *Job Performance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Performance* sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan di Kota Medan. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan di Kota Medan dengan total 150 responden. Alat uji analisis menggunakan smartPLS v.3.2.9. Model pengukuran dihitung dengan PLS *Algorithm*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *Job Satisfaction* memiliki hubungan positif terhadap *Job Performance*, (2) W*ork-Family Conflict* memiliki hubungan negatif terhadap *Turnover Intention*, (3) *Job Satisfaction* memiliki hubungan negatif terhadap Turnover Intention, (4) *Work-Family Conflict* memiliki hubungan positif *terhadap Turnover Intention*. (5) *Job Performance* memiliki hubungan negatif terhadap Turnover Intention, (6) *Job satisfaction* memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention* dengan *job performance* sebagai variabel *intervening*. (7) *Work-Family Conflict* memiliki hubungan positif terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Performance* sebagai Variabel *Intervening*.

Kata Kunci: *Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Job Performance, Turnover Intention*.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Job Performance on Turnover Intention with Job Performance as an Intervening Variable for Employees in Medan City. The sample in this study were employees in the city of Medan with a total of 150 respondents. The analytical test tool uses smartPLS v.3.2.9. The measurement model is calculated by the PLS Algorithm.

The results of this study indicate that: (1) Job Satisfaction has a positive relationship to Job Performance, (2) Work-Family Conflict has a negative relationship to Turnover Intention, (3) Job Satisfaction has a negative relationship to Turnover Intention, (4) Work-Family Conflict has a positive relationship with Turnover Intention. (5) Job Performance has a negative relationship to Turnover Intention, (6) Job satisfaction has a negative relationship to Turnover Intention with job performance as an intervening variable. (7) Work-Family Conflict has a positive relationship to Turnover Intention with Job Performance as an Intervening Variable.

Keywords*: Job Satisfaction, Work-Family Conflict, Job Performance, Turnover Intention.*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah elemen penting bagi perusahaan dalam menjalankan kegiatannya dan menentukan kelangsungan hidup dari sebuah perusahaan. Kompetensi tenaga kerja perusahaan memiliki pengaruh penting terhadap kesuksesan perusahaan (Vardarlıer, 2016).Apabila perusahaan kurang memperhatikan kesejahteraan hidup karyawannya berpotensi meningkatkan risiko *turnover intention* pada karyawannya. Niat karyawan untuk keluar tersebut merupakan refleksi dari apa yang diberikan oleh perusahaan terhadap pekerjanya. Apabila karyawan memiliki minat penuh pada organisasi/perusahaan maka itu juga merupakan keberhasilan organisasi memenuhi apa yang menjadi ketertarikan dari karyawannya.

Adanya niat karyawan keluar dari organisasi menandakan bahwa turunnya loyalitas mereka terhadap perusahaan dan hal tersebut dapat berpengaruh terhadap kinerjanya. Kinerja yang tidak optimal juga akan berefek pada kelangsungan hidup organisasi/perusahaan. Dengan adanya intensi keluar dari organisasi, karyawan tidak termotivasi lagi untuk bekerja secara optimal melainkan ingin keluar dari pekerjaannya. Saeed et al (2014) menyatakan bahwa turunnya kinerja karyawan adalah dikarenakan kurangnya dorongan mereka untuk berprestasi. Kinerja yang buruk menunjukkan bahwa pekerjaan tidak cukup efektif untuk memberikan manfaat dan berkeinginan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian ini dilakukan dengan subjek karyawan di Kota Medan. Penulis melihat terjadi penurunan jumlah pekerja dan penurunan karyawan pada perusahaan dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan kelangsungan hidup perusahaan.

Tabel 1 Jumlah Pekerja Buruh/Karyawan/Pegawai Kota Medan Tahun 2019-2021

Status Pekerjaan Utama	Jumlah Penduduk Yang Bekerja		
	2019	2020	2021
Buruh/Karyawan/Pegawai	598.768	556.953	549.198

Sumber: medankota.bps.go.id

Pekerjaan dan keluarga berperan penting bagi hidup seseorang. Individu dalam memenuhi tanggung jawabnya di keluarga seringkali berbenturan dengan profesionalitasnya dalam pekerjaannya dan peran seseorang pada pekerjaannya sering kali mengganggu partisipasinya

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dengan keluarganya. Kesulitan mengoptimal kinerja peran antara 2 dimensi tersebut seringkali membuat karyawan stres dan mengalami penurunan performa di keduanya. Penting untuk memahami hubungan antara peran pada pekerjaan dan keluarga sebagai upaya memuaskan karyawan (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005).

Apabila karyawan semakin puas atau senang akan pekerjaannya, maka niatnya akan semakin kecil untuk meninggalkan organisasi. Menurut Nurhaini et al (2019), kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan memberikan kenyamanan bekerja, penghargaan karyawan berprestasi, dan memberikan jaminan masa depan bagi karyawan. Berdasarkan penjabaran tersebut diatas, penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai variabel variabel bebas tersebut diatas dengan variabel terikat yaitu *turnover intention*.

Berdasarkan penjabaran tersebut, penelitian ini dilakukan dengan judul: "Pengaruh *Job Satisfaction*, *Work-Family Conflict dan Job Performance* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Performance* sebagai Variabel *Intervening* pada Karyawan di Kota Medan".

Perumusan Masalah

Berdasarkan penjabaran latar belakang tersebut penulis ingin mengetahui:

1. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan?
2. Bagaimana pengaruh *work-family* conflict terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan?
3. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* pada karyawan di Kota Medan?
4. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance* pada karyawan di Kota Medan?
5. Bagaimana pengaruh *job performance* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan?
6. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan dengan *job performance* sebagai variabel *intervening*?
7. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan dengan *job performance* sebagai variabel *intervening*?

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job performance* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *job performance* pada karyawan di Kota Medan.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance* pada karyawan di Kota Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan dengan *job performance* sebagai variabel *intervening*.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan dengan *job performance* sebagai variabel *intervening*.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Satisfaction

Menurut Spector (1997) *job satisfaction* adalah bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan berbagai aspek yang termasuk didalamnya. Sejauh mana seseorang menyukai (*satisfaction)* atau tidak menyukai (*dissatisfaction*) pekerjaan mereka. Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja adalah kondisi afektif karyawan terhadap pekerjaannya. Sejauh mana pekerjaan dapat memenuhi aspek aspek kepuasan yang diharapkan oleh karyawan. Apa yang ditawarkan oleh suatu pekerjaan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan tersebut.

Work-Family Conflict

Work-Family Conflict adalah konflik peran yaitu ada pertentangan antara tuntutan pemenuhan peran dalam domain pekerjaan dan domain keluarga. Semakin seseorang berusaha untuk memenuhi tanggung jawabnya pada pekerjaan, semakin ia kehilangan peran pemenuhan tanggung jawab pada keluarga Greenhaus & Beutell (1985). Demikian pula sebaliknya. Menurut Nurhaini et al (2019), *work-family conflict* terjadi dikarenakan tuntutan partisipasi yang maksimal individu

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pada satu peran dan peran lainnya. Hal tersebut mengakibatkan penurunan performa pada kedua dimensi.

Job Performance

Kinerja adalah kontribusi karyawan kepada perusahaan yang dilihat dari aspek aspek kinerja dan keterampilan karyawan melakukan pekerjaannya sesuai standar pekerjaan Saeed et al (2014). Menurut Adamy (2016), kinerja adalah peran serta karyawan terhadap organisasi yang diidentifikasi melalui kuantitas output, kualitas output jangka waktu output, dan sikap kooperatif. Menurut Christine et al (2010), kinerja adalah pencapaian hasil kerja yang dikarakteristikkan oleh keahlian tugas karyawan.

Turnover Intention

Turnover intention adalah sejauh mana niat atau rencana karyawan untuk meninggalkan organisasi/perusahaan tempat ia bekerja (Saeed et al., 2014). Turunnya minat pada perusahaan mengakibatkan turunnya kinerja terhadap perusahaan yang dipicu oleh turunnya loyalitas terhadap perusahaan. *Turnover* yang tinggi menyebabkan pemborosan investasi dan perusahaan harus mencari karyawan baru dan hal tersebut memerlukan biaya seperti biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan, dan sebagainya. Pengetahuan yang sudah dilatih pada karyawan yang keluar juga akan menjadi sia sia. Pembebanan kerja pada karyawan lain juga menyebabkan efek buruk pada kinerja karyawan tersebut dan mempersulit perencanaan kerja organisasi Perumal & Ajagbe (2012).

Penelitian yang Relevan

Tabel 2 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul Penelitian	Metodologi	Hasil Penelitian
Saeed (2014)	*The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment*	Responden: 166 Teknik Analisis Data: 1. Analisis Regresi Linier	1. Hubungan negatif antara *job satisfaction* dengan *turnover intention* 2. Hubungan negatif signifikan antara *job performance* pada *turnover intention*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Wijaya (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas	Lokasi: CV Bukit Sanomas Responden: 73 Teknik Analisis Data: 1. Analisis Validitas 2. Analisis Reliabilitas 3. Analisis Deskriptif 4. Analisis Linier Sederhana	1. Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja pada kinerja karyawan 2. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja
Nurhaini (2019)	Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Ambiguitas Peran, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Lokasi: PDAM Kota Malang Sampel: 75 Teknik Analisis Data: 1. Analisis Validitas dan Reliabilitas 2. Analisis Asumsi Klasik 3. Analisis Berganda	1. Konflik kerja keluarga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja
Utama (2015)	Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*	Lokasi: Bank Mandiri Bali Responden: 67 Teknik Analisis Data: 1. Analisis Validitas dan Reliabilitas 2. Analisis Jalur	*1.* Pengaruh negatif signifikan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* 2. Pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

Hipotesis

H1: *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance*

H2: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

H3: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H4: *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

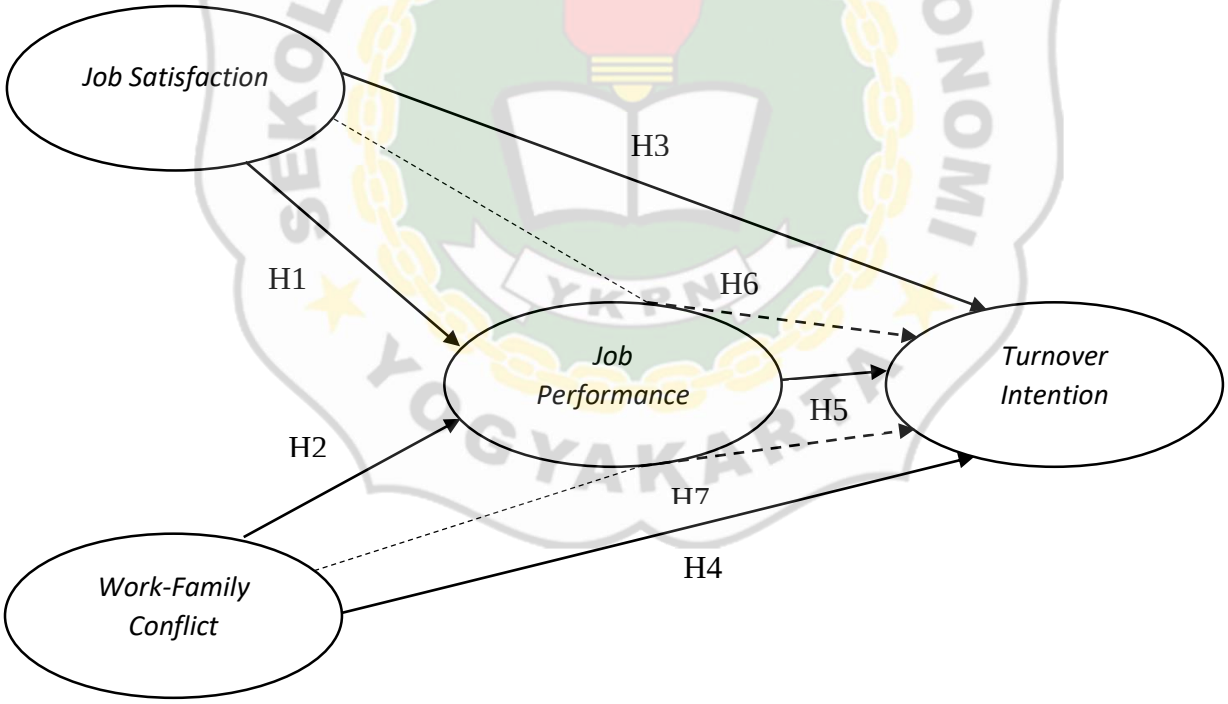
H5: *Job performance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H6: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan *job performance* sebagai variabel *intervening*

H7: *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan *job performance* sebagai variabel *intervening*

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Keterangan:

——————► : Pengaruh langsung

- - - - - - - - - - - - ► : Pengaruh melalui *job performance* sebagai variabel *intervening*

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction*, *work-family conflict*, dan *job performance* terhadap *turnover intention* karyawan di Kota Medan.

Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Karakteristik khusus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Karyawan yang sedang bekerja pada perusahaan di Kota Medan.
2) Bekerja dan bertempat tinggal di Kota Medan.

Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dan dengan bantuan *google form*.

Definisi Operasional Variabel

Tabel 3 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Job Satisfaction	Kepuasan kerja adalah sejauh mana pekerjaan mampu memberikan kepuasan (*satisfaction*) atau *dissatisfaction* pada pekerjanya. Ini berkaitan dengan ranah afektif atau emosional (Bowling & Hammond, 2008).	1. Puas dengan pekerjaan secara keseluruhan 2. Secara umum tidak menyukai pekerjaan 3. Secara umum suka bekerja di perusahaan	Likert
Work-Family Conflict	Konflik kerja-keluarga adalah konflik antar peran partisipasi keikutsertaan individu dalam domain keluarga dan pekerjaan atau sebaliknya saling bertentangan dan sulit untuk memenuhi tanggung jawab di kedua bidang tersebut (Netemeyer & Boles, 1996).	1. *Work Demand* 2. *Family Demand*	Likert

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Job Performance	Kinerja adalah peran serta individu dalam berkontribusi terhadap organisasi yang dilihat dan dinilai berdasarkan relevansi usaha yang diberikan dengan tujuan organisasi (Koopmans et al., 2014).	1. *Task Performance* 2. *Contextual Performance* 3. *Counterproductive Work Behavior*	Likert
Turnover Intention	*Turnover intention* mengacu pada intensi atau seberapa besar niat karyawan keluar dari perusahaan tempat ia bekerja (Mobley et al., 1979).	1. *Intention to quit* 2. *Intention to search* 3. *Thinking of quitting*	Likert

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner berisi pertanyaan yang telah disiapkan terlebih dahulu dan diberikan untuk dijawab oleh responden.

Teknik Analisis Data

Alat uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Variance-Based Structural Equation Modelling* (VB-SEM) yaitu PLS-SEM (*Partial least Square Path Modelling*). PLS (SEM) merupakan teknik analisis yang disarankan untuk menganalisis variabel dengan mediasi (Shafique et al., 2018).

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model Evaluation*)

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan diukur melalui *cross loading*. *Cross loading* yang memiliki nilai lebih besar dari variabel lainnya dinyatakan valid (Asbari et al., 2021).

Validitas Konvergen

Analisis konvergen bertujuan untuk melihat indikator yang mewakili variabel latennya memiliki hubungan yang valid. Apabila nilai AVE adalah sebesar 0,5 dan sebuah variabel dapat dikatakan telah memenuhi *convergent validity* apabila telah mencapai 0.5 atau lebih (AVE > 0.5) (Asbari et al., 2021).

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Reliabilitas

Suatu alat ukur dikatakan telah memiliki nilai reliabilitas yang tinggi apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 ($a > 0{,}6$) (Wijaya & Siwalankerto, 2018).

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Koefisien Determinasi *(*R-Square*)*

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat kembali apakah suatu model sudah akurat dalam memprediksi hubungan antar konstruk sembiring dan tanjung. Nilai koefisien adalah berada antara 0 dan 1.

Goodness of fit (GoF)

Uji *GoF* dilakukan untuk melihat kembali seberapa sesuai model pengukuran dan model pengukuran untuk suatu penelitian dengan meyandingkannya dengan model ideal untuk penelitian tersebut (Zailani et al., 2020).

Rumus Q-*Square* $= 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)$ (Zailani et al., 2020).

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Uji t berfungsi untuk melihat apakah variabel bebas (*turnover intention, work-family conflict, job performance*) memiliki pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (turnover intention).

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini berjumlah total 150 responden yang terdiri atas kelompok pekerja buruh/karyawan/pegawai di Kota Medan. Karakteristik responden penelitian dijabarkan dalam tabel berikut :

Tabel 4 Deskripsi Karakteristik Responden

No.	Identitas	Kategori	Jumlah	Presentase
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	57	38,0
		Perempuan	93	62,0
		Total	150	100
2	Usia	20 – <30	109	72,7

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

		30 – <40	24	16,0
		40 – <50	11	7,3
		≥50	6	4,0
		Total	150	100
3	Status	Belum Menikah	99	66,0
		Menikah	51	34,0
		Total	150	100
4	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK Sederajat	41	27,3
		Diploma (D1-D4)	23	15,3
		S1	83	55,3
		S2	3	2,0
		Total	150	100
5	Lapangan Pekerjaan Utama	Informasi dan Komunikasi	5	3,3
		Pendidikan	10	6,7
		Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	30	20,0
		Jasa Keuangan dan Asuransi	22	14,7
		Jasa Perusahaan	26	17,3
		Sektor Lainnya	57	38,0
		Total	150	100
6	Masa Kerja	1 – <5 Tahun	98	65,3
		5 – <10 Tahun	17	11,3
		10 – <15 Tahun	22	14,7
		15 – <20 Tahun	6	4,0
		≥20 Tahun	7	4,7
		Total	150	100

Sumber: hasil penyebaran kuesioner

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini mayoritas adalah dengan jenis kelamin wanita dengan jumlah sebanyak 93 orang atau

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memiliki persentase sebesar 62%. Dapat dilihat juga sebagian besar responden berada dalam rentang usia 20 – <30 dengan total 109 orang dengan persentase sebesar 72,7%. Status responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah belum menikah dengan jumlah sebanyak 99 orang atau sebesar 66%. Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah sarjana (S1) dengan jumlah 83 orang atau sebesar 55,3%. Mayoritas responden memiliki pengalaman kerja selama 1 – <5 tahun yaitu sebanyak 98 orang atau sebesar 65,3%.

Model Pengukuran (*Outer Model*)

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Tabel 5 Nilai *Cross Loading*

Indikator	*Job Performance*	*Job Satisfaction*	*Turnover Intention*	*Work-Family Conflict*
JP01	0,848	0,472	-0,537	-0,553
JP02	0,809	0,493	-0,548	-0,502
JP03	0,887	0,592	-0,663	-0,636
JP04	0,899	0,571	-0,670	-0,608
JP05	0,916	0,567	-0,655	-0,587
JP06	0,864	0,487	-0,604	-0,567
JP07	0,851	0,451	-0,560	-0,471
JP08	0,827	0,496	-0,536	-0,531
JP09	0,817	0,459	-0,510	-0,519
JP10	0,906	0,525	-0,645	-0,616
JP11	0,836	0,477	-0,544	-0,488
JP12	0,847	0,513	-0,576	-0,494
JP13	0,832	0,502	-0,591	-0,505
JP14	0,792	0,388	-0,487	-0,443
JP15	0,756	0,338	-0,524	-0,476
JP16	0,735	0,286	-0,531	-0,458
JP17	0,758	0,335	-0,504	-0,419
JP18	0,734	0,327	-0,498	-0,446
JS01	0,536	0,925	-0,509	-0,387
JS02	0,517	0,947	-0,535	-0,355
JS03	0,527	0,937	-0,623	-0,509
TI01	-0,688	-0,602	0,926	0,713
TI02	-0,499	-0,465	0,891	0,603
TI03	-0,683	-0,564	0,943	0,710
WFC01	-0,592	-0,456	0,664	0,894

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

WFC02	-0,540	-0,435	0,680	0,894
WFC03	-0,557	-0,409	0,665	0,881
WFC04	-0,587	-0,409	0,678	0,916
WFC05	-0,464	-0,370	0,575	0,801
WFC06	-0,585	-0,423	0,685	0,912
WFC07	-0,608	-0,371	0,677	0,901
WFC08	-0,508	-0,321	0,622	0,896
WFC09	-0,542	-0,385	0,650	0,903
WFC10	-0,589	-0,403	0,655	0,886

Sumber: Hasil Pengujian SmartPLS v.3.2.9

Berdasarkan hasil temuan tersebut mengungkapkan bahwa pengukur konstruk memenuhi kriteria validasi dan baik dalam mengukur konstruknya masing masing.

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Ukuran validitas konvergen dinilai berdasarkan nilai AVE (*Average Variance Extracted*) dengan nilai AVE mencapai 0,5 atau lebih (AVE ≥ 0,5).

Tabel 6 Nilai Uji Konvergen

Variabel	***Average Variance Extracted* (AVE)**
Job Performance	0,689
Job Satisfaction	0,877
Turnover Intention	0,847
Work-Family Conflict	0,790

Sumber: Hasil Pengujian SmartPLS v.3.2.9

Hasil uji yang telah dilakukan dan dilihat pada tabel 6 ditemukan hasil nilai AVE antar setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,5 yang artinya nilai AVE telah memenuhi kriteria validasi.

Uji Reliabilitas

Berikut nilai Cronbach's alpha dan *composite reliability* pada tabel 4.4 dibawah ini:

Tabel 7 Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	***Composite Reliability***	***Cronbach's Alpha***
Job Performance	0,975	0,973

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Job Satisfaction	0,955	0,930
Turnover Intention	0,943	0,910
Work-Family Conflict	0,974	0,970

Sumber: Hasil Pengujian SmartPLS v.3.2.9

Berdasarkan tabel 7 ditemukan bahwa nilai cronbach's alpha seluruh variabel >60 dan diperkuat juga dengan lebih tinggi dari nilai composite reliability yaitu > 70. Temuan ini menunjukkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas tinggi.

Model Struktural (*Inner* Model)

***Coefficient of Determinant* (R^2)**

Tabel 8 Nilai R-*Square* dan R-*Square Adjusted*

Variabel Dependen	R-*Square*	R-*Square Adjusted*
Job Performance	0,494	0,487
Turnover Intention	0,665	0,658

Sumber: Hasil Pengujian SmartPLS v.3.2.9

Berdasarkan tabel 8 ditemukan bahwa R-*Square* variabel *job performance* sebesar 0,494 yang mengartikan bahwa variabel *job performance* dapat dijelaskan oleh variabel *job satisfaction* dan *work-family conflict* sebesar 49,4% dan 50,6% lainnya dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Demikian juga dengan *turnover intention* dengan nilai R-*Square* 0,665. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *turnover intention* dapat dijelaskan dengan variabel *job satisfaction*, *work-family conflict* dan *job performance* sebanyak 66,5% dan sisanya 33,5% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini.

***Goodness of Fit* (GoF)**

Pada pengujian *Goodnes of Fit* menggunakan nilai *predictive relevance* (Q^2). Berikut untuk hasil perhitungan Q-*Square*:

Q-*Square* $= 1 - (1 - R1^2)(1 - R2^2)$

$= 1 - (1 - 0{,}494)(1 - 0{,}665)$

$= 0{,}83049$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas ditemukan hasil Q-*Square* sebesar 0,83049. Ini mengartikan bahwa model dalam penelitian ini dapat menjelaskan sebanyak 83,04% dan tingkat ketepatan variabel dalam menjelaskan dalam model penelitian ini tergolong kuat.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 9 Hasil Pengujian Langsung dan Tidak langsung

Variabel	*Original Sample* (O)	*Sample Mean* (M)	*Standard Deviation* (STDEV)	*T-Statistic* (O/SDEV)	P-*Value*	Hipotesis
Job Performance > Turnover Intention	-0,254	-0,248	0,106	2,404	0,017	Diterima
Job Satisfaction > Job Performance	0,351	0,352	0,099	3,553	0,000	Diterima
Job Satisfaction > Turnover Intention	-0,242	-0,224	0,096	2,514	0,012	Diterima
Work-Family Conflict > Job Performance	-0,471	-0,471	0,088	5,341	0,000	Diterima
Work-Family Conflict > Turnover Intention	0,470	0,477	0,082	2,764	0,000	Diterima
Job Satisfaction > Job Performance > Turnover Intention	-0,089	-0,086	0,044	2,029	0,043	Diterima
Work-Family Conflict > Job Performance > Turnover Intention	0,120	0,118	0,057	2,096	0,037	Diterima

Sumber: Hasil Pengujian SmartPLS v.3.2.9

Pembahasan

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Job Performance*

Job satisfaction adalah komponen afektif yang berhubungan dengan persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila suatu pekerjaan menawarkan aspek aspek menarik yang dicari individu dan pemenuhan aspek aspek tersebut akan meningkatkan motivasi dan semangat mereka dalam bekerja. Dengan kata lain, individu akan semakin termotivasi serta semangat bekerja apabila mereka telah menerima aspek aspek kepuasan kerja yang mereka harapkan dari pekerjaan mereka.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Temuan ini membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat sebagai prediktor akan perubahan pada kinerja karyawan di Kota Medan. Dalam hasil temuan ini kepuasan kerja pada karyawan di Kota Medan juga dapat meningkatkan kinerja mereka bagi perusahaan melalui motivasi dan semangat sebagai dampak akibat pemenuhan aspek aspek kepuasan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Wijaya & Siwalankerto, 2018).

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Job Performance*

Hasil pengujian pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance* dengan *path coefficients* -0,471 nilai p-value sebesar 0,000 dan t-statistik 3,341. Berdasarkan hasil temuan ini, terdapat pengaruh negatif antara *work-family conflict* terhadap *job performance*.

Dukungan organisasi terhadap individu dalam memenuhi partisipasi pemenuhan peran pada kedua dimensi dalam hidupnya akan meningkatkan nilai tambah bagi organisasi tersebut melalui kinerja yang semakin meningkat dari individu dan demikian sebaliknya. Oleh karena itu, tinggi rendahnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tinggi rendahnya kemampuan mereka dalam mengelola hubungan pada dimensi keluarga dan dimensi pekerjaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dan (Nurhaini et al., 2019).

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dengan *path coefficients* -0,242 nilai p-value sebesar 0,012 dan t-statistik 2,514. Berdasarkan hasil temuan tersebut, terdapat pengaruh negatif antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention*.

Aspek kepuasan adalah kerja salah satu dimensi yang diperhatikan individu dalam melihat suatu pekerjaan Individu akan melakukan perbandingan yang relevan dengan pekerjaan mereka terhadap tawaran pekerjaan yang lainnya. Maka dengan temuan ini dapat dikatakan bahwa semakin individu puas akan pekerjaannya dan aspek aspek yang diharapkan dari sebuah pekerjaan maka semakin kecil minatnya untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Utama & Sintaasih, 2015).

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan *path coefficients* 0,470 nilai p-value sebesar 0,000 dan t-statistik 5,764. Berdasarkan hasil temuan tersebut, terdapat pengaruh positif antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

Semakin tinggi partisipasi individu pada satu dimensi baik itu pekerjaan maupun keluarga akan menurunkan tingkat partisipasinya pada dimensi lainnya (keluarga/pekerjaan). Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Utama & Sintaasih, 2015).

Pengaruh Job Performance* terhadap *Turnover Intention

Hasil pengujian pengaruh *work-family conflict* terhadap *job performance* dengan *path coefficients* -0,254 nilai p-value sebesar 0,017 dan t-statistik 2,404. Berdasarkan hasil temuan tersebut, terdapat pengaruh negatif antara *job performance* terhadap *turnover intention*.

Hasil ini menemukan bahwa semakin tinggi kinerja karyawan pada Kota Medan maka niat mereka untuk beranjak dari perusahaan/organisasi akan semakin rendah. Kinerja karyawan merupakan refleksi respon karyawan melihat pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan umpan balik karyawan terhadap pekerjaannya atas loyalitas perusahaan terhadap karyawannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Saeed et al., 2014).

Pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Performance* sebagai variabel *intervening*

Hasil pengujian pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dengan *job performance* sebagai variabel intervening menunjukkan *path coefficients* -0,089 nilai p-value sebesar 0,043 dan t-statistik 2,029. Berdasarkan hasil temuan tersebut, terdapat pengaruh negatif antara *job satisfaction* terhadap *turnover intention* dengan *job performance* sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan temuan tersebut diketahui bahwa pekerja yang bekerja di Kota Medan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi dan hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja mereka termotivasi dan semangat oleh karena aspek-aspek kepuasan kerja yang diterima dari pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Saeed et al., 2014) yaitu ketika perusahaan memberikan penghargaan kepada pekerjanya maka hal tersebut akan meningkatkan persepsi positif karyawan terhadap perusahaan dan meningkatkan semangat kerjanya. Penelitian ini juga sejalan dengan (Utama & Sintaasih, 2015) yaitu ketika perusahaan meningkatkan

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen organisasional karyawan yang akan menekan niat mereka untuk keluar dari perusahaan sekaligus meningkatkan kinerja bagi perusahaan.

Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan *Job Performance* sebagai variabel *intervening*

Hasil pengujian pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan *job performance* sebagai variabel intervening menunjukkan *path coefficients* 0,120 nilai p-value sebesar 0,037 dan t-statistik 2,096. Berdasarkan hasil temuan tersebut, terdapat pengaruh positif antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan *job performance* sebagai variabel *intervening.*

Kesulitan menyeimbangkan partisipasi individu di keluarga dan di pekerjaan mengakibatkan turunnya performa di kedua dimensi tersebut. dilihat dari hasil temuan ini yaitu ketika semakin tinggi partisipasi individu terhadap pekerjaannya akan mengurangi partisipasinya pada keluarganya dan penurunan performa diakibatkan oleh tekanan yang dirasakan oleh individu baik karena pekerjaannya dan tidak mampunya sekaligus menjalankan kedua peran dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Utama & Sintaasih, 2015).

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut kesimpulan dari penelitian ini:

1. *Job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *job performance* pada karyawan di Kota Medan.
2. *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap *job performance* pada karyawan di Kota Medan.
3. *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan.
4. *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan.
5. *Job performance* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan di Kota Medan.
6. *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dengan *job performance* sebagai variabel *intervening* pada karyawan di Kota Medan.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

7. *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dengan *job performance* sebagai variabel *intervening* pada karyawan di Kota Medan.

Temuan pada penelitian ini menegaskan peran penting *job satisfaction* dan *work-family conflict* sebagai prediktor terhadap *job performance* dan *turnover intention*. Oleh karena itu penting bagi perusahaan untuk memperhatikan aspek aspek tersebut. Penelitian ini dibatasi hanya pada pekerja yang bekerja di Kota Medan saja dan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada pekerja di sektor dan wilayah lainnya.

Implikasi Praktis

Implikasi praktis penelitian ini bagi akademisi adalah dapat menjadi sumber tinjauan literatur dan sumber terkait variabel variabel yang ada dalam penelitian ini.

Berikut ini adalah implikasi praktis yang dapat diketahui dari penelitian ini dalam konteks manajerial:

1. Strategi retensi dapat dilakukan dengan mempertimbangkan *job satisfaction*, *work-family conflict*, *job performance* pada karyawan.
2. Pengelolaan *work-family conflict* karyawan dapat menurunkan intensi untuk keluar. Salah satu contoh dari pengelolaan *work-family conflict* karyawan ialah desain ulang pekerjaan.
3. Perusahaan melalui manajemen perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk menurunkan intensi karyawan keluar dari organisasi dan meningkatkan kinerja mereka.
4. Penilaian kinerja oleh perusahaan untuk memberikan respon terhadap kinerja karyawannya diperlukan untuk menekan *turnover intention*.

Saran

Saran peneliti berdasarkan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Penelitian selanjutnya diharapkan menemukan hubungan *turnover intention* dengan variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini guna menambah tinjauan literatur dan memperoleh manfaat empiris terkait penanganan *turnover intention* bagi perusahaan/organisasi.
2. Penelitian selanjutnya diharapkan melakukan spesifikasi lebih lanjut pada sektor pekerjaan dan responden guna mendapatkan hasil yang lebih akurat.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Pada indikator *job satisfaction* agar dispesifikkan lebih lanjut lagi agar menemukan aspek aspek yang lebih akurat untuk variabel *job satisfaction* dalam mengetahui indikator penambah kepuasan bagi karyawan.
4. Peneliti memberikan saran agar faktor faktor kepuasan kerja semakin diperhatikan dalam lingkup sumber daya manusia guna meningkatkan kinerja dan perkembangan perusahaan/organisasi.
5. Peneliti memberikan saran agar *work-family conflict* pada pekerja di turunkan dengan memberikan kebijakan kebijakan yang relevan guna meningkatkan performa pekerja yang berhubungan langsung dengan performa perusahaan/organisasi.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang telah dilakukan juga memiliki beberapa keterbatasan. Keterbatasan penelitian berdasarkan penelitian yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Penemuan hubungan dalam penelitian ini terbatas pada variabel *job satisfaction*, *work-family conflict*, *job performance*, *turnover intention* saja dan ada variabel lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.
2. Penelitian ini dilakukan hanya dengan memperoleh data dari pekerja dari Kota Medan saja dan pekerja dari Kota lain mungkin akan menjawab dengan pola data yang berbeda.
3. Penelitian ini juga dilakukan dengan keterbatasan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh peneliti dalam menuntaskan penelitian ini.
4. Penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan dengan karakteristik yang berbeda dengan yang sebagaimana ada di dalam cakupan penelitian

DAFTAR PUSTAKA

Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian. Unimal Press.

Asbari, M., Novitasari, D., & Pebrina, E. T. (2021). Pengaruh Mediasi Mental Kesiapan untuk Berubah dan Work-Family Conflict terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi COVID-19. Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 10(1), 24. https://doi.org/10.32833/majem.v10i1.123

Bowling, N. A., & Hammond, G. D. (2008). A meta-analytic examination of the construct validity of the Michigan Organizational Assessment Questionnaire Job Satisfaction Subscale. Journal of Vocational Behavior, 73(1), 63–77. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.01.004

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Christine, W. S., Oktorina, M., & Mula, I. (2010). Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek). Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, 12(2), 121–132. https://doi.org/10.9744/jmk.12.2.pp

Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. The Academy of Management Review, 10(1), 76. https://doi.org/10.2307/258214

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., de Vet, H. C. W., & van der Beek, A. J. (2014). Construct Validity of the Individual Work Performance Questionnaire. Journal of Occupational & Environmental Medicine, 56(3), 331–337. https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000113

Luthans, F. (2011). Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach (12th ed). McGraw-Hill Irwin.

Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Convergence between measures of Work-to-Family and Family-to-Work Conflict: A Meta-Analytic Examination. Journal of Vocational Behavior, 67(2), 215–232. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2004.05.004

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., & Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. Psychological Bulletin, 86(3), 493–522. https://doi.org/10.1037/0033-2909.86.3.493

Netemeyer, R. G., & Boles, J. S. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. 11.

Nurhaini, N., Djaelani, A. K., & Abs, M. K. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Keluarga, Ambiguitas Peran, dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 8(17), Article 17. http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/4575

Perumal, P., & Ajagbe, M. A. (2012). The Impact of Human Resource Management Practices on Employees' Turnover Intention: A Conceptual Model. 4(2), 13.

Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The Relationship of Turnover intention with Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence and Organizational Commitment. International Journal of Learning and Development, 4(2). https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6100

Shafique, I., N. Kalyar, M., & Ahmad, B. (2018). The Nexus of Ethical Leadership, Job Performance, and Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction. Interdisciplinary Description of Complex Systems, 16(1), 71–87. https://doi.org/10.7906/indecs.16.1.5

Spector, P. E. (1997). Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences. SAGE.

repository.stieykpn.ac.id

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Utama, D. G. A. S., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Unud, 4.

Vardarlıer, P. (2016). Strategic Approach to Human Resources Management During Crisis. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 235, 463–472. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.11.057

Wijaya, I. K., & Siwalankerto, J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. 6(2), 5.

Zailani, A. U., Husain, T., & Budiyantara, A. (2020). Analisis Simulasi Sistem Penunjang Keputusan: Model Matematis dengan pendekatan Goodness-of Fit berbasis Structural Equation Model. 7.

repository.stieykpn.ac.id