

**MODEL PENGENDALIAN *TURNOVER INTENTION*
*BERBASIS WORK FAMILY CONFLICT, ISLAMIC WORK
ETHICS, DAN KEPUASAN KERJA***

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Sofi Nurrozak

NIM: 30401411511

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN FAKULTAS
EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2021

**MODEL PENGENDALIAN *TURNOVER INTENTION*
BERBASIS WORK FAMILY CONFLICT, ISLAMIC WORK
*ETHICS, DAN KEPUASAN KERJA***

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Sofi Nurrozak

NIM: 30401411511

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG**

2021

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi

**MODEL PENGENDALIAN *TURNOVER INTENTION*
*BERBASIS WORK FAMILY CONFLICT, ISLAMIC WORK
ETHICS, DAN KEPUASAN KERJA***

Disusun oleh:

Sofi Nurrozak


NIM: 30.401.411511

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan
sidang panitia ujian Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung



Semarang, 11 Agustus 2021

Pembimbing


Digitally signed
by Nurhidayati
Date:
2021.08.11
13:44:55 +07'00'

Nurhidayati, SE, MSi, Ph.D

**MODEL PENGENDALIAN *TURNOVER INTENTION*
*BERBASIS WORK FAMILY CONFLICT, ISLAMIC WORK
ETHICS, DAN KEPUASAN KERJA***

Disusun oleh:

Sofi Nurrozak

NIM: 30401411511

Telah dipertahankan didepan penguji

Pada tanggal 15 Agustus 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Penguji I

Digitally signed
by Nurhidayati
Date:
2021.08.20
21:42:40 +07'00'

Hj. Nurhidayati, SE, M.Si, Ph.D

Dra. Hj. Endang Dwi Astuti, M.Si

Penguji II

Digitally signed
by Marno
Nugroho, Dr.E
Date: 2021.08.20
22:34:16 +07'00'

Dr. E. H. Marno Nugroho, MM

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Tanggal 15 Agustus 2021

Ketua Program Studi Manajemen

Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Sofi Nurrozak
NIM : 30401411511
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Model Pengendalian Turnover Intension Berbasis Work Familiy Conflict, Islamic Work Ethics Dan Kepuasan Kerja” merupakan karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur *plagiarisme* dengan cara yang tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam proposal penelitian ini.

Semarang, 31 Juli 2021
Yang membuat pernyataan,


Sofi Nurrozak

NIM. 30401411511

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

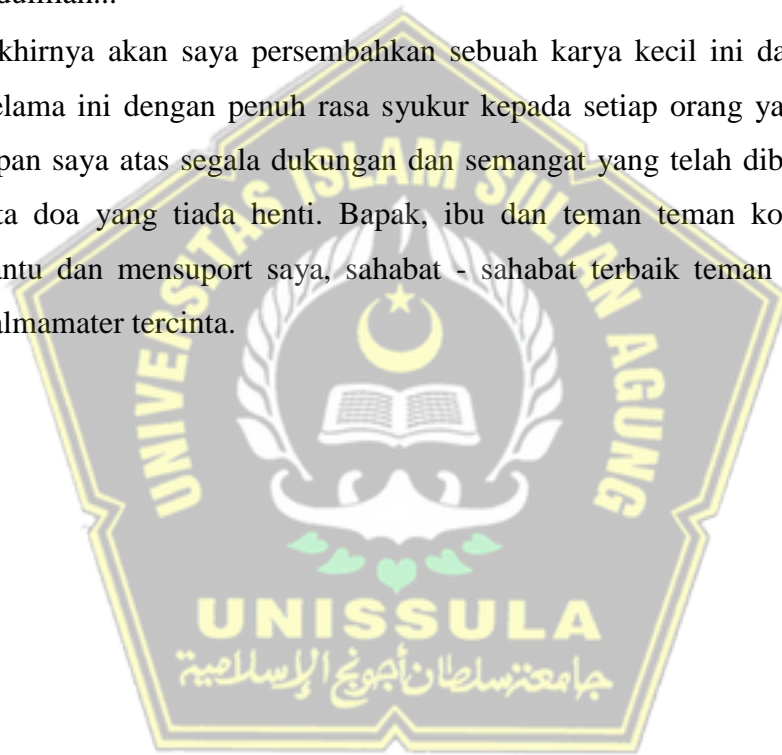
MOTO

“Jika kamu ingin hidup bahagia, terikatlah pada tujuan, bukan orang atau benda”
(Albert Einstein)

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah...

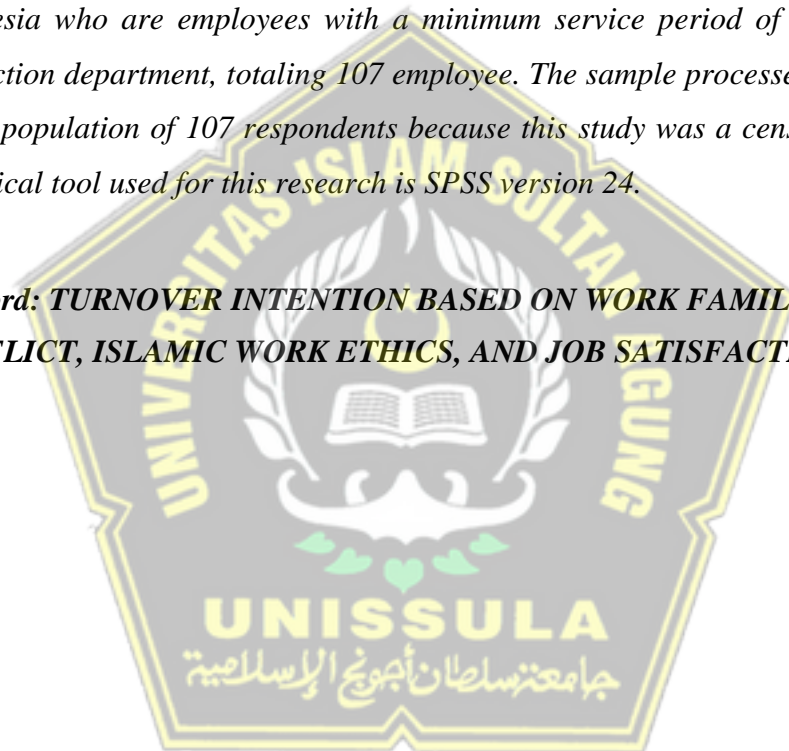
Pada akhirnya akan saya persembahkan sebuah karya kecil ini dari kerja keras saya selama ini dengan penuh rasa syukur kepada setiap orang yang ada dalam kehidupan saya atas segala dukungan dan semangat yang telah diberikan selama ini serta doa yang tiada henti. Bapak, ibu dan teman teman kos yang sudah membantu dan mensuport saya, sahabat - sahabat terbaik teman - teman serta untuk almamater tercinta.



ABSTRACT

Work family conflict is one of the problems that must be faced by employees. This conflict occurs because the working hours and workload of an employee are too dense, so all attention and thoughts are too devoted to one role. The existence of this conflict can also affect employee job satisfaction which in the end the employee leads to turnover intention. Respondents who become the population in this study are all employees of the production division of PT Sung Chang Indonesia who are employees with a minimum service period of 1 year in the production department, totaling 107 employee. The sample processed in the study was a population of 107 respondents because this study was a census study. The analytical tool used for this research is SPSS version 24.

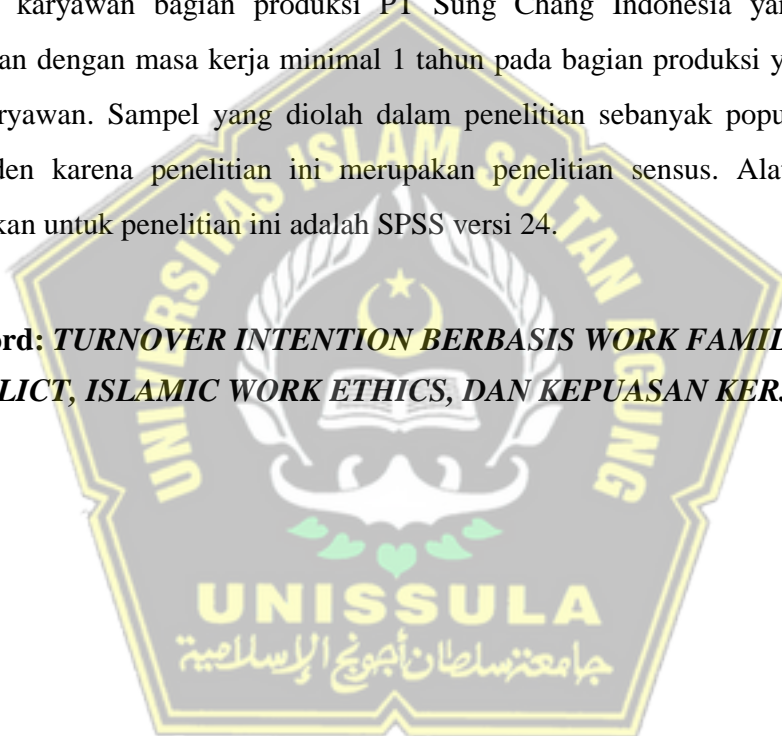
Keyword: *TURNOVER INTENTION BASED ON WORK FAMILY CONFLICT, ISLAMIC WORK ETHICS, AND JOB SATISFACTION*



ABSTRAK

Work family conflict merupakan salah satu problematika yang harus dihadapi oleh karyawan. Konflik ini terjadi karena jam kerja dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terlalu padat, sehingga seluruh perhatian dan pikiran terlalu tercurahkan pada satu peran saja. Adanya konflik ini pula dapat berpengaruh kepada kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya karyawan tersebut mengarah pada turnover intention. Responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia yang merupakan karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun pada bagian produksi yang berjumlah 107 karyawan. Sampel yang diolah dalam penelitian sebanyak populasi yaitu 107 responden karena penelitian ini merupakan penelitian sensus. Alat analisis yang digunakan untuk penelitian ini adalah SPSS versi 24.

Keyword: *TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK FAMILY CONFLICT, ISLAMIC WORK ETHICS, DAN KEPUASAN KERJA*



INTISARI

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan *turnover intention*nya. Salah satu keberhasilan atau kesuksesan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam perusahaan adalah ketika indikator *turnover* karyawan rendah, walaupun bukan menjadi satu-satunya indikator namun hal ini menunjukkan mampu atau tidaknya suatu organisasi dalam *manage* karyawan sudah memadai.

Turnover bisa terjadi pada segala jenis perusahaan, baik itu pada perusahaan manufaktur maupun perusahaan konstruksi. *Turnover* yang berlebihan sering melahirkan konsekuensi-konsekuensi negatif dan pada kondisi ekstrim dapat menghambat usaha untuk mencapai tujuan organisasi karena organisasi ditinggalkan oleh karyawan-karyawan terbaiknya.

Turnover intention sangat terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dalam bentuk uang tapi juga etika kerja Islam. Adanya etika kerja Islam dalam diri karyawan mampu memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Karyawan yang berkeyakinan Islam dan mempraktekkan etika agamanya cenderung menjadi kepuasan kerja dalam bekerja juga dipengaruhi Work Family Conflict berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Banyaknya tuntutan dari perusahaan, pekerjaan yang menyebabkan kesibukan, yang dapat mengakibatkan karyawan kekurangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga di rumah, yang akhirnya menimbulkan pikiran negatif dengan pekerjaannya sehingga produktivitas di kantor akan rendah dan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja. Penelitian ini mencoba menempatkan variable Kepuasan Kerja sebagai variable intervening yang diharapkan dapat menjembatani hubungan *Work Family Conflict* dan *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian ini menggunakan data primer yang disebarkan dengan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. SUNG CHANG INDONESIA Purbalingga, Jawa Tengah sebanyak 107 orang. Metode pengambilan sample

dengan metode purposive sampling, sedangkan analisis data dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 24.

Hasil penelitian ini nantinya akan menunjukkan pengaruh work family conflict dan islamics work ethics terhadap kepuasan kerja dan juga pengaruh ketiganya terhadap turnover intention. Penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dan pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover intention*.



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kepada Allah SWT yang mana telah melimpahkan taufiq, segala rahmat, serta hidayah-Nya dan senantiasa memberikan petunjuk, ketenangan serta semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan usulan penelitian skripsi dengan judul “MODEL PENGENDALIAN *TURNOVER INTENTION* BERBASIS *WORK FAMILY CONFLICT, ISLAMIC WORK ETHICS, DAN KEPUASAN KERJA*”

Penulisan usulan penelitian Skripsi ini dimaksudkan untuk mengambil Skripsi yang merupakan syarat kelulusan Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwa penulisan usulan penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan, dukungan, bimbingan serta saran dari berbagai pihak. Untuk itu penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Nurhidayati, SE, MSi, Ph.D selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, motivasi dan mengarahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan praskripsi ini.
2. Ibu Hj. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
3. Bapak Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Ibu, Bapak yang selalu memberikan perhatian, semangat yang sangat luar biasa, kasih sayang, doa .
5. Sahabat-sahabat serta teman-teman bermain lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu , terima kasih atas doanya dan dukungannya selama ini kepada penulis.
6. Semua pihak yang telah mendukung terselesaikannya usulan penelitian skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan usulan penelitian skripsi ini. Karena kesempurnaan hanya milik ALLAH SWT. Semoga

skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak yang membaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Semarang, 31 Juli 2021

Penulis



Sofi Nurrozak



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I.....	2
PENDAHULUAN	2
1.1 Latar Belakang	2
1.2 Rumusan Masalah	5
1.2 Pertanyaan Penelitian.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II.....	9
KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Landasan Teori	9
2.1.1 Turnover Intention.....	9
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	13
2.1.3 <i>Work Family Conflict</i>	15
2.1.4 Etika Kerja Islam (<i>Islamic Work Ethics</i>).....	17
2.2 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis	20
2.3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	20
2.3.2 Pengembangan Hipotesis.....	21
2.3.2.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap kepuasan kerja	21
BAB III	27
METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Jenis Penelitian	27
3.2 Populasi dan Sampel.....	27
3.2 Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	28

3.4	Variabel dan Indikator	28
3.4.1	Variabel	28
3.4.2	Definisi Operasional Variabel dan Indikator	29
3.5	Teknik Analisis	30
3.5.1	Uji Kebaikan Data	30
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	31
3.5.3	Analisis Regresi Linier Berganda	31
3.5.4	Uji Kebaikan Model	32
3.5.5	Pengujian Hipotesis	33
3.5.6	Uji Intervening	33
<hr/>		
	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35
4.1	Gambaran Umum Responden	35
4.2	Gambaran Tanggapan Responden	37
4.3	Uji Kebaikan Data	42
4.4	Uji Asumsi Klasik	43
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda	45
4.6	Uji Kebaikan Model	47
4.7	Pengujian Hipotesis	48
4.8	Uji Sobel	49
4.9	Pembahasan	51
4.10	Pengaruh langsung dan Tidak Langsung	55
<hr/>		
	PENUTUP.....	57
5.1	Kesimpulan	57
5.2	Implikasi Manajerial	57
5.3	Keterbatasan Penelitian	58
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	58
	DAFTAR PUSTAKA	59

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 2 Labour Turnover (LTO).....	5
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	35
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Menurut Umur.....	36
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	36
Tabel 4. 4 Tanggapan Responden Terhadap Work Family Conflict	38
Tabel 4. 5 Tanggapan Responden Terhadap Islamic Work Ethics.....	39
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja	40
Tabel 4. 7 Tanggapan Responden Terhadap Turnover intention Karyawan	41
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 4. 9 Hasil Uji Reliabilitas.....	43
Tabel 4. 10 Hasil Uji Normalitas	44
Tabel 4. 11 Hasil Uji Multikolinieritas	44
Tabel 4. 12 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	45
Tabel 4. 13 Model persamaan antara work familiy konflik dan etika kerja islam terhadap kepuasan kerja.....	45
Tabel 4. 14 Model persamaan antara work familiy konflik dan etika kerja islam terhadap kepuasan kerja.....	46
Tabel 4. 15 Hasil Uji Statistik F Persamaan I.....	47
Tabel 4. 16 Hasil Uji Statistik F Persamaan II.....	47
Tabel 4. 17 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I.....	48
Tabel 4. 18 Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II.....	48

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. 2 KUESIONER PENELITIAN	64
Lampiran 1. 3 DATA TABULASI	69
Lampiran 1. 4 Deskriptif Variabel	84
Lampiran 1. 5 HASIL UJI KEBAIKAN DATA	89
Lampiran 1. 6 HASIL UJI ASUMSI KLASIK.....	93
Lampiran 1. 7 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA.....	94
Lampiran 1. 8 UJI KEBAIKAN MODEL	96
Lampiran 1. 9 PENGUJIAN HIPOTESIS	97



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan yang mana artinya adalah karyawan memegang peran utama dalam menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan *turnover intention*nya. Salah satu keberhasilan atau kesuksesan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam perusahaan adalah ketika indikator *turnover* karyawan rendah, ini berarti kemampuan kita dalam *manage* karyawan sudah memadai. Walaupun bukan satu-satunya indikator namun beberapa pengelola SDM menilai bahwa indikator ini sangat dipengaruhi banyak faktor, baik dari internal maupun eksternal perusahaan sehingga akan sulit mencapai angka *turnover* rendah namun hal inilah yang dapat dijadikan tantangan berat bagi para pengelola SDM perusahaan (Nadiliani, Abdurrahman, & Roosallyn, 2020)

Turnover bisa terjadi pada segala jenis perusahaan, baik itu pada perusahaan manufaktur maupun perusahaan konstruksi. *Turnover* yang berlebihan sering melahirkan konsekuensi-konsekuensi negatif dan pada kondisi ekstrim dapat menghambat usaha untuk mencapai tujuan organisasi karena organisasi ditinggalkan oleh karyawan-karyawan terbaiknya (Yuda & Ardana, 2017). Dalam industri manufaktur, setiap perusahaan mempunyai sifat *turnover* karyawan yang khas. Menurut Salinas & Giantari(2019) secara umum perusahaan semakin maju maka semakin rendah tingkat *turnover* karyawannya. Selain itu, Wibisono (2017) menjelaskan bahwa perusahaan yang mempunyai tenaga kerja muda akan mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi dibanding perusahaan yang memiliki pekerja relatif lebih tua.

Turnover intention perusahaan perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan terutama divisi Human Resource and Development (HRD), karena akan berakibat negatif pada perusahaan jika tidak segera ditangani. Turnover intention yang tinggi berdampak pada tingginya biaya recrutmen

karyawan dan berdampak pada produktivitas organisasi. Padahal, untuk melatih karyawan agar siap kerja perlu diberikan pendidikan sampai karyawan benar-benar mahir menjalankan pekerjaan di mana hal itu membutuhkan waktu 2-3 bulan dan kinerja harus sesuai standar perusahaan. Hal itu sesuai dengan hasil penelitian (Akmal & Rislisa, 2018) yang mengatakan bahwa *Turnover intention* masih banyak disoroti sebagai penelitian yang terus dilakukan sampai sekarang.

Turnover intention sangat terkait dengan kepuasan kerja dan stres kerja. Hal ini disebabkan karyawan dalam suatu perusahaan yang memiliki kepuasan kerja akan cenderung lebih produktif, memberikan kontribusi terhadap sasaran dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan (Harter et al., 2002). Menurut Hellman (1997), perputaran karyawan dapat dipicu oleh banyak faktor, tetapi kepuasan kerja telah konsisten diidentifikasi sebagai prediktor utama. Sedangkan ketidakpuasan terjadi ketika seorang karyawan memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaannya karena dengan keluar dari pekerjaannya maka, karyawan tersebut berharap untuk mendapatkan pekerjaan lain yang mampu memberikan kepuasan kerja dengan lebih baik (Richardson, 2007).

Adanya hubungan negatif kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dimana semakin kepuasan kerja meningkat maka *turnover intention* menurun sehingga kinerja perusahaan dapat ditingkatkan (Salinas & Giantari, 2019; Tariana & Wibawa, 2016). Menurut Lu & Gursoy (2016) seseorang merasa puas dengan pekerjaannya jika pekerjaan tersebut sesuai dengan harapan mereka. Jika kepuasan kerja karyawan tinggi maka *turnover* karyawan cenderung lebih rendah, sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka *turnover* karyawan cenderung menjadi lebih tinggi. Seorang karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung mencari tempat kerja lain, dengan harapan tempat kerja yang baru akan memenuhi kepuasannya (Mangkunegara, 2016). Hubungan kepuasan kerja dengan *turnover* karyawan lebih didukung oleh banyak penelitian yang mengakui kepuasan kerja sebagai anteseden dari organisasi. Hal ini menyebabkan kepuasan kerja akan berhubungan negatif dengan *turnover intention* (Halimah, Fathoni, & Minarsih, 2016; Lu & Gursoy, 2016; Riptiono, 2019; Tariana & Wibawa, 2016; Wulandari & Adnyani, 2016).

Kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dalam bentuk uang tapi juga etika kerja Islam. Adanya etika kerja Islam dalam diri karyawan mampu memberi dampak bagi lingkungan kerja secara menyeluruh. Karyawan yang berkeyakinan Islam dan mempraktekkan etika agamanya cenderung menjadi lebih puas akan pekerjaannya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan Balkis, Saadah, & Rashidi (2017) yang menunjukkan bahwa penerapan etika kerja Islam dalam organisasi mempengaruhi kepuasan kerja di kalangan pekerja. Penelitian lain yang mendukung telah dilakukan Azizah & Ma'rifah (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etika kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Etika kerja Islam sendiri mempunyai wilayah interpretasi yang sangat luas, karena menyangkut cara berpikir dan bertindak seorang muslim secara menyeluruh (Hairunnisa, 2020).

Kepuasan kerja dalam bekerja juga dipengaruhi Work Family Conflict berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Banyaknya tuntutan dari perusahaan, pekerjaan yang menyebabkan kesibukan, yang dapat mengakibatkan karyawan kekurangan waktu untuk berkumpul dengan keluarga di rumah, yang akhirnya menimbulkan pikiran negatif dengan pekerjaannya sehingga produktivitas di kantor akan rendah dan berakibat pada rendahnya kepuasan kerja. Hal ini didukung dengan penelitian hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban pekerjaan yang tinggi akan mempengaruhi pada berkurangnya kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Nadiliani et al., 2020) dan (Ariana & Riana, 2016) dimana *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang artinya semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan karyawan pada tempatnya bekerja maka kepuasan kerja akan menurun.

Fenomena turnover intention pada lokasi penelitian dipengaruhi tuntutan perusahaan membutuhkan tenaga-tenaga ahli yang professional dengan mengedepankan kecepatan dan ketepatan dalam memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan. Hal yang melatarbelakangi permasalahan, bahwa upaya yang dilakukan tersebut belum mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Hal

tersebut terlihat dengan banyaknya pelanggan tetap yang menggunakan jasa PT. Sung Chang mengeluhkan atas pelayanan yang diberikan.

Fenomena turnover pada perusahaan PT Sung Chang Indonesia juga perlu menjadi perhatian. Peneliti juga memperoleh data tentang *turnover* yang terjadi pada perusahaan tersebut yang akan ditunjukkan pada tabel 1 dengan rumus *labour turnover* (LTO) dari Hasibuan (2012) yang terjadi pada bagian produksi di 2016-2019, sebagai berikut :

Tabel 1. 1
Labour Turnover (LTO)

Tahun	Awal	Karyawan keluar
2016	350	12
2017	338	6
2018	332	11
2019	321	14

Sumber Data : PT Sung Chang Indonesia, 2019

Dari tabel 1.1 target KPI *turnover* menunjukkan jumlah karyawan keluar maksimal 12 orang tetapi aktualnya jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2019 melebihi target yang ditentukan perusahaan. Selain itu, personalia juga menjelaskan bahwa *turnover* cukup tinggi berada di tahun 2016 - 2019. Pada tahun 2017 mengalami penurunan pada jumlah karyawan keluar sebanyak 50%. Beberapa penelitian mengenai pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja dan *turnover intention* telah banyak dilakukan namun masih terdapat beberapa hasil yang belum konsisten. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati (2017) didapati hasil dimana *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan dalam penelitian Handoyo dan Setiawan (2017) serta hasil penelitian Natalia dan Rosiana (2017) didapati *Work Family Conflict* negatif terhadap *turnover intention*.

1.2 Rumusan Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari tercapainya tujuan organisasi tersebut dan *turnover intention*nya. PT Sung Chang Indonesia masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja PT Sung Chang Indonesia masih belum mencapai

target yang telah ditentukan perusahaan. Fenomena menunjukkan di mana masih ada karyawan yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal. Karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan terkadang mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi serta masih kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Penelitian ini mencoba menempatkan variable Kepuasan Kerja sebagai variable intervening yang diharapkan dapat menjembatani hubungan Work Family Conflict dan Islamic Work Ethics terhadap Turnover Intention. Oleh karena itu, pernyataan penelitian yang diajukan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja?
2. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kepuasan Kerja?
3. Bagaimana pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover intention*?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*?
6. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* ?
7. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover Intention* ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan dan manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja
2. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kepuasan Kerja
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention*
4. Untuk mengetahui pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover intention*
5. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja memediasi hubungan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*
7. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dapat memediasi hubungan *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover intention*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Memberikan pengalaman kepada peneliti untuk menerapkan dan memperluas wawasan penerapan teori dan pengetahuan yang telah diterima di dalam perkuliahan pada kegiatan nyata.
2. Bagi Pimpinan PT SUNG CHANG INDONESIA

Hasil penilaian ini di harapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk menurunkan turnover intention bagi karyawan di PT SUNG CHANG INDONESIA.
3. Bagi Universitas

Manfaat praktis menjadi sumber informasi dan referensi meminimalisir *turnover intention* dalam meningkatkan Kepuasan Kerja

4. Bagi penelitian lain

Rekomendasi untuk penelitian lain untuk mengkaji variabel lain di luar model penelitian lain, sehingga dapat dirumuskan sebagai konsep baru dalam menurunkan *turnover intention*.



BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Turnover Intention

Turnover Intention pada dasarnya adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja. Hal semacam itu menjadi persoalan yang intensif untuk perusahaan. Sebagian besar pergantian karyawan memberikan pengaruh kurang baik bagi perusahaan. Hal tersebut bisa dilihat dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melakukan *recruitment*, *selection*, dan *training* agar mendapat karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan (Wulandari & Adnyani, 2016)

Pihak perusahaan perlu memotivasi para pegawai untuk mencapai tujuan secara selektif, dengan senantiasa melakukan investasi untuk melakukan penerimaan, penyeleksian, dan mempertahankan pegawai potensial agar tidak berdampak pada *turnover*. Menurut (Rahmadiani, 2020) mengatakan bahwa *Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas keinginannya untuk keluar dari perusahaan. Alasan seseorang ingin keluar (*Turnover Intention*) dari tempat ia bekerja adalah diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya oleh (Rahmadiani, 2020) , bahwa *Turnover Intention* adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaannya.

Sari & Armanu (2017) menjelaskan bahwa ada empat bagian yang diinginkan dan terbesit dalam diri individu yang berupa 1) Adanya pikiran untuk keluar. 2) Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan. 3) Mengevaluasi kemungkinan untuk mendapatkan pekerjaan yang pantas di tempat lain dan 4) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Dengan demikian berdasarkan definisi yang dikemukakan oleh para ahli dapat disimpulkan bahwa *Turnover Intention* adalah besarnya kemungkinan karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya saat ini guna mencari alternatif pekerjaan lainnya.

Menurut (Halimah et al., 2016) *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain absensi yang meningkat, mulai

malas kerja, ketidaknyamanan dalam bekerja (*job insecurity*), naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *Turnover Intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Halimah, et.al (2016) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab keinginan pindah kerja (*Turnover Intention*) adalah sebagai berikut :

1. Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan, dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan sosial meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya, dan kualitas kehidupan kerjanya.

3. Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model intention to leave. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan dan isi kerja.

4. Komitmen organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi intention to leave memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional

(affective) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan

Menurut Mobley et al dalam Sari & Susanto (2019) tinggi rendahnya *Turnover Intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan, antara lain:

1. Beban kerja.

Jika *Turnover Intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2. Biaya penarikan karyawan.

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3. Biaya latihan.

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *Turnover Intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.

4. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *Turnover Intention*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru.

Imbas dari tingginya turnover karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.

6. Memicu stres karyawan.

Stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan Menurut Halimah et al. (2016) beberapa strategi yang dapat dicoba oleh

Departemen SDM untuk meminimalisir *Turnover Intention*:

1. Motivasi Bonus, cuti, kendaraan dinas atau fasilitas lainnya adalah berbagai alat perusahaan sebagai bentuk reward bagi karyawan apabila mereka telah bekerja dengan baik. Tetapi pada dasarnya, menurut Murphy, dan Cleveland (1995) penghargaan berupa bonus dan semacamnya baru merupakan setengah dari keseluruhan upaya untuk mempertahankan karyawan. Terdapat dua isu penting yang umumnya terjadi pada karyawan, diibaratkan sebagai “shove”, faktor yang membuat mereka terdemotivasi dan “tugs”, tarikan yang membuat orang termotivasi. Kesalahan yang sering dilakukan pemimpin perusahaan adalah berfokus hanya kepada motivator, tanpa melihat pada faktor apa yang membuat karyawannya sulit melakukan hal yang benar.
2. Menjaga kepuasan karyawan berkaitan dengan hal ini, seorang pemimpin mempunyai tugas yang cukup sulit yakni mengetahui apa yang disukai dan tidak disukai karyawannya. Penting bagi seorang pemimpin untuk sering melakukan komunikasi dengan karyawan untuk mendengar apa yang mereka butuhkan. Berbagai macam survei untuk mengetahui opini karyawan juga sudah mulai banyak berkembang akhir-akhir ini. Memahami keinginan karyawan akan membantu pemimpin perusahaan menetapkan benefit yang tepat sasaran, demi terciptanya *Turnover Intention* yang rendah.
3. Rekrutmen Program penurunan tingkat *Turnover Intention* dapat dilakukan dari mulai tahap rekrutmen karyawan. Caranya adalah dengan menarik perhatian kandidat-kandidat yang berkualitas. Melakukan proses seleksi yang ketat dan terstruktur. Beberapa cara dapat dilakukan, dari paling murah hingga yang memakan budget tinggi. Misalnya, menawarkan peta jenjang karir yang jelas, menawarkan tunjangan yang menarik, kesempatan pergi ke luar negeri, dan cara-cara kreatif lainnya

Kalber dan Forgarty (dalam Rochman, 2013) menjelaskan (*Turnover Intention*) atau hasrat seseorang untuk berpindah kerja bisa diukur lewat keinginan untuk mencari pekerjaan yang sesuai, tidak sepaham dengan budaya kerja, ketidaksenangan karyawan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan, ketidakpuasan dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan, ketidaknyamanan karyawan semasa bekerja, segi upah dan pelayanan, jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan, ketidaktertarikan terhadap rekan kerja, pembagian tugas yang tidak merata, mencari pekerjaan pengganti yang lain, serta mendapatkan tawaran kerja yang baru. Sedangkan menurut instrumen yang dikembangkan Pramudika *et al* (2018) menyatakan beberapa indikator *Turnover Intention*, yakni :

1. kecenderungan berfikir untuk meninggalkan organisasi,
2. kemungkinan mencari pekerjaan di tempat lain,
3. kemungkinan meninggalkan organisasi dalam waktu dekat,
4. kemungkinan meninggalkan organisasi jika mendapatkan kesempatan yang lebih baik.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyatakan ataupun tidak menyatakan dimana para SDM memandang pekerjaannya (Wulandari & Adnyani, 2016). Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja menurut Syaharudin, et.al (2017) adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Halimah, et al. (2016) kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang positif atau negatif yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson dalam Christianto & Putra (2016) yaitu :

a. *Work itself*

Work itself yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

b. Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah tindakan untuk mempengaruhi karyawan dalam suatu organisasi. Demi tercapainya suatu tujuan yang diinginkan gaya kepemimpinan yang diterapkan harus sesuai dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Ada beberapa macam gaya kepemimpinan, berikut adalah beberapa macam gaya kepemimpinan :

c. Kompensasi

Faktor pembentuk kinerja juga dipengaruhi imbalan Kenaikan gaji, bonus, kompensasi serta tunjangan merupakan bentuk pemberian reward berupa finansial. Sementara promosi jabatan, penambahan tanggung jawab dan kepercayaan penempatan kerja yang lebih baik, serta pengakuan merupakan bentuk reward secara nonfinansial.

d. Komunikasi

Komunikasi penting bagi organisasi dan informasi penting bagi komunikasi yang efektif. Struktur organisasi ditentukan oleh keefektifan komunikasi. Ketika organisasi diharuskan mencapai tujuan, maka anggota-anggota yang berada dalam strukturnya akan bekerja sesuai dengan jabatan dan fungsinya untuk mencapai tujuan dimaksud. Setiap struktur saling melengkapi dan mempengaruhi antara satu dengan lainnya.

Menurut Luthan dalam (Widodo, 2010) ada tiga dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat dirasakan dan akan tercermin dalam sikap karyawan.
2. Kepuasan kerja dinyatakan dengan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi yang diharapkan. Misalnya seseorang bekerja sebaik yang mampu dilakukannya dan berharap mendapatkan reward yang sepadan.
3. Kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap, misalnya semakin loyal pada perusahaan, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi pada perusahaan, tertib dan mematuhi peraturan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif

Indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam (Changgriawan, 2017)

yaitu: (1) kepuasan terhadap pembayaran gaji atau upah, (2) kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, (3) kepuasan terhadap rekan kerja, (4) kepuasan terhadap promosi, dan (5) kepuasan terhadap pengawasan kerja.

2.1.3 Work Family Conflict

Kusumanegara, et.al, (2018) berpendapat bahwa *work family conflict* dapat didefinisikan sebagai suatu konflik dimana terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Sedangkan individu itu sendiri harus memenuhi tuntutan salah satu peran yang nantinya akan menyebabkan individu sulit membagi waktu dan sulit melaksanakan suatu peran karena ada tuntutan peran lainnya. Menurut Afsar & Rehman (2017) *work family conflict* adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal.

Nisa & Malik (2016) berpendapat konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) sebagai konflik peran yang terjadi pada Sumber Daya Manusia, di satu sisi Sumber Daya Manusia harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh. Sependapat dengan Gunaprasada & Wibowo (2019) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan keluarga terjadi karena Sumber Daya Manusia berusaha untuk menyeimbangkan antara permintaan dan tekanan

yang timbul, baik dari keluarga maupun dari pekerjaan.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa *Work family conflict* merupakan salah satu bentuk dari peran dimana secara umum bisa diartikan sebagai kemunculan stimulus dari kedua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan mengakibatkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga berdampak pada sulitnya seseorang membagi waktu juga sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Nashtya & Baidun (2018) yang mengemukakan bahwa *work family conflict* memiliki 3 bentuk utama yaitu *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*. Pertama, *time based conflict* terjadi ketika waktu habis untuk bekerja di tempat pekerjaan, sehingga tidak memiliki waktu untuk mengurus keluarga. Kedua, *strain based conflict* terjadi ketika tuntutan peran seorang guru membuatnya tidak dapat memenuhi tuntutan perannya yang lain, seperti tidak dapat mengantarkan anaknya sendiri ke sekolah dikarenakan jam masuk sekolah bersamaan. Ketiga, *behavior based conflict* terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara perilaku di rumah dan tempat pekerjaan. Perilaku agresif dan asertif diperlukan dalam pekerjaan, tetapi memerlukan perilaku yang menekankan pada kehangatan, pengertian, rasa saling menyayangi dan mengasihi.

Bellavia dan Frone dalam Nashtya & Baidun (2018) kemudian membagi faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict* konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) menjadi tiga faktor yang didasarkan dari asal faktor tersebut, yaitu:

1. Dalam diri individu (*general intra-individual predictors*)

Ciri demografis (jenis kelamin, status keluarga, usia anak terkecil) dapat menjadi faktor resiko; kepribadian (seperti *negative affectivity*, ketabahan (*hardiness*), ketelitian (*conscientiousness*)); dapat membentengi dari potensi konflik peran.

2. Peran keluarga (*family role predictors*)

Pembagian waktu untuk pekerjaan di keluarga (pengasuhan dan tugas rumah tangga), stresor dari keluarga (dikritik, terbebani oleh anggota

keluarga, konflik peran dalam keluarga, ambiguitas peran dalam keluarga).

3. Peran pekerjaan (work role predictors)

Pembagian waktu, terkena stressor kerja (tuntutan pekerjaan atau overload, konflik peran kerja, ambiguitas peran kerja, atau ketidakpuasan), karakteristik pekerjaan (kerjasama, rasa aman dalam kerja), dukungan sosial dari atasan dan rekan, karakteristik tempat kerja. Jumlah tugas yang terlalu banyak akan membuat karyawan harus kerja lembur, atau banyaknya tugas keluar kota membuat karyawan akan menghabiskan lebih banyak waktunya untuk pekerjaan dan untuk berada di perjalanan

Pengukuran konflik pekerjaan-keluarga menurut Netemeyer et al., dalam (Riptiono, 2019) terdapat 5 indikator *Family Work Family Conflict*, yaitu: Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan, Keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan, Keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan, Keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan, dan Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja. Dari indikator diatas yang digunakan hanya 3 indikaator yang akan digunakan untuk meneliti yaitu, indikator tekanan kerja, kurangnya kebersamaan keluarga, konflik tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga.

2.1.4 Etika Kerja Islam (*Islamic Work Ethics*)

Menurut Hashi (2011) etika Islam adalah prinsip benar dan salah untuk menunjukkan apa yang seharusnya dilakukan manusia melalui Al-Quran dan dicontohkan dalam kehidupan agung Nabi Muhammad. Beekun (2004) menyatakan etika kerja Islam didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan antara apa yang benar dan apa yang salah dalam konteks Islam berdasarkan Al-Quran dan sunnah yang terkait erat dengan kepercayaan nilai-nilai Islami. Yaken (2006) berpendapat jika etika dalam Islam tidak hanya masalah moralitas agama dalam tindakan tertentu saja, namun juga mencakup semua segi kehidupan dalam bidang fisik, spiritual, moral atau emosional, yang terkait dengan aspek intelektual, emosional, individu, dan kolektif.

Yousef (2001) menyatakan jika etika kerja Islam dapat menekankan penghindaran akumulasi kekayaan dan persaingan yang adil di tempat kerja. Selain

itu, etika kerja Islam lebih berfokus pada niat daripada hasil, menekankan keadilan dan kemurahan hati di tempat kerja dan menganggap jika keterlibatan dalam kegiatan ekonomi sebagai suatu kewajiban. Hal ini ditegaskan oleh Esposito (2005) yang menyatakan jika Islam mencakup ruang privat maupun publik, yang tidak hanya mempengaruhi aspek keagamaan saja tetapi juga perilaku sosial. Menurut definisi beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam merupakan suatu sistem nilai, orientasi, maupun prinsip-prinsip yang dipegang oleh suatu organisasi dalam menentukan segala perilaku kerja maupun tindakan pengambilan keputusan yang berpedoman pada Al-Quran dan sunnah.

Kamal Hassan (1998) menjabarkan lima atribut etika kerja Islam sebagai berikut:

1. Karyawan harus memenuhi pekerjaan mereka untuk kewajiban sosial dengan tujuan mencari keridhaan Allah.
2. Kepercayaan sebagai khalifah Allah yang memahami semua aspek kehidupan manusia.
3. Seorang muslim harus melaksanakan tugasnya sebagai kewajiban agama serta melaksanakan kewajiban ritual. Imbalan motivasi tidak hanya dikaitkan dengan imbalan duniawi melainkan juga diberikan di akhirat.
4. Karyawan harus mematuhi ketekunan dan efisiensi serta keadilan dalam menjaga kepentingan publik.
5. Hubungan atasan-karyawan didasarkan pada nilai manusia, yang melampaui ras, warna kulit, bahasa, serta warisan.

Tujuan etika kerja Islam diungkapkan oleh Triyuwono (2000) menurutnya tujuan etika Islam adalah “menyebarkan rahman pada seluruh makhluk hidup”. Tujuan ini sendiri berasal dari keyakinan dan misi hidup seorang muslim. Tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, melainkan juga tujuan pada kehidupan setelah ini atau kehidupan di akhirat. Walaupun terdengar abstrak, namun tujuan tersebut mampu diartikan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan aturan-aturan etik untuk memastikan bahwa upaya merealisasikan baik tujuan umat maupu tujuan praktis selalu dijalan yang benar. Etika kerja bagi muslim sejati akan

memunculkan kesungguhan seorang muslim tersebut dalam mewujudkan cita-citanya. Etika kerja dapat menjadi penggerak seseorang dalam bekerja. Sebagai contohnya, seorang muslim meyakini jika salah satu nikmat yang paling besar dari Allah adalah waktu. Dengan keyakinannya itu, maka ia akan berusaha menghargai waktu dan secara operasional perilaku tersebut mampu menggerakkan ia untuk datang tepat waktu dalam bekerja serta mengoptimalkan waktu selama sedang bekerja.

Menurut Yusuf dalam Azharyah (2015) konsep etika kerja dalam Islam seperti banyak konsep lain yang berhubungan dengan kehidupan, memiliki nilai-nilai universal yang mampu diterapkan pada semua orang tanpa memandang budaya, bangsa, agama, maupun nilai lokal. Konsepsi baik dan buruk misalnya, memiliki nilai universal yang cenderung disetujui oleh kebanyakan orang, contohnya seperti berkata jujur itu baik dan tidak jujur itu buruk; kebersihan itu baik, kotor itu buruk, dan lain sebagainya. Dengan demikian secara umum dapat dipahami jika etika kerja dalam Islam memiliki beberapa kesamaan dengan etika kerja dalam agama-agama lainnya. Terutama, jika ditekankan pada kerja keras, komitmen dan dedikasi untuk bekerja, intoleransi metode akumulasi kekayaan yang tidak etis dan daya saing di tempat kerja. Namun demikian, secara khusus Islam berbeda dari kepercayaan lain. Pekerjaan dalam Islam adalah melakukan tugas-tugas dalam memenuhi kewajiban agama, yang merupakan bentuk ibadah terbaik (Sharifah, 2002).

Indikator etika kerja Islam berdasarkan Harmoko dan Sunaryo (2017) adalah:

1. Niat dalam bekerja untuk mencapai ridha Allah.
2. Jujur dan adil.
3. Amanah atau dapat dipercaya.
4. Bekerja keras.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai Model Pengendalian Turnover Intention Berbasis Work Family Conflict, Islamic Work Ethics, Dan Kepuasan Kerja telah dilakukan oleh

berbagai peneliti terdahulu. Berikut ini merupakan hasil penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu sebagai berikut :

No.	Peneliti	Hasil
1	Dewa Gede Andika Satria Utama dan Desak Ketut Sintaasih (2015)	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negative terhadap <i>Turnover Intention</i> .
2	I Wayan Jendra Ariana dan I Gede Riana (2015)	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negative terhadap Kepuasan Kerja.
3	Giovanny Anggasta Buhali dan Meily Margareta (2013)	<i>Work Family Conflict</i> tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja.
4	Dewa Gede Andika Satria Utama dan Desak Ketut Sintaasih (2015)	Kepuasan Kerja berpengaruh negative terhadap <i>Turnover Intention</i> .
	Nurul Hidayati dan Dewi Trisnawati (2016)	
5	Ajeng dan Tria Permatasari (2018)	<i>Islamic Work Ethic</i> berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.
	Anisa Rizki Maulida, Ikhwan Hamdani dan Fahmi Rifani (2018)	
6	Wahibur Rockman (2010)	<i>Islamic Work Ethic</i> tidak berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Kerangka Pemikiran Teoritis

Work Family Conflict dapat didefinisikan sebagai suatu konflik dimana terjadi ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Akibat yang sering dihadapi oleh karyawan yang berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomorduakan kemudian terbengkalai.

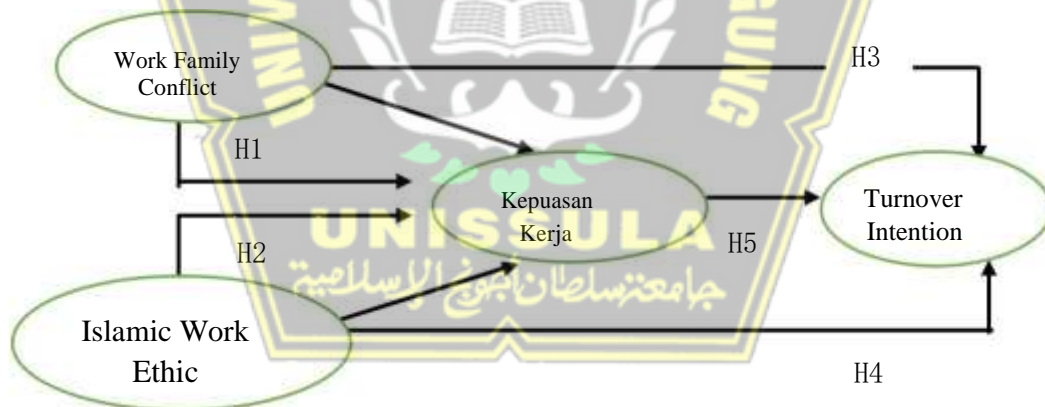
Etika kerja Islam didefinisikan sebagai seperangkat prinsip moral yang membedakan antara apa yang benar dan apa yang salah dalam konteks Islam berdasarkan Al-Quran dan sunnah yang terkait erat dengan kepercayaan nilai-nilai Islami. Etika kerja Islam menganggap kerja sebagai cara untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menekankan iman.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang

menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. kepuasan kerja adalah penilaian ke atas suatu pekerjaan apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Dari pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional seseorang yang positif atau negatif yang dihasilkan dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Turnover Intention pada dasarnya adalah keinginan seseorang untuk keluar dari perusahaan tempat ia bekerja. Hal semacam itu menjadi persoalan yang intensif untuk perusahaan. Sebagian besar pergantian karyawan memberikan pengaruh kurang baik bagi perusahaan. Hal tersebut bisa dilihat dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu untuk melakukan *recruitment*, *selection*, dan *training* agar mendapat karyawan yang memiliki kualitas yang sama dengan yang keluar dari perusahaan.

Berdasarkan uraian variabel-variabel di atas, maka kerangka pemikiran ini dapat di gambarkan sebagai berikut :



2.3.2 Pengembangan Hipotesis

2.3.2.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja

Akibat yang sering dihadapi oleh karyawan dyang berperan ganda adalah keberhasilan setengah-setengah pada masing-masing peran atau hanya berhasil di salah satu peran saja dan peran yang lain dinomor duakan kemudian terbengkalai. Karyawan yang telah menikah dan mempunyai anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat dari pada karyawan single. Pekerja khususnya yang sudah

berkeluarga, secara otomatis memikul peran ganda baik di dalam lingkungan keluarga maupun di lingkungan kerja. Konflik peran sering timbul ketika salah satu dari peran tersebut menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian. Terlihat jelas bahwa konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan kepuasan dalam bekerja.

Konflik kerja (*Work Family Conflict*) merupakan variabel yang erat kaitannya dengan kepuasan kerja Hasil penelitian Nanda dan Utama (2015), Wicaksono (2016) dan Zahroh dan Sudibya (2016) serta Septiari dan Ardana (2016) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Fong dan Mahfar (2013) menyatakan konflik peran akan menyebabkan tingginya tingkat absensi sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja, dan menurunkan produktivitas keseluruhan perusahaan. Sehingga penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

H₁ : *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan kerja

2.3.2.2 Pengaruh *Islamic Work Ethic* Terhadap Kepuasan Kerja

Etika kerja Islam adalah orientasi yang membentuk dan mempengaruhi keterlibatan dan partisipasi penganutnya di tempat kerja. Menurut Ali & Al Owaihan (2008), etika kerja Islam menganggap kerja sebagai cara untuk meningkatkan kepentingan diri secara ekonomi, sosial dan psikologis, untuk memajukan kesejahteraan masyarakat dan menekankan iman. Pekerjaan adalah kewajiban dan kebajikan sehubungan dengan terpenuhinya kebutuhan manusia. Bekerja menjadikan seseorang untuk mandiri dan sebagai sumber harga diri, kepuasan serta pencapaian. Memilih pekerjaan harus atas dasar keahlian dan kapasitas diri sehingga dapat meminimalisir kesalahan yang akan muncul. Perusahaan yang menerapkan etika dengan baik pada pelaksanaan kerja dan jika prinsip dari etika tersebut sesuai dengan prinsip dan nilai dari karyawan, maka karyawan akan menganggap perusahaan telah berlaku adil.

Menurut Falah (2007) untuk meningkatkan kinerja, manajemen perusahaan harus memperhatikan beberapa faktor seperti etika kerja islam, kepuasan kerja, karena faktor tersebut terbukti mempengaruhi akan tinggi rendahnya kinerja karyawan. Pada penelitian Rokhman (2010) dan Marri *et al* (2012) menjelaskan

bahwa ada pengaruh positif signifikan antara etika kerja Islam terhadap kepuasan kerja. Maka berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ : *Islamic Work Ethic* berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja

2.3.2.3 Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention

Setiap perusahaan agar dapat berfungsi secara efektif, maka individu dan kelompok yang saling bergantung harus membentuk hubungan kerja dalam lingkungan batas organisasi. Semakin terjadi konflik pekerjaan yang dialami karyawan dalam perusahaan, baik konflik yang terjadi secara langsung atau pun tidak langsung seperti halnya konflik akibat ketidaksamaan pendapat atau ketidakstabilan yang diterima dari atasannya dan perusahaan, maka akan berdampak pada keinginan keluar karyawan dari perusahaannya. Hal ini sesuai pernyataan Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Wicaksono (2016) bahwa perilaku mengidentifikasi dan menganalisis konsep *Work Family Conflict* dapat mempengaruhi terjadinya *Turnover Intention*.

Konflik kerja (*Work Family Conflict*) merupakan variabel yang erat kaitannya dengan *Turnover Intention*. Hasil penelitian Nanda dan Utama (2015), Wicaksono (2016) dan Zahroh dan Sudibya (2016) serta Septiari dan Ardana (2016) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Fong dan Mahfar (2013) menyatakan stres kerja dan konflik peran akan menyebabkan tingginya tingkat absensi dan *turnover*, menurunkan tingkat kepuasan kerja, dan menurunkan produktivitas keseluruhan perusahaan. Kemudian penelitian dari Pickersgill, *et al* (1996) menyatakan bahwa pekerja tua memiliki *turnover* yang tinggi karena banyaknya pensiun dini. Sedangkan penelitian Lub, *et al* (2012) menemukan bahwa pekerja usia muda pada perusahaan yang bekerja pada bidang jasa yang terkenal memiliki tingkat *turnover* yang tinggi dibandingkan dengan pekerja usia tua. hal tersebut dikarenakan adanya konflik kerja keluarga yang tidak bisa diatasi dan menimbulkan perasaan terhadap seseorang untuk keluar dari perusahaannya. Sehingga penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa:

H₃ : *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap keinginan untuk berpindah kerja

2.3.2.4 Pengaruh Islamic Work Ethic Terhadap *Turnover Intention*

Etika Kerja Islam (IWE) sejajar dengan konsep yang menekankan kerja sama dalam pekerjaan, dan konsultasi dianggap sebagai teknik untuk menaklukkan rintangan dan menghindari kesalahan untuk memenuhi kebutuhan seseorang dan membangun keseimbangan dalam kehidupan individu dan sosial seseorang. IWE menekankan kerja kreatif dan inovatif sebagai sumber kesenangan dan prestasi (A. J. Ali, 1992; A. J. Ali & Al-Owaihian, 2008; Kumar Rose, 2010).

Studi tentang *Islamic work ethics* dan *Turnover Intentions* telah mendapat perhatian yang memadai dalam literatur yang menunjukkan, menurut Sager *et al.* (1998), *Islamic work ethics* memiliki daya pengurang pada *Turnover intentions* karena tingkah laku pikiran kapanpun dapat berubah dan sehingga mereka menerapkan apa yang mereka rasakan yang baik untuk mereka. Berdasarkan uraian di atas, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H4: *Islamic Work Ethic* berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah kerja

2.3.2.5 Pengaruh kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention*

Kepuasan kerja adalah suatu respon afektif atau emosional (positif atau negatif) terhadap berbagai aspek dari pekerjaan. Menurut definisi ini, kepuasan kerja bukan konsep tunggal. **Seseorang** bisa relatif puas (*satisfied*) dengan satu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas (*dissatisfied*) dengan satu atau lebih aspek pekerjaan lain. Pada penelitian yang dilakukan Chen and Wang (2018) tentang kepuasan kerja bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil ini didukung oleh penelitian Pawestri dan Winkasari (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H5: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan untuk berpindah kerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih Shmailan, Abdulwahab S (2016). Penelitian kuantitatif memerlukan hipotesis dan pengujian serta menentukan tahapan-tahapan berikutnya, seperti formula statistik dan teknik analisis yang akan digunakan serta lebih menjelaskan makna dalam hubungannya dengan penafsiran angka statistik atau membuat pembaca lebih mudah memahami dan menafsirkan maksud dari angka atau data yang ditampilkan Potale, Rocky (2015). Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dengan menggunakan kuesioner. Suciadi, Ivan (2014) menyatakan penelitian explanatori (*explanatory research*) bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel satu dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2005). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada di PT Sung Chang Indonesia yang berjumlah 107 orang.

Mengingat populasi hanya sebesar 107 karyawan, maka layak untuk diambil secara keseluruhan untuk dijadikan sampel, sehingga penelitian ini merupakan penelitian sensus. Hal tersebut karena ditinjau dari wilayahnya penelitian ini hanya meliputi daerah atau subyek yang sangat sempit, sehingga peneliti merasa perlu untuk meneliti secara keseluruhan tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. (Arikunto, 2011).

3.2 Sumber dan Metode Pengumpulan Data

Sumber data penelitian merupakan faktor yang paling penting untuk menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan data. Jenis data dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Data Primer. Data primer ini disebut juga sebagai data *orisinal* dimana ini berarti informasi yang dikumpulkan tidak pernah dikumpulkan sebelumnya. Metode yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data primer melalui observasi dengan cara penyebaran kuesioner menggunakan google form kepada individu atau perorangan. Dalam penelitian ini, data diambil dari kuesioner yang diisi langsung oleh responden. Peneliti melakukan penyebaran kuesioner, yaitu memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan responden memilih beberapa alternatif jawaban yang tersedia.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan – pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka dan tertutup.

3.4 Variabel dan Indikator

3.4.1 Variabel

1. Variabel Dependen (Y)

Variabel *dependent* atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2018:39), variabel dependen dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention*.

2. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (*dependent*) (Sugiyono, 2018:39), variabel independen dalam penelitian ini adalah *Work Family Conflict* dan *Islamic Work Ethic*.

3. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independent dan dependent menjadi hubungan tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2018:59), variabel intervening dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja.

3.4.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (independent) yaitu *Work Family Conflict*, *Islamic Work Ethic* terhadap Kepuasan Kerja dalam meningkatkan *Turnover Intention*. Variabel penelitian harus dapat diukur menurut skala lazim digunakan. Maka dari itu, untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang variabel penelitian maka disajikan tabel sebagai berikut.

Tabel 3. 1

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL DAN INDIKATOR PENELITIAN

No	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Sumber
1	Work Family Conflict adalah kondisi seorang karyawan merasakan ketidakseimbangan dalam menjalankan peran didalam keluarga dan peran dalam pekerjaan sehingga menimbulkan ketidakcocokan dan konflik (Akbar, 2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tekanan kerja 2. Kurangnya kebersamaan keluarga 3. Konflik Tanggung jawab antara pekerjaan dan Keluarga. 	<ol style="list-style-type: none"> 1= STS 2= TS 3= KS 4= S 5= SS 	Netemeyer et al (Riptiono, 2019)
2	Islamic Work Ethic adalah prinsip-prinsip yang dipegang karyawan dalam menentukan perilaku kerja berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits (Azizah & Ma'rifah, 2018)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja untuk mencapai ridha Allah. 2. Amanah atau dapat dipercaya. 3. Bekerja keras 	<ol style="list-style-type: none"> 1= STS 2= TS 3= CS 4= S 5= SS 	Harmoko dan Sunaryo (2017)
3	Kepuasan Kerja adalah sikap evaluasi karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepuasan terhadap pembayaran gaji 	<ol style="list-style-type: none"> 1= STS 2= TS 	

	yang positif dari penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja(Susilo & Satrya, 2019)	2. kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, 3. kepuasan terhadap rekan kerja.	3= CS 4= S 5= SS	Luthans (changgria Wan, 2017)
4	Turnover Intention niat karyawan untuk keluar atau berhenti dari perusahaan karena suatu alasan baik secara sukarela maupun tidak secara sukarela(Riptiono, 2019)	1. Pikiran untuk keluar 2. Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain 3. Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.	1= STS 2= TS 3= CS 4= S 5= SS	Pramudika Et al (2018)

3.5 Teknik Analisis

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan kuantitatif. Data yang akan diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan software SPSS 21 dengan pengujian seperti diuraikan berikut ini :

3.5.1 Uji Kebaikan Data

1. Uji Validitas

Valid adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Validitas yang diukur dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi yaitu kerangka dari suatu konsep. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk menguji validitas dari pertanyaan, dengan taraf signifikan (α) = 5 %. Setelah perhitungan dilakukan (dalam hal ini proses perhitungan dibantu dengan program SPSS versi 21 kemudian r yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai dengan dan baris taraf signifikan (α) = 5 % dalam pengujian validitas kuesioner dikatakan valid apabila r hitung > r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas sebagai alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Imam Ghazali, 2011). Jika nilai

Cronbach Appha $\alpha > 0,60$ maka reliabel, jika nilai Cronbach Appha $\alpha < 0,60$ maka tidak reliabel.

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terkait dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Apabila nilai signifikansi adalah lebih kecil dari 0,05, maka H_0 diterima, sehingga data residual tidak berdistribusi normal, sebaliknya Apabila nilai signifikansi adalah lebih besar dari 0,05, maka H_0 ditolak, sehingga data residual berdistribusi normal.

2. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikoleniaritas dalam model regresi, maka dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ menunjukkan adanya multikoleniaritas. Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan $VIF \leq 10$ menunjukkan tidak terjadi multikoleniaritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji heterokedastisitas menggunakan uji Glejser. Jika nilai signifikansinya $> 0,05$ maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

3.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait atas perubahan setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terkait maka persamaan umum untuk mengetahui regresi

berganda adalah :

$$Y1 = \beta_1.WFC + \beta_2.IWE + e$$

$$Y2 = \beta_1.WFC + \beta_2.IWE + \beta_3.KK + e$$

Keterangan:

WFC = *Work Family Conflict*

IWE = *Islamic Work Ethic*

KK = Kepuasan Kerja

Y1= Kepuasan Kerja

Y2= *Turnover Intention*

B1-3 = Koefisien Regresi

e = Variabel pengganggu

3.5.4 Uji Kebaikan Model

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui signifikansi hubungan antara semua variabel bebas dan beberapa terikat, apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama – sama terhadap variabel terikat. Uji signifikansi simultan dapat dilakukan dengan melalui pengamatan nilai signifikan F pada tingkat α yang digunakan ($\alpha = 0,05$). Jika P Value $< 0,05$ maka hipotesis diterima begitu juga sebaliknya, jika P Value $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi R^2 yang kecil, berarti kemampuan variabel – variabel bebas dalam menjelaskan variabel - variabel terikat sangat terbatas. Nilai koefisien lebih dari satu, berarti kemampuan variabel – variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien adalah jumlah variabel terikat yang dimasukkan kedalam model. Oleh karena itu banyak peneliti yang

menganjurkan nilai Adjusted R^2 pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik.

3.5.5 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini yaitu uji parsial (Uji t). Uji parsial (Uji t) digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent secara individu terhadap variabel independent. Langkah – langkah pengujiannya sebagai berikut :

- 1) Rumusan Hipotesis
 - a) $H_0 = \beta \leq 0$, artinya Variabel Independent tidak berpengaruh terhadap Variabel Dependent.
 $H_a = \beta > 0$, artinya Variabel Independent berpengaruh positif terhadap Variabel Dependent.
- 2) Menentukan tingkat signifikan (α) yaitu sebesar 5% (0,05).
- 3) Menentukan kriteria penerimaan/penolakan H_0 , yakni dengan melihat nilai signifikan:
 - a) Hipotesis Positif:
 Jika signifikan $< 0,05$ atau 5% maka H_0 ditolak atau H_a diterima
 jika signifikan $> 0,05$ atau 5% maka H_0 diterima atau H_a ditolak.
 - b) Hipotesis Negatif
 Jika signifikan $< 0,05$ atau 5% maka H_0 diterima atau H_a ditolak jika signifikan $> 0,05$ atau 5% maka H_0 ditolak atau H_a diterima.

3.5.6 Uji Intervening

Variabel intervening merupakan variabel yang secara teori dapat mempengaruhi variabel independen dengan dependen sebagai hubungan tidak langsung dan tidak dapat diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela / variabel antara pada variabel independen dengan variabel dependen, sehingga hubungan antara variabel independen menjadi tidak langsung mempengaruhi berubahnya.

Intervening merupakan variabel antara yang dapat berguna dalam memediasi hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Agar dapat menguji pengaruh variabel mediasi dilakukan dengan menggunakan Analisis Sobel.

Analisis sobel merupakan uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel mediator yaitu kepuasan kerja. Pengujian hipotesis mediasi dilakukan

dengan Uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel *independent* (X) kepada variabel *dependent* (Y₂) melalui variabel intervening (Y₁). Pengaruh tidak langsung X ke Y₂ melalui Y₁ dihitung dengan cara mengalikan jalur :

$X \Rightarrow Y_1$ (a) dengan jalur $Y \rightarrow Y_2$ (b) atau ab .

Jadi Koefisien $ab = (c-c_1)$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y₂ tanpa mengontrol Y₁, sedangkan c₁ adalah koefisien pengaruh X terhadap Y₂ setelah mengontrol Y₁. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan Sa dan Sb, besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*) Sab dihitung dengan rumus berikut ini :

Dimana:

a = Koefisien korelasi $X \Rightarrow Y_1$

b = Koefisien korelasi $Y \Rightarrow Y_2$

ab = Hasil kali Koefisien korelasi $X \Rightarrow Y_1$ dengan Koefisien korelasi $Y_1 \rightarrow Y_2$

Sa = Standar error koefisien a

Sb = Standar error koefisien b

Sab = Standar error tidak langsung (*indirect effect*)

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung maka menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dan jika t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} maka dapat disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Responden

Responden yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT Sung Chang Indonesia yang merupakan karyawan dengan masa kerja minimal 1 tahun pada bagian produksi yang berjumlah 107 karyawan. Sampel yang diolah dalam penelitian sebanyak populasi yaitu 107 responden karena penelitian ini merupakan penelitian sensus. Kuesioner yang dibagikan sebanyak jumlah populasi karyawan yaitu 107 kuesioner dan kuesioner yang kembali yaitu sebanyak 107 responden sehingga semua kuesioner kembali semua dan data yang diolah sebanyak 107 responden. Kuesioner dibagikan menggunakan google form karena adanya pandemic yang mengharuskan untuk menggunakan teknologi atau online.

Dalam penelitian akan diuraikan gambaran umum karakteristik responden dapat dilihat melalui data identitas responden yang meliputi umur, jenis kelamin, dan tingkat pendidikan dengan statistic deskriptif sebagai berikut :

1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Gambaran karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4. 1
Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	%
1	Laki-laki	50	46,7
2	Perempuan	57	53,3
Jumlah		107	100

Sumber : Data primer (diolah)

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 50 orang (46,7%) dan karyawan dengan jenis kelamin wanita ada sebanyak 57 orang (53,3%). Hasil tersebut menggambarkan pekerja jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada pekerja laki-laki. Karna perempuan lebih tekun

2. Karakteristik Responden Menurut Umur

Gambaran karakteristik responden menurut umur dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Menurut Umur

No	Umur	Frekuensi	%
1	< 25 tahun	27	25,2
2	26-30 tahun	28	26,2
3	31-40 tahun	24	22,4
4	> 40 tahun	28	26,2
Jumlah		107	100,0

Sumber : Data primer (diolah)

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang berumur antara < 25 tahun, yakni sebanyak 27 karyawan (25,2%), diikuti karyawan yang berumur 26-30 tahun, yakni sebanyak 28 karyawan (26,2%), karyawan yang berumur 31-40 tahun sebanyak 24 karyawan (22,4%) dan 28 karyawan yang berusia >40 tahun (26,2%). Hasil tersebut dapat menggambarkan bahwa karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini berada pada usia produktif sehingga karyawan tersebut memiliki kemampuan untuk melakukan aktivitas yang rutin di perusahaan.

3. Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Gambaran karakteristik responden menurut pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

No	Usia	Frekuensi	%
1	SMA	44	41,1
2	Diploma	28	26,2
3	Sarjana	35	32,7
Jumlah		107	100

Sumber : Data primer (diolah)

Tabel 4.3. menunjukkan bahwa karyawan memiliki latar belakang pendidikan SMP/ sederajat, yakni sebanyak 44 karyawan (41,1%), diikuti karyawan yang

memiliki latar belakang pendidikan SMA / sederajat, yakni sebanyak 28 karyawan (26,2%), dan karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan D3 ada 35 karyawan (32,7%). Hasil tersebut menggambarkan bahwa pendidikan karyawan didominasi oleh pendidikan SMA/sederajat.

4.2 Gambaran Tanggapan Responden

Statistik deskripsi hasil kuesioner yang ditampilkan meliputi deskripsi data dari jawaban responden atas seluruh pertanyaan dengan tujuan untuk mempermudah dalam mengetahui tanggapan umum responden terhadap kuesioner yang telah disebar. Untuk mengetahui frekuensi intensitas kondisi masing-masing variabel dapat diketahui dengan perkalian antara skor tertinggi dalam setiap variabel dengan jumlah item pertanyaan yang ada setiap variabel yang kemudian dibagi dengan 5 kategori yaitu sangat baik, baik, sedang, tidak baik dan sangat tidak baik.

$$\begin{aligned}
 I &= \frac{R}{K} \\
 &= \frac{5 - 1}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Keterangan:

I = Interval

R= Skor maksimal - Skor minimal

K= Jumlah kategori

Berdasarkan hasil rumus di atas, maka interval dari kriteria rata-rata dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

Sangat rendah : 1,00 – 1,79

Rendah : 1,80 – 2,59

Sedang : 2,60 – 3,39

Tinggi : 3,40 – 4,19

Sangat tinggi : 4,20 – 5,00

1. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai *Work Family Conflict*

Deskripsi tanggapan yang tertuang dalam hasil pernyataan responden mengenai variabel *Work Family Conflict* dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 4
Tanggapan Responden Terhadap Work Family Conflict

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Rata-Rata	Keterangan
1	Tekanan kerja	0	29	29	32	17	3,56	Tinggi
2	Kurangnya kebersamaan keluarga	0	23	30	38	16	4,48	Tinggi
3	Konflik tanggung jawab antara pekerjaan dan keluarga	0	23	36	31	17	4,3	Tinggi
	Rata-Rata						4,07	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 4.4 diperoleh nilai rata rata sebesar 4.07. Hasil tersebut menunjukkan secara keseluruhan *Work Family Conflict* karyawan memiliki rentang tanggapan responden terhadap variabel dependen adalah tinggim dan masuk dalam kriteria rata – rata 3,40 – 4,19 sehingga responden mempersepsikan mereka memiliki *Work Family Conflict* yang tinggi. Dari hasil pengujian deskripsi dapat diketahui bahwa pernyataan “Kurangnya kebersamaan keluarga” memiliki nilai rata-rata jawaban yang tertinggi sebesar 4,48 dibanding dengan indikator lain. Dan yang memiliki skor terendah responden mempersepsikan ”Tekanan Kerja Tinggi” sebesar 3,56. Hasil ini menunjukkan bahwa bukti karyawan kurangnya waktu bersama keluarga memicu *Work Family Conflict*

2. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai *Islamic Work Ethics*

Deksripsi tanggapan yang tertuang dalam hasil pernyataan responden mengenai variabel *Islamic Work Ethics* dapat diketahui pada tabel berikut ini

Tabel 4. 5
Tanggapan Responden Terhadap *Islamic Work Ethics*

No	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Rerata	Keterangan
1	Bekerja untuk mencapai ridha Allah.	1	12	18	32	44	3,53	Tinggi
2	Amanah atau dapat dipercaya.	3	15	13	32	44	3,8	Tinggi
3	Bekerja keras	4	7	19	33	44	4	Tinggi
4	Rata-Rata						3,84	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel 4.5. diperoleh nilai rerata sebesar 3.84. Hasil tersebut menunjukkan secara keseluruhan *islamic work ethnics* pada karyawan memiliki rentang tanggapan responden terhadap variabel dependen adalah tinggi dan masuk dalam kriteria rata – rata 3,40 – 4,19 sehingga responden mempersepsikan mereka memiliki *Islamic Work Ethic* yang tinggi . Dari hasil pengujian deskripsi dapat diketahui bahwa pernyataan “Bekerja keras” memiliki nilai rata-rata jawaban yang tertinggi sebesar 4,00 dibanding dengan indikator lain. Dan yang memiliki skor terendah responden mempersepsikan ”Bekerja Untuk Mencapai Ridha Allah” sebesar 3,53. Hasil ini menunjukkan bukti adanya *Islamic Work Ethic* yang baik didukung dengan bekerja keras sesuai ajaran agama.

3. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai Kepuasan Kerja

Deksripsi tanggapan yang tertuang dalam hasil pernyataan responden mengenai variabel Kepuasan Kerja dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 6
Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Rerata	Keterangan
1	kepuasan terhadap pembayaran gaji	3	10	36	26	32	3,21	Sedang
2	kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri,	0	11	43	20	33	3,22	Sedang
3	kepuasan terhadap rekan kerja	3	10	36	26	32	3,46	Tinggi
	Rata-Rata						3,47	Tinggi

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.6 diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,47. Hasil tersebut menunjukkan secara keseluruhan Kepuasan Kerja pada karyawan memiliki rentang tanggapan responden terhadap variabel dependen adalah tinggi dan masuk dalam kriteria rata – rata 3,40 – 4,19 sehingga responden mempersepsikan mereka memiliki Kepuasan Kerja yang tinggi . Hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan mempersepsikan baik mengenai Kepuasan Kerja mereka. Dari hasil pengujian deskripsi dapat diketahui bahwa pernyataan “kepuasan terhadap rekan kerja” memiliki nilai rata-rata jawaban yang tertinggi sebesar 3,46 dibanding dengan indikator lain. Dan yang memiliki skor terendah responden mempersepsikan ”Kepuasan terhadap pembayaran gaji” sebesar 3,21. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan kepuasan kerja yang dibangun dengan perasaan puas dengan rekan kerja.

4. Gambaran Tanggapan Responden Mengenai *Turnover Intention*

Deksripsi tanggapan yang tertuang dalam hasil pernyataan responden mengenai variabel *Turnover intention* karyawan dapat diketahui pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 7
Tanggapan Responden Terhadap Turnover intention Karyawan

NO	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS	Rerata	Keterangan
1	Pikiran untuk keluar	2	10	39	21	35	2,11	Rendah
2	Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	4	8	39	26	30	2,14	Rendah
3	Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi	2	10	39	22	34	2,08	Rendah
	Rata - Rata						2,11	Rendah

Sumber : Data primer (diolah)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 4.7 diperoleh nilai rata-rata sebesar 2,11. Hasil tersebut menunjukkan variabel *Turnover Intention* pada karyawan memiliki rentang tanggapan responden yaitu Rendah karena masuk dalam kriteria rata – rata 1,80 – 2,59 sehingga responden mempersepsikan mereka memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang rendah. Dari hasil pengujian deskripsi dapat diketahui bahwa pernyataan ” Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain” memiliki nilai rata-rata jawaban yang tertinggi sebesar 2,14 dibanding dengan indikator lain. Dan yang memiliki skor terendah responden mempersepsikan ”Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi” sebesar 2,08. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan akan keluar dari pekerjaan ini apabila mendapatkan kesempatan yang lebih baik.

4.3 Uji Keباikan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan perhitungan koefisien korelasi *Product Moment Pearson* dengan taraf signifikan (α) = 5 %. Kemudian r yang diperoleh dibandingkan dengan nilai r tabel sesuai dengan dan baris taraf signifikan (α) = 5 % dalam pengujian validitas kuesioner dikatakan valid apabila r hitung > r tabel. Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 8
Hasil Uji Validitas

Nama Variabel	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Work Family Conflict	x1.1	0,933	0,1584	Valid
	x1.2	0,911	0,1584	Valid
	x1.3	0,936	0,1584	Valid
<i>Islamic Work Ethics</i>	x2.1	0,929	0,1584	Valid
	x2.2	0,926	0,1584	Valid
	x2.3	0,936	0,1584	Valid
Kepuasan Kerja	y1.1	0,961	0,1584	Valid
	y1.2	0,933	0,1584	Valid
	y1.3	0,961	0,1584	Valid
<i>Turnover intention</i>	y2.1	0,951	0,1584	Valid
	y2.2	0,933	0,1584	Valid
	y2.3	0,951	0,1584	Valid

Sumber: data primer (diolah)

Tabel 4.8. menunjukkan bahwa dari hasil pengujian validitas diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari r -tabel untuk *degree of freedom* (df) adalah $n-2$, yakni $107-2=105$ adalah sebesar 0.1584. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua butir pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel *Work Family Conflict* , *Organizational Justice* , Kepuasan Kerja, dan *Turnover intention* karyawan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Adapun rumus yang digunakan untuk mencari realibilitas instrumen yang berbentuk kuesioner adalah rumus alpha, dimana kuesioner dikatakan reliabel apabila memiliki nilai $\alpha > 0.6$. Hasil pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria
<i>Work Family Conflict</i>	0,917	Reliabel
<i>Islamic Work Ethics</i>	0,921	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,948	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,940	Reliabel

Sumber : Data primer (diolah)

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan rumus Cronbach's Alpha yang tersaji tabel 4.9. menunjukkan bahwa variabel *Work Family Conflict* , *Islamic Work Ethics*, Kepuasan Kerja, *Turnover intention* memiliki nilai alpha lebih besar dari 0,6. Hasil ini menunjukkan semua pernyataan (indikator) dapat dinyatakan *reliabel*.

4.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dapat berdistribusi normal dengan nilai *Kolmogorov Smirnov*, dimana berdistribusi normal apabila nilai signifikan (Sig) > 0.05 . Hasil perhitungan uji normalitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 10
Hasil Uji Normalitas

Nilai Asymp. Sig (2-tailed)	Taraf Signifikansi	Keterangan
0,200	0,05	Normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas untuk masing-masing variabel penelitian diperoleh nilai dan nilai signifikansinya sebesar 0,200 yang berarti lebih besar dari tingkat signifikansi sebesar 0,05, yang berarti data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent. Jika variabel independent saling berkorelasi, maka variabel – variabel ini tidak orthogonal. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, maka dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai *VIF* ≥ 10 menunjukkan adanya multikolinearitas. Apabila nilai *tolerance* $\geq 0,10$ atau sama dengan *VIF* ≤ 10 menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Multikolinieritas

Model Regresi	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
I	WFC	0,797	1,254	Tidak multikolinieritas
	IWE	0,681	1,468	Tidak multikolinieritas
	TI	0,564	1,773	Tidak multikolinieritas

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel 4.11., menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan nilai *tolerance* antar variabel independen diketahui variabel independen memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) lebih kecil dari 10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antar variabel independen. Sehingga pada model regresi tidak terjadi multikolinieritas sehingga model regresi tersebut layak dipakai dan dapat dilanjutkan ke tahap pengujian selanjutnya karena telah memenuhi asumsi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas apabila signifikan di atas

tingkat kepercayaan 0.05. Hasil perhitungan uji heteroskedastisitas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 4. 12
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model Regresi	Variabel	Signifikansi	Keterangan
I	WFC	0,078	Tidak heteroskedastisitas
	IWE	0,648	Tidak heteroskedastisitas
	TI	0,571	Tidak heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer (diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.12 memperlihatkan bahwa variabel penelitian ini mempunyai nilai signifikan diatas 0.05, sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel pada penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas atau Homoskedastisitas.

4.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan moderasi untuk mengetahui pengaruh *Work Family Conflict* , *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover intention* karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai intervening. Perhitungan penelitian ini menggunakan software spss dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. 13
Model persamaan antara work familiy konflik dan etika kerja islam terhadap kepuasan kerja

Model	Standardize d Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		10.875	.000
Work Family Conflict	-.339	-4.553	.000
IWE	.510	6.842	.000

Variabel Dependen: Kepuasan Kerja (Y1)

Sumber: Data primer (diolah)

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

$$Y1 = -0,339 WFC + 0,510 IWE + e$$

Hasil dari persamaan regresi berganda tersebut memberikan pengertian bahwa :

- Nilai koefisien regresi WFC bernilai Negatif sebesar 0,339 mempunyai arti bahwa jika WFC meningkat maka kepuasan kerja semakin juga menurun.
- Nilai koefisien regresi IWE bernilai positif sebesar 0,510 mempunyai arti bahwa jika IWE meningkat maka kepuasan kerja semakin meningkat.

Tabel 4. 14
Model persamaan antara work familiy konflik, etika kerja islam dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention

Model	Standardized Coefficients	t	Sig.
	Beta		
(Constant)		13.928	.000
Work Family Conflict	.202	3.360	.001
IWE	-.487	-7.376	.000
Kepuasan kerja	-.328	-4.540	.000

Variabel Dependent: Turnover Intention (Y2)

Sumber :Data Primer (diolah)

Dari persamaan regresi linier berganda diatas maka dapat dianalisis sebagai berikut:

$$Y2 = 0,202 WFC - 0,487 IWE - 0,328 KK + e$$

- Nilai koefisien regresi WFC bernilai positif sebesar 0,202 mempunyai arti bahwa jika WFC meningkat maka turnover intention semakin meningkat
- Nilai koefisien regresi IWE bernilai negatif sebesar 0,487 mempunyai arti bahwa jika IWE meningkat maka turnover intention semakin menurun
- Nilai koefisien regresi kepuasan kerja bernilai negatif sebesar 0,328

mempunyai arti bahwa kepuasan kerja meningkat maka turnover intention semakin menurun.

4.6 Uji Kebaikan Model

1. Uji Statistik F (Uji F)

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variable *Work Family Conflict* , *Islamic Work Ethics* dengan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan. Adapun hasil pengujian statistik F dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 4. 15
Hasil Uji Statistik F Persamaan I

Model	F	Sig
1	40,196	0,000

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel 4.14. menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai F-hitung untuk pengaruh simultan *Work Family Conflict* , *Islamic Work Ethics* terhadap Kepuasan Kerja sebesar 40,196 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0.05). Hasil ini berarti bahwa variabel *Work Family Conflict*, *Islamic Work Ethics* secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi terhadap Kepuasan Kerja karyawan.

Tabel 4. 16
Hasil Uji Statistik F Persamaan II

Model	F	Sig
2	49,914	0,000

Sumber: Data primer (diolah)

Sedangkan pada Tabel 4.15. menunjukkan bahwa hasil uji F diperoleh nilai F-hitung untuk pengaruh simultan *Work Family Conflict* , *Islamic Work Ethics*, Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* karyawan sebesar 83.391 dengan tingkat signifikansi 0,000 (<0.05). Hasil ini berarti bahwa variabel *Work Family Conflict* , *Islamic Work Ethics* dengan Kepuasan Kerja secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi terhadap *Turnover intention* karyawan.

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Hasil uji

koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut :

Tabel 4. 17
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan I

Model Regresi	Adjusted R Square
1	0,425

Sumber: Data primer (diolah)

Tabel 4.19. menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,425 yang berarti bahwa Kepuasan Kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variable-variabel *Work Family Conflict* , *Islamic Work Ethics* sebesar 42,5%, sedangkan sisanya 57,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Tabel 4. 18
Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model Regresi	Adjusted R Square
1	0,581

Sumber : Data primer (diolah)

Tabel 4.20. menunjukkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R² sebesar 0,581 yang berarti bahwa *Turnover intention* karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *Work Family Conflict*, *Islamic Work Ethics* dengan Kepuasan Kerja sebesar 58,1%, sedangkan sisanya 41.9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan uji regresi yang hasilnya disajikan dalam table 4.13 dan 4.14 diatas. Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t table. Jika hasil t hitung lebih besar daripada t table, maka hipotesis diterima. Langkah yang lain, yaitu dengan memperhatikan hasil sign. Pada table diatas.

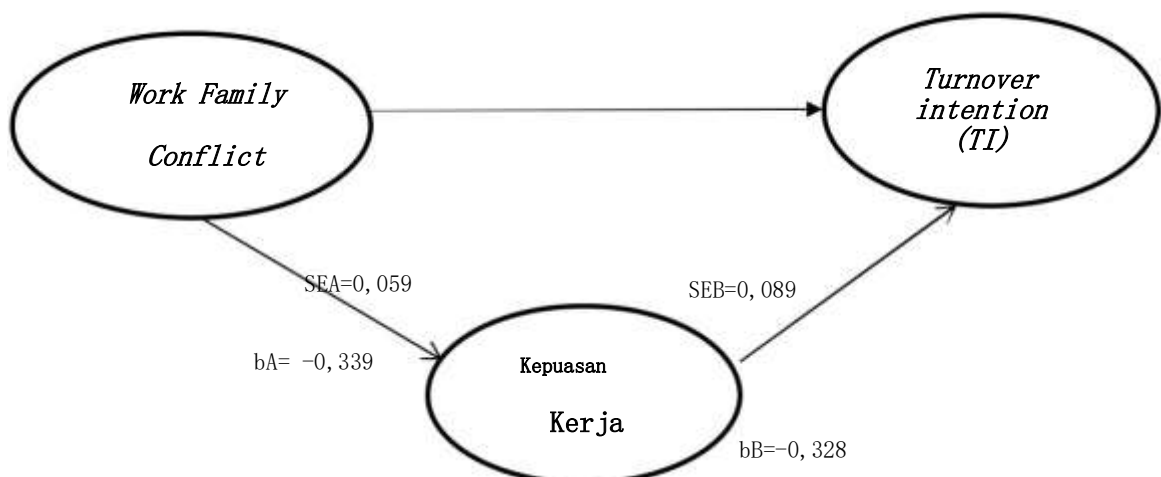
Hipotesis 1: work family conflict berpengaruh negative dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Berdasarkan table 4.13, maka hipotesis 1 diterima. Hipotesis 2: *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Berdasarkan table 4.13, maka hipotesis 2 diterima Hipotesis 3: *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan. Berdasarkan table 4.13, maka hipotesis 3 diterima Hipotesis 4: *Islamic Work Ethics* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan. Berdasarkan table 4.13, maka hipotesis 4 diterima Hipotesis 5: Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan. Berdasarkan table 4.13, maka hipotesis 5 diterima

4.8 Uji Sobel

Path analysis digunakan untuk pengujian variabel intervening apakah variabel bebas memiliki pengaruh langsung terhadap variabel terikat atau pengaruh secara tidak langsung melalui variabel intervening. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah Kepuasan Kerja dan variabel bebas adalah *Work Family Conflict* dan *Islamic Work Ethics*, dan variabel terikat adalah *Turnover intention* karyawan. Dalam penelitian ini teknik *path analysis* dilakukan dengan menggunakan sobel. Pengujian dikatakan mampu menjadi variabel *intervening* apabila test statistiknya $> 1,96$ dan pada *two tailed probability* nilai signifikansi $< 0,05$.

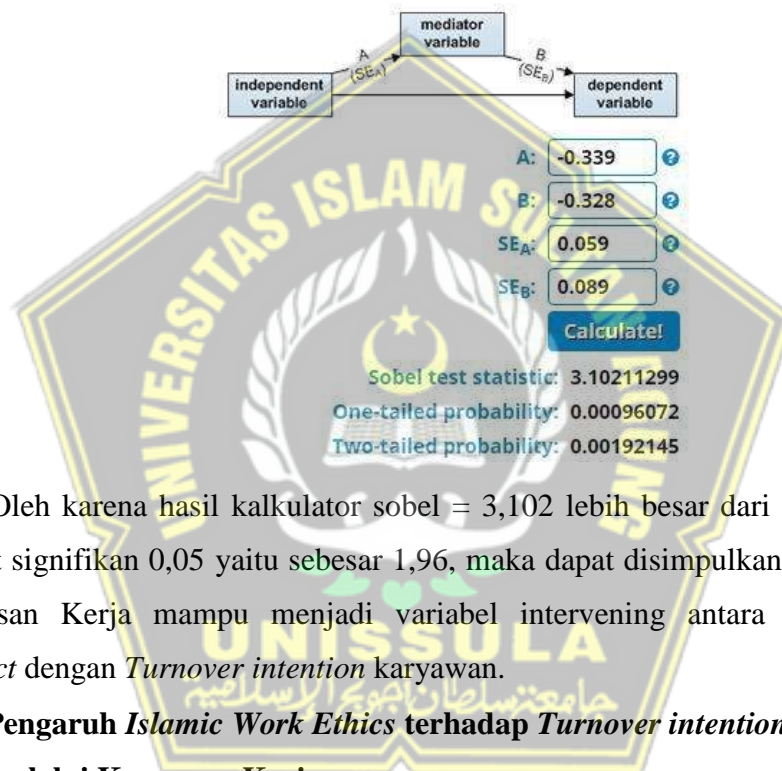
a. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention* karyawan melalui Kepuasan Kerja



Keterangan :

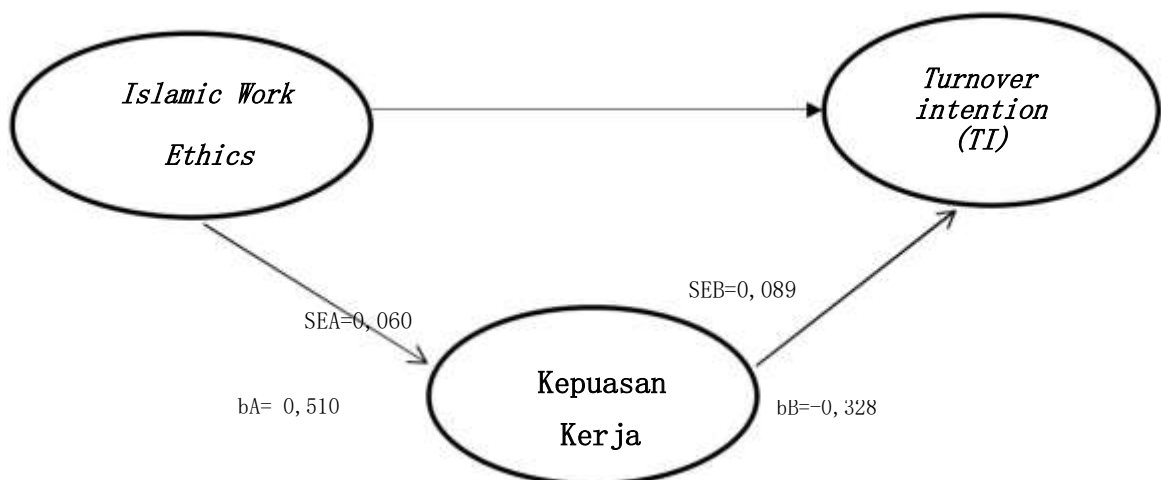
- b_A = Koefisien regresi WFC terhadap KK
 b_B = Koefisien regresi KK terhadap TI
 SE_A = Standar error WFC terhadap KK
 SE_B = Standar error KK terhadap TI

Hasil Uji Mediasi Menggunakan Kalkulator Sobel



Oleh karena hasil kalkulator sobel = 3,102 lebih besar dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa bahwa Kepuasan Kerja mampu menjadi variabel intervensi antara *Work Family Conflict* dengan *Turnover intention* karyawan.

b. Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover intention* karyawan melalui Kepuasan Kerja



Keterangan :

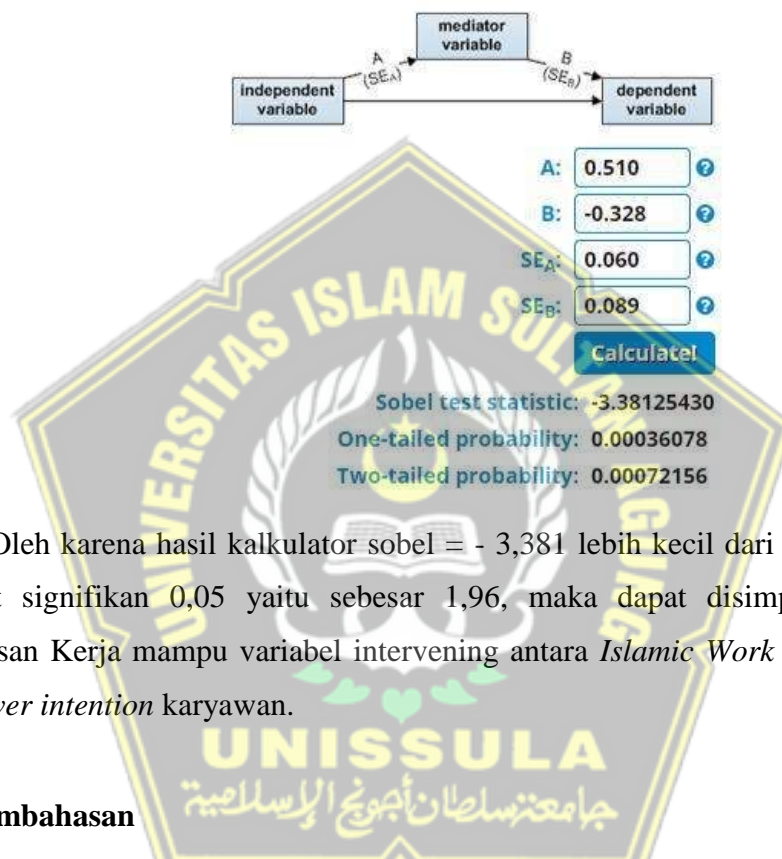
b_A = Koefisien regresi IWE terhadap KK

b_B = Koefisien regresi KK terhadap TI

SE_A = Standar error IWE terhadap KK

SE_B = Standar error KK terhadap TI

Hasil Uji Mediasi Menggunakan Kalkulator Sobel



Oleh karena hasil kalkulator sobel = - 3,381 lebih kecil dari t tabel dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu sebesar 1,96, maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu variabel intervensing antara *Islamic Work Ethics* dengan *Turnover intention* karyawan.

4.9 Pembahasan

1. Pengaruh *Work Family Conflict* dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *Work Family Conflict* yang diterima karyawan maka akan semakin menurunkan perilaku Kepuasan Kerja. Semakin tinggi rasa *Work Family Conflict* yang dimiliki oleh karyawan maka akan menurunkan juga semangat dan dedikasinya dalam pekerjaan maupun organisasi. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rahayu, 2017) dan Maysarah & Rahardjo, (2015) dimana terdapat pengaruh negatif dari *Work Family Conflict* terhadap kepuasan kerja yang menyebabkan rendahnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja sekarang

Beberapa alasan faktor yang mendukung pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Kepuasan Kerja adalah karena adanya wujud loyalitas dalam keikutsertaan anggota kepada organisasi akan mendorong karyawan diluar untuk berperilaku di luar dari pekerjaan utamanya yang membantu perusahaan menuju efektivitas dan efisiensi. Karyawan yang mempunyai keterikatan secara emosional dengan organisasi akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi dimana akan membuat karyawan bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan sesama rekan kerja sehingga karyawan tidak berniat untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang berkomitmen dalam bekerja tidak akan meninggalkan pekerjaannya sehingga dalam bekerja karyawan akan melaksanakan pekerjaan tidak mengeluh.

2. Pengaruh Islamic Work Ethics dengan Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *Islamic Work Ethics* yang diterima karyawan maka akan semakin meningkatkan perilaku Kepuasan Kerja. Berdasarkan penelitian ini dapat dikatakan bahwa adanya *Islamic Work Ethics* akan menghasilkan perilaku Kepuasan Kerja. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hutagalung & Hutagal, 2018) yaitu apabila karyawan merasa adil atas apa yang telah didapat, maka komitmen karyawan terhadap perusahaan juga akan meningkat..

Beberapa alasan faktor yang mendukung pengaruh Islamic Work Ethics terhadap Kepuasan Kerja adalah karena karyawan yang merasa perusahaan telah memberikan penghargaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan selalu dipercaya untuk mengemban tugas dalam perusahaan akan merasa sangat berat untuk meninggalkan organisasi akan bersedia mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi. Perusahaan yang selalu memberikan kesempatan yang sama pada semua karyawan dalam melakukan tugas akan membuat bersedia menerima (toleransi) adanya ketidaknyamanan yang muncul dan imposition of work without complaining. Selain itu karyawan yang dipercaya pimpinan untuk aktif dalam mengemukakan pendapat akan menampilkan image positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal,

mendukung dan membela tujuan organisasi.

3. Pengaruh Work Family Conflict dengan Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *Work Family Conflict* yang diterima karyawan maka akan semakin menurunkan intensitas *Turnover Intention*. Berdasarkan penelitian ini dapat dikatakan bahwa *Work Family Conflict* akan menghasilkan sikap loyalitas anggota organisasi dalam menurunkan keinginan meninggalkan organisasi. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Hutagalung & Wibawa, 2018) dan (Kristanto, Rahyuda, & Riana, 2014) dimana adanya keadilan distributif dan keadilan prosedural akan memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Beberapa alasan faktor yang mendukung pengaruh *Work Family Conflict* dapat menurunkan *turnover intention* adalah karena adanya wujud loyalitas dalam keikutsertaan anggota kepada organisasi akan menurunkan keinginan karyawan untuk tidak sering berpikir mengambil keputusan untuk keluar dari pekerjaan yang saat ini dilakukannya. Karyawan yang mempunyai keterikatan secara emosional dengan organisasi akan membuat keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan ini meskipun ada kesempatan yang lebih baik menurun. Karyawan yang berkomitmen dalam bekerja tidak akan meninggalkan pekerjaannya sehingga dalam bekerja karyawan akan menurunkan keinginannya untuk sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain.

4. Pengaruh Islamic Work Ethics dengan Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin tinggi *Islamic Work Ethics* yang diterima karyawan maka akan menurunkan *Turnover Intention*. Berdasarkan penelitian ini dapat dikatakan bahwa adanya Keadilan prosedural dan keadilan distributif juga memiliki pengaruh yang signifikan dan negatif terhadap *Turnover intention*. Dengan demikian hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maysarah & Rahardjo, (2015) dan Samhaji,*et.al*, (2016) di mana ketika pekerja diperlakukan dengan adil dilingkungan kerja sosialnya, dengan rasa keadilan yang lebih tinggi maka karyawan akan cenderung menurunkan

keinginannya untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, beberapa alasan yang menjadikan pengaruh variabel *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover Intention* adanya keadilan dalam penerimaan imbalan dengan kewajiban yang dilakukan akan menurunkan keinginan karyawan untuk tidak sering berpikir mengambil keputusan untuk keluar dari pekerjaan yang saat ini dilakukannya. Kesadaran karyawan untuk saling menghormati dan saling menghargai kepada atasan dan rekan kerja akan membuat keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan ini meskipun ada kesempatan yang lebih baik menurun. Keadilan informasional yang diterima karyawan yang diwujudkan dalam menerapkan prinsip keterbukaan dan menyampaikan informasi dengan benar akan membentuk sikap karyawan dimana mereka tidak akan meninggalkan pekerjaannya sehingga dalam bekerja karyawan akan menurunkaninginannya untuk sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention

Hasil penelitian ini menunjukkan semakin karyawan mempunyai sikap untuk berkomitmen terhadap organisasi maka akan semakin menurunkan perilaku *Turnover Intention*. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan yang merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya (Rini dkk., 2013) faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja diantaranya faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan dan apresiasi individu bersama dengan kelompok dan faktor organisasi seperti hubungan antar rekan kerja dan supervisor dan kondisi kerja, kebijakan kerja, dan kompensasi. Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sebuah cerminan seberapa besar karyawan menikmati dan merasa puas dengan pekerjaannya komitmen organisasional memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dinyatakan bahwa komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana seseorang karyawan memihak sebuah organisasi serta tujuan daninginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Oleh

karena itu, semakin tinggi komitmen organisasional, maka akan semakin rendah niat karyawan untuk berpindah

4.10 Pengaruh langsung dan Tidak Langsung

a. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Perilaku *Work Family Conflict* dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dalam menurunkan *Turnover Intention* yang dibuktikan dengan adanya wujud loyalitas dalam keikutsertaan anggota kepada organisasi akan mendorong karyawan diluar untuk berperilaku di luar dari pekerjaan utamanya yang membantu perusahaan menuju efektivitas dan efisiensi sehingga perilaku tersebut akan menurunkan keinginan karyawan untuk tidak sering berpikir mengambil keputusan untuk keluar dari pekerjaan yang saat ini dilakukannya. Karyawan yang mempunyai keterikatan secara emosional dengan organisasi akan membuat karyawan merasa menjadi bagian dari keluarga pada organisasi dimana akan membuat karyawan bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan sesama rekan kerja sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan ini meskipun ada kesempatan yang lebih baik menurun. Karyawan yang berkomitmen dalam bekerja tidak akan meninggalkan pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan pekerjaan tidak mengeluh sehingga akan menurunkan keinginannya untuk sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain.

b. Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap *Turnover Intention* melalui Kepuasan Kerja

Beberapa alasan faktor yang mendukung pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kepuasan Kerja adalah karena karyawan yang merasa perusahaan telah memberikan penghargaan sesuai dengan tugas yang diberikan dan selalu dipercaya untuk mengemban tugas dalam perusahaan akan merasa sangat berat untuk meninggalkan organisasi akan bersedia mematuhi segala peraturan, prosedur, dan regulasi organisasi meskipun tidak ada pihak yang mengawasi sehingga keinginan dimana tidak sering berpikir mengambil keputusan untuk keluar dari pekerjaan yang saat ini dilakukannya dapat menurun. Perusahaan yang selalu memberikan

kesempatan yang sama pada semua karyawan dalam melakukan tugas akan membuat bersedia menerima (toleransi) adanya ketidaknyamanan yang muncul dan imposition of work without complaining dalam rangka menurunkan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan ini meskipun ada kesempatan yang lebih baik. Selain itu karyawan yang dipercaya pimpinan untuk aktif dalam mengemukakan pendapat akan menampilkan *image* positif tentang organisasi, membela organisasi dari ancaman eksternal, mendukung dan membela tujuan organisasi dalam usaha menurunkan keinginannya untuk sering mencari informasi pekerjaan di tempat lain.



BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. *Work Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kepuasan Kerja karyawan artinya Semakin tinggi *Work Family Conflict* yang dirasakan karyawan maka akan semakin menurunkan Kepuasan Kerja.
2. *Islamic Work Ethics* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan artinya semakin tinggi *Islamic Work Ethics* yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja.
3. *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover intention* karyawan artinya semakin tinggi *Work Family Conflict* yang dialami karyawan maka akan semakin meningkatkan intensitas *Turnover Intention*.
4. *Islamic Work Ethics* berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* karyawan artinya semakin tinggi *Islamic Work Ethics* karyawan maka akan mengurangi minat *Turnover Intention*.
5. Kepuasan Kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover intention* karyawan artinya Kepuasan Kerja karyawan mampu menurunkan *Turnover intention* karyawan. Semakin karyawan mempunyai sikap untuk berkomitmen terhadap organisasi maka akan semakin menurunkan perilaku *Turnover Intention*.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka implikasi yang dapat diberikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien yang memberikan sumbangan terbesar terhadap kepuasan kerja adalah variabel *Islamic Work Ethic*, dengan demikian PT sungsung chang indonesia dapat menciptakan suasana kerja dengan menggunakan prinsip keagamaan atau keislaman dalam karyawan sehingga kepuasan kerja akan semakin meningkat. Misalnya memberikan waktu untuk beribadah atau dapat menggunakan prinsip islami seperti 3S yaitu senyum

sapa salam sehingga akan timbul bentuk kerja sama yang kuat antar karyawan dan kepuasan kerja dapat tercipta.

2. Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien yang memberikan sumbangan terbesar terhadap *turnover intention* adalah variabel *Islamic Work Ethic*, penggunaan prinsip islami pada perusahaan PT Sung Chang Indonesia dapat meminimalkan keluarnya karyawan dari perusahaan. Minimnya rasa persaingan pada karyawan akan menimbulkan rasa keadilan pada diri karyawan sehingga akan terus berfokus dalam mengoptimalkan pekerjaannya sehingga rasa ingin keluar dari pekerjaan akan semakin menurun.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penyebaran kuesioner dilakukan secara online yaitu menggunakan google form karena pandemi yang tidak kunjung membaik sehingga membutuhkan waktu lama untuk mengumpulkan kuesioner karena menunggu tanggapan dari responden.
2. Masih ada faktor lain yang dapat mempengaruhi Turnover Intention seperti variabel yang lebih modern dengan mengkaitkan dengan teknologi.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Penelitian ini hanya mengambil satu sampel perusahaan cabang yaitu PT Sung Chang Indonesia, akan lebih baik jika sampel akan diambil seluruh karyawan perusahaan yang cabang maupun induk perusahaan, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang luas.
2. Peneliti mendatang dapat menambahkan variabel atau mengurangi variabel sesuai kondisi perusahaan atau yang berkaitan dengan era digital seperti adopsi teknologi informasi atau stres kerja sehingga informasi yang diperoleh lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Rehman, Z. U. (2017). Relationship Between Work-Family Conflict, Job Embeddedness, Workplace Flexibility, And Turnover Intentions. *Makara Human Behavior Studies In Asia*, 21(2), 92. <https://doi.org/10.7454/Mssh.V21i2.3504>
- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita Dan Stres Kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33–48.
- Akmal, M. El, & Rislisa, R. (2018). Hubungan Job Characteristic Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *Analitika*, 10(2), 87. <https://doi.org/10.31289/Analitika.V10i2.1998>
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4630–4659.
- Azizah, Siti Nur, & Ma'rifah, D. (2018). Analisis Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Di Yayasan Al Huda Kebumen. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen (Rekomen)*, 1(2), 19–26. <https://doi.org/10.31002/Rn.V1i2.715>
- Balkis, Q., Saadah, N., & Rashidi. (2017). The Effect Of Islamic Work Ethics On Job Satisfaction In Organization ; A Study In Sekolah Rendah Islam Indera Mahkota (Sri Abim), Kuantan. *Journal Of Global Business And Social Entrepreneurship (Gbse)*, 1(3), 46–61.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan One Way Production. *Jurnal Agora*, 5(3), 1–7.
- Christianto, G., & Putra, M. (2016). Pengaruh Emotional Exhaustion Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(5), 243731.
- Gunaprasida, N., & Wibowo, A. (2019). The Effect Of Work-Family Conflict And Flexible Work Arrangement On Turnover Intention: Do Female And Male Employees Differ? *The Effect Of Work-Family Conflict And Flexible Work*

Arrangement On Turnover Intention: Do Female And Male Employees Differ?, 23(1), 27–36. <https://doi.org/10.20885/jsb.vol23.iss1.art3>

Hairunnisa. (2020). Pengaruh Etika Kerja Islam Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Psikoborneo*, 8(1), 134–140.

Halimah, T., Fathoni, A., & Minarsih, M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Galael Supermarket (Studi Kasus Pada Galael Superindo Kota Semarang). *Journal Of Management*, 2(2), 1–16.

Kusumanegara, I. S., Asmony, T., & Numayanti, S. (2018). Work-Family Conflict On Turnover Intention Regarding Work Stress As Intervening Variable. *International Journal Of Social Sciences And Humanities*, 2(2), 141–154. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n2.153>

Lu, A. C. C., & Gursoy, D. (2016). Impact Of Job Burnout On Satisfaction And Turnover Intention: Do Generational Differences Matter? *Journal Of Hospitality And Tourism Research*. <https://doi.org/10.1177/1096348013495696>

Mangkunegara, A. A. P. (2016). Evaluasi Kerja. In *Pt.Refika Aditama*.

Nadiliani, W., Abdurrahman, D., & Roosallyn, A. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Prosiding Manajemen*, 6(1), 1–15.

Nashtya, A. D., & Baidun, A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict, Modalpsikologis Dan Variabel Demografis Terhadap Kinerja Guru. *Tazkiya Journal Of Psychology*, 22(1), 137–150. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v22i1.8165>

Nisa, N. H., & Malik, N. (2016). Pengaruh Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Exhaustion. *Journal Of Innovation In Business And Economics*, 7(1), 67. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no1.67-76>

Rahmadiani, Y. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Di Rumah Sakit Islam Siti Rahmah. *Jurnal Kesehatan Andalas*, 9(1), 18. <https://doi.org/10.25077/jka.v9i1.1218>

- 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>
- Salinas, A., & Giantari, K. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja & Turnover Intention pada The Samaya. *Journal Of Chemical Information And Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sari, D., & Susanto. (2019). Mengungkap Tingginya Turnover Intention Pt. Wbs Semarang. *Solusi*, 17(2), 165–178. <https://doi.org/10.26623/V17i2.1462>
- Sari, R. R. N., & Armanu, E. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Intention To Leave Pada Karyawan Produksi Mitra Produksi Sigaret (Mps) Ngoro-Jombang. *Business Management Journal*, 11(2), 54–64. <https://doi.org/10.30813/Bmj.V11i2.628>
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.
- Syahrudin, M., Utami, W., & Andini, A. P. (2017). Pengaruh Job Insecurity Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis, 2017*, 312–325.
- Tariana, I. W. A., & Wibawa, I. M. A. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Pengaruh Work Family Conflict Dan Turnover Intention Pada Karyawan Wanita. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5433–5461.
- Wibisono, P. S. H. (2017). Bagaimana Turnover Intention Generasi Millennial Dan Non Millennial Dipengaruhi Meaning Of Work Dan Job Satisfaction (Studi Pada Bagian Administrasi Pts A, Jakarta). *Jurnal Manajemen*, 14(2), 152–169. <https://doi.org/10.25170/Jm.V14i2.785>
- Widodo. (2010). Model Pengembangan Kepuasan Kerja Dengan Kepuasan Keluarga. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi (Jbe)*, 17(1), 61–73.
- Wulandari, I. A. D., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Engaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand

Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 813–839.

Yuda, I. B. D. P., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5319–5347.



LAMPIRAN



Lampiran 1. 1 KUESIONER PENELITIAN

“MODEL PENGENDALIAN TURNOVER INTENTION BERBASIS WORK FAMILY CONFLICT, ISLAMIC WORK ETHICS, DAN KEPUASAN KERJA”.

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER :

1. Kepada Bapak / Ibu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada dengan jujur dan sebenarnya.
2. Sebelum anda mengisi kuesioner dimohon untuk terlebih dahulu mengisi pertanyaan mengenai data diri anda.
3. Isilah kolom pertanyaan dengan menggunakan tanda (X) pada kolom yang tersedia, dengan menggunakan nilai yang terdapat pada tabel.

Tabel Skala Likert

Nilai	Keterangan
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Tidak Tahu (TT)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

DATA DIRI / IDENTITAS :

Jenis Kelamin (L/P) : Laki-laki Perempuan
 Usia :th

Pendidikan Terakhir : SMA Diploma
 S1 Lainnya (sebutkan).....

WORK FAMILY CONFLICT

1

Saya merasa tekanan pekerjaan menimbulkan perasaan tegang sepanjang kerja

San
gat tidak setuju 1 2 3 4 5 San
gat setuju

Faktor apa yang membuat anda berselisih?

2 Saya merasa Melewatkan aktivitas bersama keluarga karena waktu yang digunakan untuk bekerja

San
gat tidak setuju 1 2 3 4 5 San
gat setuju

Kepentingan keluarga seperti apa yang mempengaruhi pekerjaan?

3 Saya merasa waktu sering bentrok antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga

San
gat tidak setuju 1 2 3 4 5 San
gat setuju

Permasalahan seperti apa yang mempengaruhi tanggung jawab dalam pekerjaan ?

ISLAMIC WORK ETHIC

1

Saya Bekerja untuk mencapai ridha Allah.

	1	2	3	4	5	
San						San
gat tidak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	gat setuju
setuju						

Bagaimana cara anda melakukan pekerjaan dalam mencapai ridho Allah ?

2 Saya bekerja dengan sungguh sungguh sesuai dengan kepercayaan atau amanah yang diberikan pada saya

	1	2	3	4	5	
San						San
gat tidak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	gat setuju
setuju						

Bagaimana cara anda menjaga amanah dalam bekerja ?

3 Saya bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga

	1	2	3	4	5	
San						San
gat tidak	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	gat setuju
setuju						

Bagaimana cara anda menjaga motivasi dalam bekerja ?

KEPUASAN KERJA

1

Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.

		1	2	3	4	5	
San gat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	San gat setuju

Bagaimana anda mensyukuri gaji yang sudah anda terima saat ini?

2

Saya merasa puas dengan pekerjaan saya saat ini

		1	2	3	4	5	
San gat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	San gat setuju

Bagaimana anda mensyukuri pekerjaan yang sudah anda terima saat ini?

3

Saya merasa puas dengan rekan kerja saat ini

		1	2	3	4	5	
San gat tidak setuju	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	San gat setuju

Bagaimana anda mensyukuri rekan kerja yang sudah anda terima saat ini?

TURNOVER INTENTION

1

Saya mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerja saya saat ini.

Lampiran 1. 2 DATA TABULASI

1. Work Family Conflict

Responden	Work Family Conflict			Jumlah
	1	2	3	
1	4	3	3	10
2	2	2	2	6
3	5	5	5	15
4	2	2	2	6
5	4	4	3	11
6	3	4	3	10
7	5	5	5	15
8	3	3	4	10
9	2	2	2	6
10	4	3	4	11
11	3	4	3	10
12	5	5	5	15
13	5	5	5	15
14	4	3	3	10
15	3	4	4	11
16	2	3	3	8
17	4	4	4	12
18	3	4	3	10
19	4	5	5	14
20	2	3	3	8
21	2	2	2	6
22	2	3	3	8
23	5	4	5	14
24	3	3	4	10
25	4	4	5	13
26	4	3	4	11

27	4	5	4	13
28	4	4	3	11
29	4	3	4	11
30	3	4	3	10
31	5	5	4	14
32	5	4	4	13
33	5	4	5	14
34	2	2	2	6
35	4	3	3	10
36	4	5	4	13
37	3	4	3	10
38	3	4	4	11
39	2	2	2	6
40	3	3	4	10
41	3	4	3	10
42	4	3	3	10
43	3	4	3	10
44	3	3	4	10
45	2	3	3	8
46	2	2	2	6
47	2	2	2	6
48	4	3	4	11
49	3	4	3	10
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	4	3	3	10
53	2	2	2	6
54	2	2	2	6
55	3	4	3	10
56	3	3	4	10

57	3	4	3	10
58	4	4	5	13
59	4	3	3	10
60	4	4	3	11
61	2	2	2	6
62	4	4	4	12
63	2	2	2	6
64	3	4	3	10
65	3	3	4	10
66	3	4	3	10
67	2	2	2	6
68	4	4	4	12
69	2	2	2	6
70	4	3	4	11
71	4	5	5	14
72	2	2	2	6
73	4	3	3	10
74	4	5	4	13
75	3	4	3	10
76	3	3	4	10
77	5	4	5	14
78	5	5	5	15
79	2	3	3	8
80	2	2	2	6
81	2	3	3	8
82	5	5	5	15
83	3	4	3	10
84	4	3	3	10
85	5	4	4	13
86	3	4	3	10

87	3	4	4	11
88	2	2	2	6
89	3	3	4	10
90	4	4	4	12
91	2	2	2	6
92	4	3	4	11
93	4	4	4	12
94	2	2	2	6
95	4	4	3	11
96	3	4	3	10
97	2	2	2	6
98	5	5	4	14
99	2	2	2	6
100	4	3	4	11
101	4	3	3	10
102	5	5	5	15
103	2	2	2	6
104	5	4	5	14
105	2	2	2	6
106	3	4	4	11
107	3	4	3	10

2. Islamic Work Ethic

Responden	Islamic Work Ethic			Jumlah
	1	2	3	
1	5	4	4	13
2	5	5	5	15
3	4	5	4	13
4	4	5	5	14
5	5	4	5	14

6	5	5	5	15
7	3	3	3	9
8	3	4	4	11
9	2	3	3	8
10	3	2	3	8
11	1	2	2	5
12	3	3	3	9
13	3	3	2	8
14	4	4	5	13
15	3	3	3	9
16	4	5	4	13
17	3	2	2	7
18	4	4	4	12
19	4	4	4	12
20	2	1	1	4
21	2	2	3	7
22	3	2	3	8
23	2	3	2	7
24	4	3	4	11
25	5	5	5	15
26	5	4	4	13
27	4	4	3	11
28	5	5	4	14
29	4	5	4	13
30	3	2	3	8
31	2	2	3	7
32	4	4	5	13
33	3	2	3	8
34	5	4	5	14
35	4	5	5	14

36	5	5	5	15
37	5	5	5	15
38	4	5	4	13
39	5	4	5	14
40	4	4	4	12
41	5	4	4	13
42	4	5	4	13
43	4	4	5	13
44	5	5	4	14
45	2	1	1	4
46	3	2	2	7
47	5	4	5	14
48	4	5	5	14
49	5	5	5	15
50	3	3	3	9
51	4	3	4	11
52	5	5	5	15
53	4	5	4	13
54	3	2	3	8
55	2	3	3	8
56	2	2	1	5
57	5	4	5	14
58	5	5	5	15
59	5	5	5	15
60	5	4	4	13
61	5	5	4	14
62	4	5	4	13
63	5	4	5	14
64	4	4	5	13
65	4	5	4	13

66	4	5	5	14
67	5	5	5	15
68	5	4	4	13
69	5	4	5	14
70	5	5	4	14
71	3	2	3	8
72	5	4	5	14
73	4	5	5	14
74	5	5	5	15
75	5	5	5	15
76	3	3	2	8
77	2	2	3	7
78	4	5	4	13
79	2	1	1	4
80	2	2	3	7
81	3	2	3	8
82	2	3	2	7
83	3	4	4	11
84	5	4	5	14
85	5	5	5	15
86	5	5	5	15
87	4	4	5	13
88	5	5	4	14
89	4	4	4	12
90	4	5	4	13
91	5	4	5	14
92	4	5	5	14
93	5	4	4	13
94	5	4	5	14
95	5	5	4	14

96	4	5	4	13
97	5	5	5	15
98	4	4	5	13
99	5	4	5	14
100	4	5	5	14
101	5	5	5	15
102	3	3	3	9
103	5	5	5	15
104	4	5	4	13
105	5	4	5	14
106	5	5	4	14
107	5	5	5	15

3. Kepuasan Kerja

Responden	<i>Islamic Work Ethic</i>			Jumlah
	1	2	3	
1	3	3	3	9
2	5	5	5	15
3	4	4	3	11
4	5	5	5	15
5	5	5	5	15
6	5	5	5	15
7	3	4	3	10
8	3	3	3	9
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	5	5	5	15
12	3	4	3	10
13	4	3	4	11
14	3	4	4	11

15	3	3	3	9
16	3	3	3	9
17	3	2	2	7
18	2	3	2	7
19	4	3	4	11
20	3	3	3	9
21	2	2	3	7
22	4	4	3	11
23	2	3	2	7
24	3	2	2	7
25	4	3	4	11
26	3	4	4	11
27	3	3	3	9
28	2	3	2	7
29	4	3	4	11
30	2	2	3	7
31	2	2	2	6
32	3	3	3	9
33	2	2	2	6
34	5	4	4	13
35	4	4	3	11
36	3	3	3	9
37	5	5	5	15
38	3	3	3	9
39	4	5	4	13
40	3	3	3	9
41	3	3	3	9
42	4	3	4	11
43	3	4	4	11
44	4	3	4	11

45	3	3	3	9
46	2	3	2	7
47	5	5	5	15
48	5	5	5	15
49	5	5	5	15
50	3	3	3	9
51	4	4	3	11
52	3	3	3	9
53	4	4	5	13
54	4	3	4	11
55	3	3	3	9
56	3	4	4	11
57	4	3	4	11
58	4	5	4	13
59	5	5	5	15
60	3	3	3	9
61	4	4	5	13
62	4	4	3	11
63	5	5	5	15
64	4	3	4	11
65	3	4	4	11
66	4	3	4	11
67	5	5	5	15
68	4	4	3	11
69	5	5	5	15
70	5	5	5	15
71	1	2	1	4
72	4	5	4	13
73	4	3	4	11
74	3	3	3	9

75	5	5	5	15
76	3	2	2	7
77	1	2	1	4
78	3	3	3	9
79	3	3	3	9
80	2	3	2	7
81	3	4	4	11
82	1	2	1	4
83	2	2	3	7
84	4	3	4	11
85	3	3	3	9
86	5	5	5	15
87	3	3	3	9
88	5	4	4	13
89	3	3	3	9
90	4	4	3	11
91	5	5	5	15
92	5	5	5	15
93	4	3	4	11
94	5	5	5	15
95	5	5	5	15
96	3	3	3	9
97	5	5	5	15
98	3	4	4	11
99	5	5	5	15
100	5	5	5	15
101	5	5	5	15
102	3	3	3	9
103	5	5	5	15
104	4	3	4	11

105	5	5	5	15
106	5	5	5	15
107	5	5	5	15

4. Turnover Intention

Responden	Islamic Work Ethic			Jumlah
	1	2	3	
1	5	5	5	15
2	1	2	2	5
3	3	3	3	9
4	3	4	4	11
5	4	3	3	10
6	3	3	3	9
7	5	5	5	15
8	5	5	5	15
9	5	5	5	15
10	5	5	5	15
11	4	5	5	14
12	5	5	5	15
13	5	4	5	14
14	3	4	3	10
15	5	5	5	15
16	5	5	4	14
17	5	5	5	15
18	3	3	4	10
19	3	4	3	10
20	5	4	5	14
21	4	5	5	14
22	5	4	5	14
23	5	5	5	15

24	5	5	5	15
25	3	3	3	9
26	5	5	4	14
27	5	4	5	14
28	4	3	4	11
29	4	4	3	11
30	4	5	5	14
31	5	5	5	15
32	5	4	5	14
33	5	5	5	15
34	2	1	2	5
35	3	3	3	9
36	4	3	4	11
37	3	3	3	9
38	4	3	3	10
39	2	2	2	6
40	5	5	4	14
41	3	4	4	11
42	3	4	3	10
43	3	3	4	10
44	3	3	3	9
45	5	4	5	14
46	5	5	5	15
47	2	1	2	5
48	2	2	1	5
49	3	3	3	9
50	5	5	5	15
51	5	5	5	15
52	4	5	5	14
53	2	2	2	6

54	4	3	4	11
55	4	4	3	11
56	4	3	4	11
57	3	3	3	9
58	3	4	4	11
59	3	3	3	9
60	3	4	3	10
61	2	2	2	6
62	4	3	4	11
63	3	3	3	9
64	4	3	3	10
65	3	4	3	10
66	3	3	3	9
67	2	1	2	5
68	3	3	3	9
69	4	4	3	11
70	3	3	4	10
71	5	4	4	13
72	1	2	2	5
73	3	3	3	9
74	4	3	4	11
75	3	3	3	9
76	5	4	5	14
77	5	5	5	15
78	5	5	4	14
79	5	4	5	14
80	4	5	5	14
81	5	4	5	14
82	5	5	5	15
83	5	5	5	15

84	3	3	3	9
85	3	4	4	11
86	3	3	3	9
87	3	4	3	10
88	2	2	2	6
89	5	5	4	14
90	3	3	3	9
91	4	3	4	11
92	4	3	3	10
93	3	3	3	9
94	3	3	3	9
95	3	4	3	10
96	5	5	5	15
97	2	1	2	5
98	3	3	3	9
99	4	4	3	11
100	3	3	4	10
101	3	3	3	9
102	5	5	5	15
103	2	2	1	5
104	3	3	3	9
105	4	3	4	11
106	3	4	3	10
107	3	3	3	9

Lampiran 1. 3 Deskriptif Variabel

JK

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	laki-laki	50	46,7	46,7	46,7
	perempu an	57	53,3	53,3	100,0
	Total	107	100, 0	100,0	

Usia

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	< 25 tahun	27	25,2	25,2	25,2
	26-30 tahun	28	26,2	26,2	51,4
	31-40 tahun	24	22,4	22,4	73,8
	> 40 tahun	28	26,2	26,2	100,0
	Total	107	100, 0	100,0	

Pendidikan

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	SMA	44	41,1	41,1	41,1
	Diplo ma	28	26,2	26,2	67,3
	Sarja na	35	32,7	32,7	100,0
	Total	107	100, 0	100,0	

Variabel Work Family Conflict

x1.1

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	2	29	27,1	27,1	27,1
	3	29	27,1	27,1	54,2
	4	32	29,9	29,9	84,1
	5	17	15,9	15,9	100,0
Total		107	100,0	100,0	

x1.2

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	2	23	21,5	21,5	21,5
	3	30	28,0	28,0	49,5
	4	38	35,5	35,5	85,0
	5	16	15,0	15,0	100,0
Total		107	100,0	100,0	

x1.3

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	2	23	21,5	21,5	21,5
	3	36	33,6	33,6	55,1
	4	31	29,0	29,0	84,1
	5	17	15,9	15,9	100,0
Total		107	100,0	100,0	

Variabel Islamic Work Ethic

x2.1

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	1	1	,9	,9	,9
	2	12	11,2	11,2	12,1
	3	18	16,8	16,8	29,0
	4	32	29,9	29,9	58,9
	5	44	41,1	41,1	100,0
Total		107	100,0	100,0	

x2.2

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	1	3	2,8	2,8	2,8
	2	15	14,0	14,0	16,8
	3	13	12,1	12,1	29,0
	4	32	29,9	29,9	58,9
	5	44	41,1	41,1	100,0
Total		107	100,0	100,0	

x2.3

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	1	4	3,7	3,7	3,7
	2	7	6,5	6,5	10,3
	3	19	17,8	17,8	28,0
	4	33	30,8	30,8	58,9
	5	44	41,1	41,1	100,0
Total		107	100,0	100,0	

Variabel Kepuasan Kerja

y1.1

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	1	3	2,8	2,8	2,8
	2	10	9,3	9,3	12,1
	3	36	33,6	33,6	45,8
	4	26	24,3	24,3	70,1
	5	32	29,9	29,9	100,0
Total		107	100,0	100,0	

y1.2

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	2	11	10,3	10,3	10,3
	3	43	40,2	40,2	50,5
	4	20	18,7	18,7	69,2
	5	33	30,8	30,8	100,0
	Total		107	100,0	100,0

y1.3

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	1	3	2,8	2,8	2,8
	2	10	9,3	9,3	12,1
	3	36	33,6	33,6	45,8
	4	26	24,3	24,3	70,1
	5	32	29,9	29,9	100,0
Total		107	100,0	100,0	

Variabel Turnover Intention

y2.1

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	V 1	2	1,9	1,9	1,9
	2	10	9,3	9,3	11,2
	3	39	36,4	36,4	47,7
	4	21	19,6	19,6	67,3
	5	35	32,7	32,7	100,0
Total	T	107	100,0	100,0	

y2.2

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	V 1	4	3,7	3,7	3,7
	2	8	7,5	7,5	11,2
	3	39	36,4	36,4	47,7
	4	26	24,3	24,3	72,0
	5	30	28,0	28,0	100,0
Total	T	107	100,0	100,0	

y2.3

		Freque ncy	Perc ent	Valid Percent	Cumul ative Percent
Valid	V 1	2	1,9	1,9	1,9
	2	10	9,3	9,3	11,2
	3	39	36,4	36,4	47,7
	4	22	20,6	20,6	68,2
	5	34	31,8	31,8	100,0
Total	T	107	100,0	100,0	

Lampiran 1. 4 HASIL UJI KEBAIKAN DATA

Uji Validitas Work Family Conflict (X1)

Correlations

		x1 .1	x1 .2	x1 .3	W FC
1.1	x Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1	.7 ** .0 00	.8 ** .0 00	.9 ** .0 00
1.2	x Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.7 61** .0 00	1	.7 77** .0 00	.9 11** .0 00
1.3	x Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.8 26** .0 00	.7 ** .0 00	1	.9 ** .0 00
FC	w Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.9 ** .0 00	.9 ** .0 00	.9 ** .0 00	1
		10 7	10 7	10 7	10 7

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Validitas Islamic Work Ethic (X2)

Correlations

		x2 .1	x2 .2	x2 .3	E KI
2.1	x Pearson Correlation	1	.7 ** 80	.8 ** 22	.9 ** 29

	Sig. (1-tailed)		,000	,000	,000
	N	107	107	107	107
2.2	Pearson Correlation	,780**	1	,792**	,926**
	Sig. (1-tailed)	,000		,000	,000
	N	107	107	107	107
2.3	Pearson Correlation	,822**	,792**	1	,936**
	Sig. (1-tailed)	,000	,000		,000
	N	107	107	107	107
KI	Pearson Correlation	,929**	,926**	,936**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	
	N	107	107	107	107

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Correlations

	y1	y1	y1	K
	.1	.2	.3	K
y	Pearson	,81	,90	,90
1.1	Correlation		,36**	,61**
	Sig. (1-tailed)		,000	,000
	N	107	107	107
y	Pearson	,836**	1	,900
1.2	Correlation			,33**
	Sig. (1-tailed)			,000

	N	10 7	10 7	10 7	10 7
1.3	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	,9 ** 04 ,0 00	,8 ** 36 ,0 00	1 **	,9 ** 61 ,0 00
	N	10 7	10 7	10 7	10 7
K	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	,9 ** 61 ,0 00	,9 ** 33 ,0 00	,9 ** 61 ,0 00	1 **
	N	10 7	10 7	10 7	10 7

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Validitas Turnover Intention (Y)

		Correlations			
		y2 .1	y2 .2	y2 .3	TI
2.1	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	1 ** 20 ,0 00	,8 ** 74 ,0 00	,8 ** 74 ,0 00	,9 ** 51 ,0 00
	N	10 7	10 7	10 7	10 7
2.2	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	,8 ** 20 ,0 00	,8 ** 1 ,0 00	,8 ** 23 ,0 00	,9 ** 33 ,0 00
	N	10 7	10 7	10 7	10 7
2.3	Pearson Correlation Sig. (1-tailed)	,8 ** 74 ,0 00	,8 ** 23 ,0 00	1 ** 51 ,0 00	,9 ** 51 ,0 00
	N	10 7	10 7	10 7	10 7
I	Pearson Correlation	,9 ** 51	,9 ** 33	,9 ** 51	1 **

Sig. (1-tailed)	,000	,000	,000	
N	107	107	107	107

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Uji Reliabilitas Work Family Conflict (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	3

Uji Reliabilitas Islamic Work Ethic (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,921	3

Uji Reliabilitas Kepuasan kerja (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,948	3

Uji Reliabilitas Turnover Intention (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,940	3

Lampiran 1. 5 HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstan dardized Residual	Unstan dardized Residual
N		107	107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,00000	,00000
	Std. Deviation	2,2814 7310	1,9511 8067
	Most Extreme Differences	Absolute Positive Negative	,067 ,066 -,067
Test Statistic		,067	,073
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standa rdized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolera nce	VIF
	(Consta nt)	,574	1,592			,361	,719
WFC	-,160	,090	-,190	1,779	,78	,797	1,254
EKI	,041	,089	,053	,458	,48	,681	1,468
KK	,056	,099	,072	,568	,71	,564	1,773

a. Dependent Variable: park2

Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,574	1,592		,361	,719		
WFC	-,160	,090	-,190	1,779	,078	,797	1,254
EKI	,041	,089	,053	,458	,648	,681	1,468
KK	,056	,099	,072	,568	,571	,564	1,773

a. Dependent Variable: park2

Lampiran 1. 6 ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Persamaan Regresi Model 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9,180	1,294		7,097	,000		
WFC	-,393	,080	-,364	4,891	,000	,981	1,019
EKI	,495	,073	,503	6,767	,000	,981	1,019

a. Dependent Variable: KK

Persamaan Regresi Model 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	17,331	1,354		12,796	,000		
WFC	,247	,076	,228	3,230	,022	,797	1,254
EKI	-,514	,076	-,519	-6,808	,000	,681	1,468
KK	-,238	,084	-,237	-2,828	,066	,564	1,773

a. Dependent Variable: TI



Lampiran 1. 7 UJI KEBAIKAN MODEL

Uji Statistic F (UJI F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	586,690	3	195,563	49,914	,000 ^b
Residual	403,553	103	3,918		
Total	990,243	106			

a. Dependent Variable: TI

b. Predictors: (Constant), KK, WFC, EKI

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,592	,581	1,979

a. Predictors: (Constant), KK, WFC, EKI

b. Dependent Variable: TI

Lampiran 1. 8 PENGUJIAN HIPOTESIS

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.404	.789		25.853	.000
	konflik	-.421	.066	-.531	-6.413	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.959	.831		10.785	.000
	etika	.512	.061	.637	8.467	.000

a. Dependent Variable: kepuasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.881	.921		6.385	.000
	konflik	.530	.077	.559	6.908	.000

a. Dependent Variable: turnover

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.537	.817		26.358	.000
	etika	-.741	.060	-.772	-12.450	.000

a. Dependent Variable: turnover

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.774	1.243		20.737	.000
	kepuasan	-.889	.078	-.746	-11.462	.000

a. Dependent Variable: turnover

