

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN DUKUNGAN KELUARGA SEBAGAI VARIABEL MODERASI
(Studi Empiris Pada Karyawan dan Dosen Universitas Muhammadiyah Magelang)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :
Dicky Afriandi
18.0101.0045

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2023**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

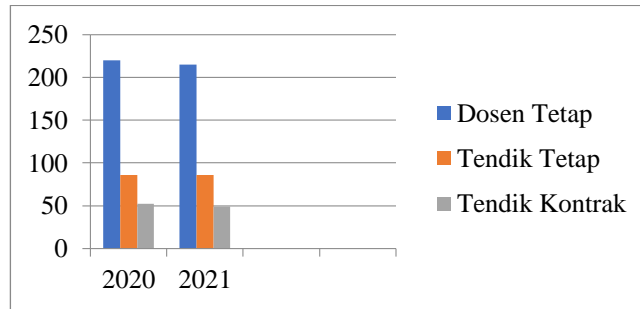
Turnover Intention merupakan kondisi dan perilaku yang disebabkan oleh karyawan yang dimiliki lembaga. Apabila suatu lembaga memiliki keadaan karyawan dan dosen yang sedang dalam masalah, baik internal maupun eksternal dimana dapat mempengaruhi secara langsung ataupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan dan dosen yang sulit di cegah. Hal ini dapat menyebabkan *turnover* atau pindah kerja pada karyawan dan dosen yang selalu menjadi masalah besar bagi lembaga yang menjadi salah satu faktor pengaruh bagi karyawan dan dosen sehingga merasa tidak nyaman atau tidak pantas untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di lembaga tersebut. Judge (2019), berpendapat bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan dan dosen memiliki kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaannya baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain.

Turnover Intention menjadi kadar atau intensitas dari keinginan karyawan dan dosen untuk keluar dari lembaga, sehingga hal tersebut menyebabkan meningkatnya *turnover intention* pada suatu lembaga. Nur Riqoh Fuaidah (2018) berpendapat bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari lembaga. Sedangkan menurut

Harnoto *et al.*, (2019) berpendapat bahwa turnover intention adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari lembaga, penyebab timbulnya keinginan berpindah kerja pada karyawan dan dosen adalah adanya pengaruh buruk dari pemikiran disfungsional.

Turnover intention yang terjadi pada lembaga atau organisasi bukanlah hal yang asing lagi, bahkan hampir di setiap lembaga dan organisasi pasti banyak karyawan dan dosen yang mempunyai keinginan untuk berpindah pekerjaan. Selain itu, gaji dan waktu serta tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh lembaga atau organisasi tersebut tidak seimbang dengan kebutuhan-kebutuhan perekonomian karyawan dan dosen. Sehingga, *turnover intention* sangat berpengaruh bagi lembaga atau organisasi maka dari itu, lembaga atau organisasi harus memperhatikan dan memperhitungkan kesejahteraan para karyawannya.

Turnover Intention di Universitas Muhammadiyah Magelang mengalami fluktuatif secara riil ditunjukkan gambar berikut:



Sumber data : SDM Universitas Muhammadiyah Magelang

Gambar 1.1 Data Karyawan dan Dosen

Berdasarkan gambar 1.1 di simpulkan bahwa pada tahun 2020 data tenaga kependidikan dan dosen pada tahun 2020 sebanyak 358 orang dengan jumlah 4 tenaga kependidikan dan dosen yang keluar dari Universitas Muhammadiyah Magelang karena beberapa faktor yaitu pensiun dan mendapatkan pekerjaan baru (PNS). Sedangkan pada tahun 2021 jumlah data tenaga kependidikan dan dosen sebanyak 350 dengan jumlah 8 tenaga kependidikan dan dosen yang keluar dari Universitas Muhammadiyah Magelang dikarenakan faktor yang hampir sama.

Salah satu penyebab *turnover intention* yaitu *work family conflict* Meilaty Finthariasari *et al.*, (2017). *Work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk konflik antar peran di mana tekanan dari peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan (Bandura, 2016). Seseorang yang kesulitan mengatur perannya dalam pekerjaan maupun keluarga antara waktu, pekerjaan, dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan seperti karyawan yang dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dan yang harus menyelesaikan pekerjaan didalam keluarganya, dengan demikian waktu dan tenaga yang

dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan mempunyai pengaruh yang signifikan yaitu antara *work family conflict* dan *turnover intention* Noermijati *et al.*, (2020). Ketidakseimbangan tersebut ditunjukkan dengan kenyataan partisipasi dalam peran pekerjaan dibuat lebih sulit berdasarkan partisipasi dalam peran keluarga dan sebaliknya.

Work family conflict terjadi karena adanya perubahan kondisi lingkungan pekerjaan maupun keluarga yang membuat isu tersebut menjadi menarik untuk diteliti. Berdasarkan pendapat Noermijati *et al.*, (2020) mengenai penyebab *turnover intention* sehingga peneliti menyimpulkan *turnover intention* di sebabkan oleh *work family conflict* dan adanya tekanan dari pekerjaan dan keluarga, sehingga muncul keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian yang dilakukan Reyhan Agaditya Erviansyah *et al.*, (2017) berpendapat bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Ekowati *et al.*, (2020) variabel *work family conflict* dengan variabel *turnover intention* memiliki kaitan yang sangat erat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yani *et al.*, (2016) tidak adanya pengaruh positif antara variabel *work family conflict* terhadap variabel *turnover intention*, apabila karyawan dan dosen merasakan dukungan dari keluarganya, secara efektif dapat mencegah dampak *work family conflict* dan mengurangi terjadinya *turnover intention*.

Dukungan keluarga menurut Dunst *et al.*, (2017:7) merupakan kemampuan anggota keluarga untuk menyediakan dukungan fisik, mental, instrumental dan materi ketika terdapat anggota keluarga yang berada di bawah tekanan. Dukungan keluarga sangat di perlukan bagi anggota keluarga yang memandang bahwa keluarga selalu siap mendukung, memberikan pertolongan dan bantuan jika dibutuhkan. Sehingga akan mengurangi terjadinya konflik bagi wanita yang ingin bekerja. Dukungan keluarga yang tidak memiliki peran penting dan tidak memberikan peran positif bagi pekerjaan, akan menyebabkan munculnya perasaan tidak nyaman. Peran penting dukungan keluarga menjadi jembatan atau penghubung bagi karyawan dan dosen agar mengurangi persen angka *turnover intention* di dalam suatu lembaga. Peneliti menyimpulkan bahwa peran penting dukungan keluarga terhadap *turnover intention* memberikan dampak positif bagi karyawan dan dosen Universitas Muhammadiyah Magelang, karena peran dukungan keluarga sangat diperlukan bagi karyawan dan dosen.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti melakukan suatu penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel *Moderasi*”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka perumusan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*?
2. Apakah dukungan keluarga dapat memoderasi *work family conflict* terhadap *turnover intention*?

C. Tujuan Penelitian

Melihat dari perumusan masalah yang sudah dibuat, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* yang dimoderasi oleh dukungan keluarga.

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, sebagai berikut :

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi kemajuan ilmu manajemen terutama ilmu manajemen sumber daya manusia sekarang dan masa depan dan sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya.

2. Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan persoalan pada manajemen lembaga dan organisasi saat menerapkan strategi utamanya yang melibatkan bidang yang berkaitan dengan konflik keluarga terhadap *turnover intention* dengan dukungan

keluarga sebagai variabel moderasi di Universitas Muhammadiyah Magelang.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini yaitu terdapat lima komponen bab yang saling terkait satu sama lain. Susunan dari pembahasan ini yaitu sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian awal meliputi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian isi meliputi:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini memuat latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan

Bab II : Tinjauan Pustaka dan Pengembangan Hipotesis

Bab ini memuat telaah teori, telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, dan model penelitian

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini membahas populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, pengujian instrumen, metode analisis data, metoda penelitian data, dan pengujian hipotesis

Bab IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan mengenai distribusi kuesioner, demografi responden, statistik deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian kualitas data dan pengujian validitas/reliabilitas (data primer), hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan

Bab V : Kesimpulan

Bab ini merupakan tahap terakhir dalam penelitian yang berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran

3. Bagian Akhir

Bagian akhir memuat daftar pustaka dan lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Teori Atribusi

Menurut Malle (2011), pengembangan teori atribusi yang dilakukan Kelley (1967) menggunakan metode kovarian berisi tentang penilaian kausalitas yang merupakan rekonstruksi teori atribusi. Heider (1958) berpendapat teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan mengenai perilaku seseorang dan menjelaskan mengenai proses bagaimana seseorang menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Dalam hal ini, teori atribusi disebabkan adanya faktor internal dan eksternal. Robbins *et al.*, (2017) menjelaskan bahwa untuk menentukan penyebab internal dan eksternal ditentukan oleh tiga faktor: *consensus, distinctiveness, dan consistency*.

Teori atribusi mengacu pada reaksi seseorang terhadap suatu kejadian di sekitar mereka dan mengetahui faktor apa saja terhadap kejadian yang di alami mereka. Teori atribusi menjelaskan mengenai pemahaman reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami Riptiono, S (2019). Perbedaan tersebut mengacu pada apakah seseorang menunjukkan sikap yang berbeda dalam situasi yang berbeda atau pada perilaku seseorang muncul sikap yang di anggap tidak biasa (*unusual*) maka orang lain menganggap orang tersebut memiliki keunikan yang tinggi, hal ini termasuk dalam atribusi eksternal.

Sebaliknya, apabila sikap itu di anggap hal yang biasa maka dinilai sebagai atribusi internal. Atribusi internal maupun eksternal dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap perilaku seseorang dalam menyikapi sebuah konflik yang terjadi, misalnya dalam memposisikan sebuah konflik peran antar pekerjaan dan keluarga dan mempengaruhi sikap dan dukungan keluarga yang akan berdampak pada keinginan keluar dari perusahaan. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Proses atribusi ini sangat berguna untuk membantu pemahaman kita akan penyebab perilaku dan merupakan mediator penting bagi reaksi kita terhadap dunia sosial. Dayaksini (2006:52), teori atribusi merupakan proses yang dilakukan untuk mencari sebuah jawaban atas pertanyaan mengapa atau pertanyaan mengapa atau apa sebabnya atas perilaku orang lain ataupun diri sendiri. Teori atribusi menjelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti, dikarenakan teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan

mereka atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling memengaruhi, begitu juga dengan *turnover intention* sebagai akibat adanya konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dan dukungan keluarga yang ditentukan oleh penyebab dari dalam diri seseorang (*atribusi internal*) dan penyebab luar (*atribusi eksternal*). Ketika karyawan dapat mengelola sebuah konflik dalam keluarga maupun perusahaan maka akan menekan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi pihak perusahaan.

B. *Turnover Intention*

Keinginan atau kemauan mengundurkan diri dari organisasi merupakan suatu permasalahan yang dilakukan seseorang baik dengan sukarela maupun dengan tidak sukarela. Mobley (2011:150), mendefinisikan *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover* adalah pegunduran diri karyawan secara permanen baik sukarela atau tidak sukarela Robbins *et al.*, (2007). *Turnover* juga dapat diartikan sebagai jumlah karyawan yang keluar dibagi karyawan yang keluar dan masuk dalam satu tahun dikali seratus persen Faida (2010). Terjadinya *turnover* diawali dengan *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang

dihadapi organisasi berupa karyawan yang meninggalkan organisasi, sedangkan turnover intention mengarah pada hasil evaluasi individu Witasari (2009).

Penyebab *turnover* antara lain pekerja memiliki kepuasan gaji, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang rendah atas pekerjaannya yang ada sekarang dan termotivasi untuk mencari pekerjaan lain. Yuda *et al.*, (2017) *Turnover intention* adalah kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan. Karyawan dapat keluar dari organisasi secara sukarela maupun karena hal lain, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan tersebut tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi lain.

Staffelbach (2008:35) berpendapat bahwa faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* sebagai berikut:

1. Usia, tingkat *turnover* pada pekerja muda yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua disebabkan karena mereka ingin mencoba hal baru yang sebelumnya belum pernah mereka lakukan. Penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan intensi turnover dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi

usia seseorang, semakin rendah intensi *turnover*. Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar.

2. Lama kerja, setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama. Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya *turnover* tersebut.
3. Tingkat Pendidikan, pengaruh intelegensi terhadap *turnover* menyebabkan pendidikan yang tinggi dan jabatan yang sesuai maka berpengaruh terhadap retensi karyawan. Jika pendidikan tidak sesuai dengan jabatan yang diinginkan maka berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang tinggi.
4. Keikatan Terhadap Organisasi, keikatan terhadap perusahaan mempunyai korelasi yang negatif dan signifikan terhadap intensi *turnover*. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil ia mempunyai intensi untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan, dan sebaliknya. Pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk

perasaan memiliki (sense of belonging), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

5. Kepuasan Kerja, aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan discrepancy theory yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan dan nilai-nilai) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.
6. Budaya Perusahaan, dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan tertanam pada seluruh karyawannya. Semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan pada para karyawannya, yang akan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan.

Rivai (2017), berpendapat mengenai beberapa karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi keinginan pindah kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja
2. Lama Kerja

3. Dukungan Sosial / Keluarga

4. Kompensasi

Manurung *et al.*, (2013), berpendapat bahwa *Turnover Intention* pada karyawan dapat berdampak pada organisasi ketika berujung pada keputusan karyawan untuk benar-benar meninggalkan organisasi (*turnover*), karena keinginan untuk keluar tersebut berasal dari individu karyawan sendiri dan bukan merupakan keinginan organisasi atau perusahaan. Disebutkan beberapa dampak negatif yang akan terjadi pada organisasi akibat pergantian karyawan, seperti: meningkatnya potensi biaya perusahaan, masalah prestasi, masalah pola komunikasi dan sosial, merosotnya semangat kerja, strategi-strategi pengendalian yang kaku, hilangnya biaya-biaya peluang strategis.

C. *Work Family Conflict*

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) Indra (2019) mengatakan bahwa sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Sedangkan menurut Adinda (2019) mengungkapkan bahwa *work family conflict* memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan. Konflik yang terjadi pada peran di keluarga dan peran di pekerjaan menimbulkan efek negatif.

Konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*) oleh para ahli selalu dikaitkan dengan sumber stress yang mempengaruhi segi fisik dan psikologis menyatakan bahwa konflik antara pekerjaan ke keluarga (*work to family conflict*) mempunyai hubungan dengan depresi dan keluhan somatik. (Darmayanti Ratna, 2012) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) mempunyai 2 komponen yaitu: urusan keluarga mencampuri pekerjaan (*Family interference with work*) dan urusan pekerjaan mencampuri keluarga (*Work interference with family*).

Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan mengejar deadline. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain.

Rhicardus (2017), mengatakan bentuk konflik peran yang dialami individu yaitu:

- a. Pekerjaan kantor mengintervensi kehidupan keluarga dan rumah tangga.

Konflik ini terjadi apabila waktu yang dihabiskan oleh seorang individu terlalu banyak dihabiskan dikantor sehingga waktu untuk keluarga sangat kurang.

- b. Hal yang ingin dilakukan di rumah tidak dapat dilakukan karena tuntutan dari pekerjaan kantor.

Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda beda menentukan sebuah peran menurut rangkaian harapan yang berbeda beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit terutama dilingkungan keluarga.

- c. Tuntutan waktu dalam pekerjaan kantor membawa kesulitan dalam mengurus rumah, keluarga atau tanggung jawab pribadi.

Konflik ini terjadi apabila waktu yang dibutuhkan oleh seorang individu terlalu singkat sehingga waktu untuk dirinya sendiri sangat kurang.

D. Dukungan Keluarga

Penelitian Lestari (2017:4) berpendapat bahwa Keluarga adalah suatu kelompok kecil yang terstruktur dalam pertalian keluarga dan memiliki fungsi utama berupa sosialisasi pemeliharaan terhadap generasi baru. Secara umum keluarga dapat didefinisikan sebagai kelompok sosial kecil yang didalamnya terdapat anggota keluarga terdiri dari ayah, ibu, dan anak. Hubungan yang terjadi dalam keluarga di dasari atas dasar ikatan darah, perkawinan, dan adopsi. Hubungan dalam keluarga juga di dominasi oleh suasana afeksi dan

rasa tanggung jawab. Sementara itu fungsi keluarga adalah memelihara, merawat, dan saling melindungi.

Menurut Safitri *et al.*, (2016:15) bahwa dukungan keluarga adalah sikap, tindakan dan penerimaan terhadap tiap-tiap anggota keluarga. Anggota keluarga memandang bahwa orang yang bersifat mendukung selalu siap memberikan pertolongan dan bantuan jika dibutuhkan. Dukungan keluarga diwujudkan dalam kasih sayang, memberi nasehat-nasehat dan juga dalam bentuk motivasi. Dalam lingkungan pekerjaan setiap individu atau karyawan dan dosen memerlukan dukungan keluarga untuk mencapai aktivitas atau hasil pekerjaan yang lebih maksimal.

Dukungan keluarga sangat diperlukan oleh karyawan dan dosen yang bekerja di lembaga tertentu di karenakan menjadi salah satu penyebab meningkatnya mutu pekerjaan suatu karyawan dan dosen, sehingga akan mengurangi niat untuk keluar dari Lembaga akibat kurangnya dukungan keluarga. Komponen-komponen ini harus mendorong lembaga pemodelan di lingkungan rumah dan kerja serta komponen ini merupakan aspek penting dari program intervensi awal untuk meningkatkan mutu dan motivasi bagi karyawan dan dosen dengan menilai kemungkinan dampak dorongan perubahan kebijakan dalam lingkungan kerja Ibrahim *et al.*, (2020). Dukungan dapat diartikan sebagai memberi dorongan motivasi atau semangat dan nasihat kepada orang lain, dukungan keluarga diberikan untuk

mendapatkan rasa semangat pada karyawan dalam proses bekerjanya (Yulianto, 2018:3).

Friedman (2013) membagi bentuk dan fungsi dukungan keluarga menjadi 4 dimensi yaitu:

- a. Dukungan Emosional, Dukungan emosional adalah keluarga sebagai tempat yang aman dan damai untuk istirahat dan pemulihan serta membantu penguasaan terhadap emosi. Aspek-aspek dari dukungan emosional meliputi dukungan yang diwujudkan dalam bentuk afeksi, adanya kepercayaan, perhatian, mendengarkan dan didengarkan. Dukungan emosional melibatkan ekspresi empati, perhatian, pemberian semangat, kehangatan pribadi, cinta, atau bantuan emosional.
- b. Dukungan Instrumental. Dukungan instrumental adalah keluarga merupakan sumber pertolongan praktis dan konkrit, diantaranya adalah dalam hal kebutuhan keuangan, makan, minum, dan istirahat.
- c. Dukungan Informasional, Dukungan informasional adalah keluarga berfungsi sebagai pemberi informasi, dimana keluarga menjelaskan tentang pemberian saran, sugesti, informasi yang dapat digunakan mengungkapkan suatu masalah. Aspek-aspek dalam dukungan ini adalah nasehat, usulan, saran, petunjuk dan pemberian informasi.
- d. Dukungan Penilaian atau Penghargaan, Dukungan penghargaan atau penilaian adalah keluarga bertindak membimbing dan menengahi

pemecahan masalah, sebagai sumber dan validator identitas anggota keluarga diantaranya memberikan support, penghargaan, dan perhatian.

Indriyani (2013) berpendapat dukungan keluarga dibagi menjadi 3 jenis, yaitu:

- a. Dukungan Fisiologis, Dukungan fisiologis merupakan dukungan yang dilakukan dalam bentuk pertolongan-pertolongan dalam aktivitas sehari-hari yang mendasar, seperti dalam hal menyiapkan makanan dan memperhatikan gizi, menyediakan tempat tertentu atau ruang khusus, merawat seseorang bila sakit, membantu kegiatan fisik sesuai kemampuan, seperti senam, menciptakan lingkungan yang aman, dan lain-lain.
- b. Dukungan Psikologis, Dukungan psikologis yakni ditunjukkan dengan memberikan perhatian dan kasih sayang pada anggota keluarga, memberikan rasa aman, membantu menyadari, dan memahami tentang identitas.
- c. Dukungan Sosial, Dukungan sosial diberikan dengan cara menyarankan individu untuk mengikuti kegiatan spiritual seperti pengajian, perkumpulan arisan, tetap menjaga interaksi dengan orang lain, dan memperhatikan norma-norma yang berlaku

Untuk mengungkap variabel dukungan keluarga, dapat menggunakan skala dukungan keluarga yang diadaptasi dan dikembangkan dari teori

Friedman yang telah dimodifikasi oleh Nurwulan (2017). Aspek-aspek yang digunakan untuk mengukur dukungan keluarga adalah dukungan emosional, dukungan instrumental, dukungan penilaian/penghargaan, dan dukungan informasional.

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan perlu berdasarkan beberapa peninjauan terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya guna mendapatkan referensi yang sesuai dengan tema penelitian yang akan dilakukan. Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Dukungan Keluarga Sebagai Variabel Moderasi. Adapun 10 rincian penelitian tersebut yang dijelaskan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Teori	Alat Analisis Penelitian	Populasi Dan Sampel	Hasil
1	Yola Widya dan Sylvia Diana Purba	Apakah <i>Work-Family Conflict</i> Berdampak pada <i>Turnover Intention?</i> (Studi Pada Perawat Wanita)	<i>Theory of Planned Behavior (TPB)</i>	IBM SPSS versi ke 22 for windows dan Macro Hayes 2013	perawat wanita yang sudah menikah yang berada di RS PGI Cikini dan Sampel yang diutuhkan berjumlah 110 orang.	Terdapat implikasi dimana pengaruh <i>work-family conflict</i> lebih besar dalam mempengaruhi <i>turnover intention</i> . Terbukti dari hasil overall mean score antara <i>work-family conflict</i> adalah lebih besar dari variabel <i>family-work conflict</i> .
2	Meilaty Finthariasari (2017)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Komitmen Organisasi	Teori Atribusi	LISREL versi 8.70	karyawan wanita berstatus menikah pada Bank swasta syariah yang ada di Kota Bengkulu, yang berjumlah 117 orang	<i>work-family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi
3	Nurul Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, Robetmi Jumpakita Pinem (2018)	Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dalam Mempengaruhi Turnover Intention	-	Structural Equation Model dalam program AMOS.	karyawan wanita dengan status sudah menikah yang bekerja pada PT. BNI Tbk wilayah Semarang, yaitu 151 karyawan	Hasil pengujian pengaruh work family conflict terhadap turnover intention dapat disimpulkan work family conflict berpengaruh positif terhadap turnover intention

Tabel Selanjutnya

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Teori	Alat Analisis Penelitian	Populasi Dan Sampel	Hasil
4	Haidatul Husnul Khatimah (2022)	Pengaruh Asertivitas dan Dukungan Keluarga terhadap Konflik Peran Ganda		Penelitian ini menggunakan skala likert	wanita dewasa awal dengan rentang usia 20-24 tahun dan usia pernikahan 1 tahun sampai dengan 4 tahun yang berdomisili di Kota Samarinda. 100 sampel	Hasil uji hipotesis secara bertahap menyatakan bahwa dukungan keluarga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap konflik peran ganda pada
5	Medy Budun, Muslih Amberi dan Emy Rahmawati (2021)	<i>Turnover</i> Pada Pt. Jasapower Indonesia	-	Pada penelitian ini menggunakan alat analisis penelitian berupa wawancara, observasi, dan triangulasi	karyawan lokal dan nonlokal yang masing-masingnya terdiri dari 4 (empat) mantan karyawan, 3 (tiga) karyawan yang masih aktif bekerja dan 1 (satu) staf di bagian HRD yang juga masih aktif.	work-family conflict berpengaruh positif terhadap variabel turnover intention, dimana work-family conflict yang tinggi akan meningkatkan turnover intention.

Tabel Selanjutnya

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Teori	Alat Analisis Penelitian	Populasi Dan Sampel	Hasil
6	Rorefah Achmad Novrandy, Justine Tanuwijaya (2022)	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Dan Work Engagement terhadap Task Performance dan <i>Turnover Intention</i> dengan Mediasi Supervisor Support	-	Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan SPSS 22.	Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada industry teknologi di Indonesia. Responden dari penelitian ini sebanyak 150 pegawai.	masing-masing dari variabel tersebut memiliki pengaruh, jika kedua variabel tersebut tidak dikelola dengan baik maka intention untuk mengundurkan diri juga meningkat.
7	Gede Adi Juliawan Dn Gusti Bagus Honor Satrya (2020)	Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap Turnover Intention Karyawan Hotel dafam Savvoya	-	Pada penelitian ini menggunakan alat analisis data yaitu Analisis statistik deskriptif dan analisis jalur (<i>path analysis</i>)	Populasinya yaitu karyawan Hotel Dafam Savvoya Seminyak, Bandung, Bali, Indonesia sebanyak 50 orang. Sampelnya menggunakan teknik <i>purposive sampling</i> sebanyak 33 orang.	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Tabel Selanjutnya

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Teori	Alat Analisis Penelitian	Populasi Dan Sampel	Hasil
8	Sulis Riptiono (2022)	Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Turnover Intention dengan Job Strees sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita Cv. Tiga Mutiara)	Teori Atribusi	Alalisis yang digunakan dalam menyelesaikan masalah dengan menggunakan analisis jalur dan diolah dengan SPSS 22.	Sample jenuh dengan mengambil seluruh karyawan CV. Tiga Mutiara sebanyak 32 orang untuk dijadikan sebagai responden.	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Turnover Intention</i>
9	Kurnia Dewi, Maria Magdalena Minarsih, dan Eko Hadi Wahyono (2018)	Pengaruh Workfamily Conflict, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Teori Atribusi	Pada penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu analisis regresi berganda dan uji sobel dengan aplikasi SPSS versi 22 .	Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah pada bagian sewing yang berjumlah 298 operator. Sampel penelitian berjumlah 75 operator.	Work family conflict berpengaruh positif terhadap tunover intention

Tabel Selanjutnya

Table 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Teori	Alat Analisis Penelitian	Populasi Dan Sampel	Hasil
10	Uswatun Hasanah (2020)	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Burnout</i> dan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Mediasi	Teori Atribusi	Pada penelitian ini menggunakan alat analisis data yaitu <i>Struktural Wquation Modeling (SEM)</i> menggunakan <i>software SmartPLS (Partial Last Square) versi 3.2.7.</i>	Populasinya yaitu seluruh karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin di bagian Paramedis dan penunjang medis (Radiologi, Farmasi, Laboratorium, Radioterapi, dan Hemodialisa). Sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan yang bekerja pada bagian paramedis dan penunjang medis	<i>Work Family Conflict</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention.</i>

Tabel Selanjutnya

F. Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention

Work-family conflict berkaitan erat dengan *turnover intention*. *Work-family conflict* adalah salah satu variabel yang menunjukkan adanya perbedaan peran yang saling bertolak belakang. Perbedaan peran yang terjadi antara karyawan dan dosen di Universitas Muhammadiyah Magelang dengan perannya di keluarga atau masyarakat sering kali menimbulkan sebuah konflik. Perubahan kondisi lingkungan pekerjaan membuat isu ini selalu menarik untuk diteliti mengenai kaitan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* Aboobaker *et al.*, (2017). *Theory of reasoned action* dapat digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan keadaan karyawan dan dosen yang memiliki konflik peran percaya jika perannya sebagai karyawan dan dosen dalam pekerjaannya dan perannya sebagai anggota keluarga di rumah saling berbenturan. Keadaan ini membuat sikap yang negatif bagi individu tersebut ketika harus mengutamakan salah satu peran dibanding peran lainnya.

Kepercayaan yang timbul dari sikap yang terjadi sebagai nilai yang negatif akan menimbulkan sebuah niatan dari individu tersebut untuk melakukan *turnover intention* sebagai pilihan terbaik untuk dilakukan. Studi empiris yang dilakukan oleh Rathakrishnan *et al.*, (2016) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk tidak eksplisit serta mempunyai kaitan positif dengan *turnover* yang sebenarnya. *Turnover intention* merupakan hak bagi setiap individu dalam menentukan pilihan terhadap pekerjaannya, apakah tetap bekerja atau keluar dari lembaga tersebut. *Turnover intention* merupakan proses awal dari terbentuknya perilaku menarik diri dalam dunia kerja (Lepold, 2018).

Noermijati *et al.*, (2020) menyatakan *work family conflict* pada karyawan perempuan Papua yang bekerja di PT Freeport Indonesia memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian tentang kekuatan hubungan antara konflik kerja-keluarga karyawan (*work-family conflict*) dan konflik keluarga-kerja (*family-work conflict*) dan niat mereka untuk meninggalkan organisasi telah dilakukan oleh Aboobaker *et al.*, (2017). Aboobaker *et al.*, (2017) menemukan bahwa 0,403, menjelaskan 40,3 persen dari varians dalam *turnover intention* adalah variabel konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga pekerjaan. Berdasarkan pada hasil penelitian sebelumnya maka:

H₁: *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

2. Dukungan Keluarga Memoderasi *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*

Dukungan keluarga menurut Mailani *et al.*, (2017) adalah sikap, tindakan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarganya, berupa dukungan informasional, dukungan penilaian, dukungan instrumental dan dukungan emosional. Orang yang berada dalam lingkungan keluarga yang suportif umumnya memiliki kondisi yang lebih baik dibandingkan seseorang tidak memiliki lingkungan keluarga yang suportif karena dukungan keluarga dianggap dapat mengurangi atau menyangga efek kesehatan mental individu. Nisa (2006) dengan tidak adanya dukungan dari anggota keluarga dan juga kurangnya tanggung jawab orang tua terhadap anak dapat menghasilkan *work-family conflict*. Salah satu bentuknya adalah tuntutan keluarga (*family demand*). Disini tuntutan keluarga digunakan sebagai variabel moderasi yang digunakan untuk memperkuat hubungan dari beban kerja terhadap *work-family*

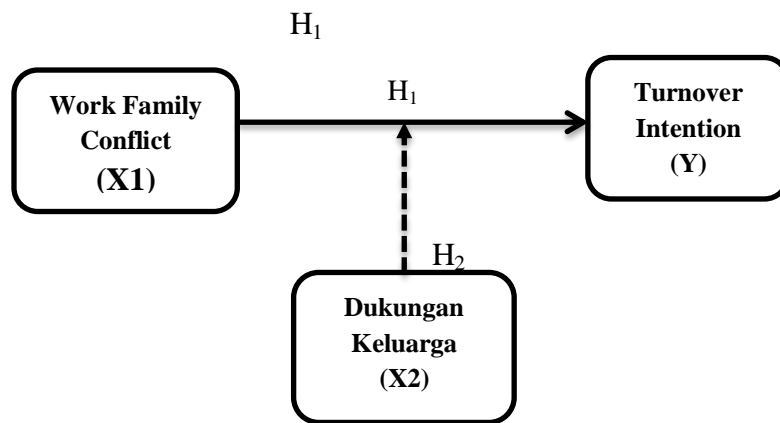
conflict ataupun memperlemah hubungan dari beban kerja terhadap *work-family conflict*. Tuntutan keluarga adalah tekanan yang berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi didalam keluarga dan jumlah anggota keluarga yang mempunyai keterkaitan terhadap anggota yang lain (Dhamayantie, 2016).

Keterlibatan keluarga secara teoritis dapat mengurangi munculnya *work-family conflict*, namun dalam beberapa penelitian Sugiyanto *et al.*, (2016) keterlibatan keluarga ditemukan memiliki hubungan positif dengan *work-family conflict*. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika keluarga memiliki lebih banyak anggota yang terlibat didalam keluarga maka akan membuat konflik semakin meningkat, didalam beberapa konsep yang ditemukan bahwa, *work-family conflict* dapat dipengaruhi oleh dukungan keluarga, tekanan dan tuntutan keluarga.

H₂: Dukungan keluarga memoderasi *work family conflict* terhadap *turnover intention*

G. Model Penelitian

Penelitian ini menganalisis adanya *turnover intention* di dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh variabel *work family conflict* dan variabel dukungan keluarga. Dimana dukungan keluarga sebagai variabel moderasi antara pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*.



Gambar 2.1
Model Penelitian Moderasi

Keterangan :

- > : Pengaruh Langsung
- - - - -> : Variabel Moderasi

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2018:130) yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi 350 yang diambil sampel adalah karyawan dan dosen Universitas Muhammadiyah Magelang.

B. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) mengatakan bahwa Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah Karyawan dan Dosen Universitas Muhammadiyah Magelang. Metode yang digunakan yaitu kuantitatif dengan teknik *purposive sampling*. Kriteria responden yang diambil pada karyawan atau dosen yaitu sudah berkeluarga dan bekerja minimal satu tahun di Universitas Muhammadiyah Magelang, karena masa kerja tersebut karyawan sudah memilih untuk tetap dan tidak di sebuah organisasi. Adapun jumlah sampel yang diambil oleh peneliti dalam penelitian ini sebanyak 100 responden dan yang dapat diolah sebanyak 62 responden. Menurut Sugiyono (2018:150) mengatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah tiga puluh sampai lima ratus responden.

C. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dari sumber aslinya. Metode pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Sugiyono (2015) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kuesioner dapat berupa pertanyaan-pertanyaan terbuka atau tertutup. Untuk menentukan skor pilihan jawaban digunakan skala Likert. Dengan skala Likert maka variabel-variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, dimana indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pertanyaan atau pernyataan. Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan cara bertemu langsung maupun melalui link *google form* kepada responden yaitu karyawan dan dosen Universitas Muhammadiyah Magelang.

D. Definisi Operasional

1. Turnover Intention

Turnover Intention kecenderungan niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Keputusan karyawan meninggalkan perusahaan inilah yang menjadi masalah besar bagi perusahaan. Karyawan dapat keluar dari organisasi secara sukarela maupun karena hal lain, seperti lingkungan kerja yang tidak nyaman, pekerjaan tersebut tidak cocok dengan tujuan karirnya, atau adanya gaji yang lebih tinggi pada organisasi lain Yuda *et al.*, (2017).

Menurut Wayne *et al.*, (1997), mengatakan indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas:

- a. Karyawan mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik
- b. Karyawan aktif mencari pekerjaan lain di luar perusahaan
- c. Karyawan serius berfikir untuk keluar dari pekerjaan

- d. Karyawan sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan
- e. Karyawan berpikir bahwa tidak akan bekerja di perusahaan ini untuk waktu yang lama

2. *Work Family Conflict*

Konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) menurut Indra (2019) sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur *work family conflict* menurut Netemeyer *et al.*, (1996: 401) adalah sebagai berikut:

- a. Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga;
- b. Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga;
- c. Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga;
- d. Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga;
- e. Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga;

3. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga adalah sebuah sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggotanya yang diwujudkan berupa dukungan emosional, dukungan penghargaan, dukungan instrumental, serta dukungan informatif.

Adapun aspek-aspek yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel dukungan keluarga dikemukakan oleh (Smet, 1994) yaitu:

- a. Dukungan Emosional

- b. Dukungan Penghargaan
- c. Dukungan Instrumental
- d. Dukungan Informatif

E. Pengukuran Variabel

Pengukuran data dengan kuesioner (angket). Menurut Sugiyono (2018:2019) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Metode kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan secara langsung kepada responden.

Pernyataan-pernyataan yang disajikan didalam kuesioner akan disertai dengan alternatif jawaban yang dipilih oleh responden dan diukur menggunakan skala likert. Dalam penelitian ini, untuk keperluan penelitian, jawaban pada kuesioner akan diberi nilai yang disajikan sebagai berikut:

Table 3.1
Tabel Pengukuran Skala Linkert

Jawaban	Skor Pernyataan
Sangat Setuju (SS)	1
Setuju (S)	2
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	5

Sumber: Sugiyono, 2013

Dari tabel tersebut peneliti sengaja meniadakan jawaban ragu-ragu atau netral karena kategori tersebut memiliki makna ganda yaitu bisa diartikan belum bisa memberikan jawaban. Disediakan jawaban di tengah-tengah juga mengakibatkan

responden akan cenderung memilih jawaban di tengah-tengah terutama bagi responden yang ragu-ragu akan memilih jawaban yang mana.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018:51) Uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan yang ada pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Dalam penelitian ini uji validitas menggunakan SPSS *version* 22 dimana pertanyaan variabel dikatakan valid apabila nilai signifikansi yaitu $\alpha < 0,05$ atau menggunakan item *Bivariate Correlation* yaitu dengan membandingkan hubungan antara satu variabel independent dengan satu variabel dependen (Kuncono, 2016).

2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel (Ghozali, 2017:47). Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten. Dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan SPSS *version* 22. Jika suatu kuesioner memiliki koefisien reliabilitas Cronbach Alpha $> 0,6$ maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel (Ghozali, 2018).

G. Metode Analisis Data

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA). Menurut Ghazali (2018) variabel moderasi adalah variabel bebas/independen yang dapat memperkuat atau meperlemah hubungan antara variabel bebas lainnya sebagai X dengan variabel terikat. Penelitian kali ini, peneliti menggunakan uji MRA yang dilakukan bertujuan agar mengetahui apakah variabel moderasi mampu memperkuat atau memperlemah regresi. Uji MRA merupakan aplikasi dari regresi linier berganda yang mana dalam persamaanya mengandung unsur interaksi. Persamaan regresi dalam penelitian kali ini yaitu:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_1X_2 + Z$$

Keterangan :

- Y : *Turnover Intention*
 α : konstanta
 X_1 : *Work Family Conflict*
 X_2 : Dukungan Keluarga
Z : Pemoderasi
 $b_1 - b_3$: Koefisien Regresi

1. Uji Model

a. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi

variabel dependen. Imam Ghozali (2018) menyatakan bahwa jika dalam uji empiris didapat nilai adjusted R^2 negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai nol. Secara sistematis jika nilai $R^2 = 1$ maka nilai adjusted $R^2 = R^2 = 1$ sedangkan jika nilai $R^2 = 0$ maka adjusted $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$ maka adjusted R^2 akan bernilai negatif. Menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas (Ghozali, 2018).

b. Uji F (*Goodness Of Fit*)

Menurut Ghozali (2018) uji *goodness of fit* (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik. Model *goodness of fit* dapat diukur dari nilai statistik F yang menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

1) Menentukan nilai F_{hitung}

F_{hitung} didapatkan melalui output pengujian pada tabel Anova. Untuk mencari nilai F_{tabel} ditentukan melalui perhitungan $df1$ yang didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut.

$df1 = (k-1) // df2 = (n-k-1)$

Keterangan :

k = jumlah variabel penelitian

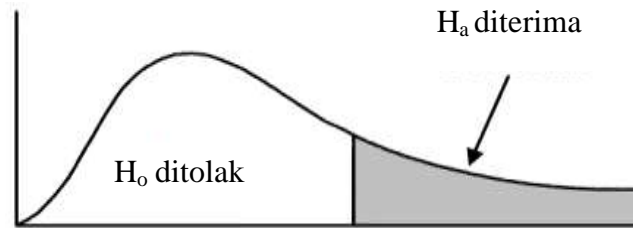
n = jumlah responden

2) Adapun kriterianya sebagai berikut :

a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Menurut Santoso (2018:378), daerah penerimaan dan penolakan dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.2 Kurva Uji f

2. Uji Hipotesis

a. Uji Langsung

Uji langsung dalam penelitian ini menggunakan uji t. Uji t merupakan pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel X secara individual memengaruhi variable Y. Uji t berfungsi untuk menunjukkan pengaruh satu variabel bebas secara individual signifikan dalam menerangkan variasi variabel terikat (Santoso, 2018:159).

1) Menentukan nilai t_{hitung}

Nilai t_{hitung} didapatkan melalui output pengujian pada kolom t. Untuk mencari nilai t_{tabel} ditentukan melalui perhitungan df (*degree of freedom*) yang didapatkan melalui perhitungan sebagai berikut:

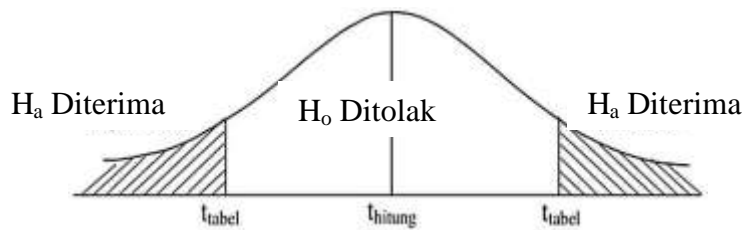
$$df = n - 2$$

Keterangan :

n = jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian

2) Kriteria pengujian hipotesis

- a) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya bahwa secara parsial variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $P_{value} > \alpha = 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap.



Gambar 3.3 Kurva Uji t

BAB V KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work Family Conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Universitas Muhammadiyah Magelang. Hal ini memiliki arti yaitu semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga maka akan semakin tinggi *turnover intention* pada tenaga kependidikan dan dosen di Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Peran moderasi dukungan keluarga dapat mempengaruhi *work family conflict* terhadap *turnover intention* di Universitas Muhammadiyah Magelang. Hal ini mengasumsikan moderasi dukungan keluarga mempunyai pengaruh negatif pada *work family conflict* terhadap *turnover intention* di Universitas Muhammadiyah Magelang.

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian penulis mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan dukungan keluarga sebagai variabel moderasi. Dalam suatu penelitian secara kuantitatif selalu melekat beberapa keterbatasan. Keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini antara lain mencakup hal-hal sebagai berikut:

1. Penelitian ini mengambil variabel dukungan keluarga sebagai variabel moderasi, diduga masih ada banyak variabel yang bisa dijadikan tolak ukur untuk memoderasi variabel bebas dan terikat.
2. Penelitian ini hanya berfokus pada penelitian terkait variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan dukungan keluarga sebagai variabel mediasi.

Maka tidak dapat dipungkiri adanya teori-teori lain diluar variabel yang dapat mempengaruhi keputusan pembelian

3. Objek penelitian terbatas hanya pada tenaga kependidik dan dosen di Universitas Muhammadiyah Magelang, masih banyak perusahaan dan lembaga yang lain yang memiliki situasi, kondisi, karakteristik serta kultur yang sangat beragam, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat digunakan untuk mengeneralisasi sektor yang lebih luas.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk mengembangkan penelitian terkait faktor-faktor lain atau variabel bebas lainnya yang akan diteliti dalam pengaruhnya terhadap *turnover intention* sehingga dapat memberikan penjelasan terkait teori tentang faktor yang dapat mempengaruhi *turnove intention* dan dapat memperluas daerah yang diteliti.

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Magelang

- a. Disarankan untuk Universitas Muhammadiyah Magelang lebih meningkatkan motivasi tenaga kependidikan dan dosen melalui kegiatan sosialisasi atau lainnya, sehingga dapat meningkatkan motivasi tenaga pendidik dan dosen agar tidak berpikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini.

- b. Dengan adanya dukungan keluarga yang tinggi di Universitas Muhammadiyah Magelang, dapat mempengaruhi tingkat *work family conflict* dan *turnover intention* yang tinggi maka dari itu, tenaga kependidikan dan dosen tingkat *turnover intentionnya* menurun.

DAFTAR PUSTAKA

- Andini, R., & Ca, N. I. M. (2006). *Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasional (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*.
- Asmara, A. P. (2017). *Pengaruh Turnover Intention terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Bedah Surabaya*. 5, 123–129.
- Budun, M., & Amberi, M. (2021). *Turnover Pada Pt . Jasapower Indonesia*. 10(2).
- Erviansyah, R. A., Putriana, L., & Subhan, M. N. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention pada Karyawan CV. Pandawa Copy Digital Printing di Depok. *Jurnal Ilmiah Manajemen Pancasila*, 1(1), 1–13.
<https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/view/2062%0Ahttps://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JIMP/article/download/2062/1154>
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3), 421–438.
<https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Iii, B. A. B., & Variabel, A. I. (2006). *Metode Penelitian*. 2000, 39–62.
- Kasus, S., Bank, P. T., Indonesia, S., & Makassar, T. K. C. (2022). *Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan*. 9(1), 16–29.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Jumpakita, P. R. (2018). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention*. 7(September), 95–102.
- Lestari, D., Prahiawan, W., Pascasarjana, P., Manajemen, M., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2016). *Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Pendahuluan*.
- Lestari, G. F., & Primadineska, R. W. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi pada Pekerja Milenial*. 2(1), 11–20.
- Manajemen, E. (2021). 3 1,2,3. 10(12), 1388–1408.
- Melani, N., Ardiani, W., Medan, U. H., Engagement, W., Embeddedness, J., Intention, T., & Support, S. (2018). *Pengaruh Work Engagement dan Job Embeddedness Terhadap Turnover Intention Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Pemoderasi Pada PT. Fast Food Indonesia Tbk. Medan*. 239–251.
- Memenuhi, U., Persyaratan, S., Studi, P., Manajemen, M., & Hasanah, U. (2020). *Work family conflict*.
- Prawitasari, A. (2009). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Pt . Mandiri Tunas Finance Bengkulu*. 177–186.
- Pustaka, K., & Dan, K. P. (2018). *Bab ii kajian pustaka, kerangka pemikiran dan hipotesis 2.1*.

18–51.

- Riptiono, S. (2019). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Job Strees Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita Cv. Tiga Mutiara). *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 13–22. <https://doi.org/10.33369/insight.12.2.13-22>
- Santoso. (Seminar, P., Kesehatan, N., Muhammadiyah, U., Pekalongan, P., Dukungan, G., Dan, K., & Diet, K. (2021). *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan 2021 Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Gambaran Dukungan Keluarga Dan Kepatuhan Diet Pada Pasien Diabetes Mellitus Tipe 2 : Literature Prosiding Seminar Nasional Kesehatan 2021 Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Muhammadiyah Pekajangan Pekalongan*. 324–335.
- Trisakti, U. (2022). *Work-family conflict*. 9(1), 414–430.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., Anwar, R., Brawijaya, U., & Timur, J. (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Keinginan Berpindah) Karyawan*. 8(2), 89–95.
- Widya, Y., & Purba, S. D. (2019). Apakah Work-Family Conflict Berdampak Pada Turnover Intention?(Studi Pada Perawat Wanita). *Journal of Business & Applied Management*, 12(1), 91–106.