

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN WANITA**

Ni Wayan Mega Sari Apri Yani<sup>1</sup>

I Gde Adnyana Sudibya<sup>2</sup>

Agoes Ganesha Rahyuda<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas  
Udayana,

email : apriyanimegasari@yahoo.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan wanita pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Gatot Subroto Denpasar. Responden pada penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan wanita yang sudah menikah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (4) *work-family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (5) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. (6) *work-family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. (7) stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pengujian variabel mediasi menunjukkan hasil bahwa sifat mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention* adalah *complete full mediation* (variabel mediasi sempurna), sedangkan sifat mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* adalah *partial mediation* (variabel mediasi sebagian).

**Kata Kunci:** *work-family conflict*, stres kerja, kepuasan kerja, *turnover intention*

**ABSTRACT**

This study aims to explore the effect of work-family conflict and stress upon job satisfaction and turnover intention amongst female workers at Bank Rakyat Indonesia (BRI) Gatot Subroto Branch Office, Denpasar. The respondents in this study were 30 married female workers. The results showed that: (1) work-family conflict have negative effects significantly to job satisfaction; (2) job stress have negative effects significantly to job satisfaction; (3) job satisfaction have negative effects significantly to turnover intention; (4) work-family conflict no have positive effects significantly to turnover intention; (5) job stress have positive significantly to turnover intention; (6) work-family conflict has an indirect effect through job satisfaction upon turnover intention and (7) work stress has an indirect effect through job satisfaction upon turnover intention. The testing of mediation variable showed that the mediation nature of job satisfaction in the correlation between work-family conflict and turnover intention is that of complete full mediation, while the nature of job satisfaction in the correlation between work stress and turnover intention is that of partial mediation

**Keywords:** work-family conflict, work stress, job satisfaction, turnover intention

## **PENDAHULUAN**

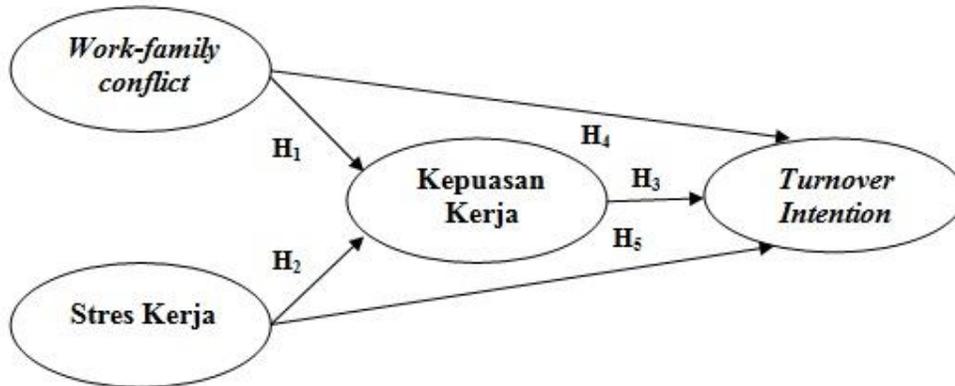
Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Wasposito dkk., 2013). Bank Rakyat Indonesia (BRI) adalah salah satu usaha perbankan terbesar milik pemerintah Indonesia yang berdiri sejak 16 Desember 1895. BRI Kantor Cabang Pembantu (KCP), 15 Unit dan 1 Kantor Kas. BRI Kantor Cabang Gatot Subroto Denpasar memiliki jumlah karyawan sebanyak 165 orang yang terdiri dari pria sebanyak 100 orang dan wanita 65 orang. Tahun 2014 tercatat 15 orang atau 9,1% dari jumlah karyawan yang menyatakan mundur dari pekerjaannya dan jumlah ini melampaui batas maksimal yang ditetapkan BRI.

Berdasarkan penelitian awal dapat diketahui bahwa jumlah karyawan wanita menikah dengan status karyawan sebagai pekerja kontrak lebih banyak yang mengundurkan diri dibandingkan pekerja tetap dan *outsourcing*. *Turnover* yang terjadi di perusahaan memiliki dampak negatif pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru (Wasposito dkk., 2010). *Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah atau keluar dari suatu perusahaan dan belum sampai pada tahap realisasi untuk benar-benar pindah kerja ke tempat kerja lain (Malna dkk., 2012). Kepuasan kerja merupakan

salah satu penyebab seseorang untuk berpikir keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari sebelumnya (Waspododkk., 2013). Kepuasan kerja merujuk pada sikap pekerja yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan negatif (Robbins dan Judge, 2014). Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya berarti karyawan tersebut cenderung mengalami ketidakpuasan yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti, pekerjaan tidak menarik, gaji, hubungan interpersonal, promosi, pendekatan pengawasan yang buruk dan kondisi kerja (Sattar *et al.*, 2011). Kepuasan kerja karyawan akan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah *work family conflict*. *Work-family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah dan Rohman, 2014). *Work-family conflict* bisa timbul dari tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stres, stres berasal dari satu peran yang *spills over* ke peran lain kemudian mengganggu kualitas hidup, dan perilaku yang tepat dalam satu domain tetapi dianggap tidak tepat di domain lainnya (Aslam *et al.*, 2011). Stres kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan karyawan keluar dari pekerjaannya. Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu perasaan negatif akibat dari tidak mampunya seorang individu menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan dari tempat kerja (Basri, 2012).

### **Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian**

Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang saling terkait dan sangat penting bagi setiap orang. Kedua hal tersebut amatlah sulit diintegrasikan apabila orang tersebut sudah menikah dan memiliki anak. Konflik akan muncul ketika seseorang harus membuat pilihan diantara dua peran yang harus dijalani (peran dalam keluarga dan pekerjaan) sehingga orang tersebut harus menjalankan peran ganda yaitu sebagai suami/istri, orang tua, anak dan karyawan (Amelia, 2010). Karyawan yang mengalami *work family conflict* dan stres kerja akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Ghayyur dan Jamal (2012) dan Mansoor *et al.* (2011) yang menyatakan bahwa semakin tinggi konflik dan stres yang dirasakan oleh seseorang maka kepuasan kerjanya akan semakin menurun. Menurut Lathifah dan Rohman(2014) mengemukakan bahwa, jika kepuasan kerja sudah dirasa kurang oleh seseorang, maka akan muncul keinginan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja. Kepuasan kerja memiliki efek untuk menentukan akan meninggalkan atau tetap tinggal di perusahaan tersebut. Karyawan cenderung untuk meninggalkan perusahaan jika mereka merasa tidak puas terhadap pekerjaannya (Aydogdu dan Asikgil, 2011). Berdasarkan uraian tersebut maka kerangka konseptual dari penelitian ini adalah sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

### 1) Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan masalah umum yang dihasilkan melalui pemeriksaan hasil tes mengenai *work-family conflict* yang menyebabkan ketidakpuasan kerja (Lathifah dan Rohman, 2014). Menurut Amelia (2010) yang didukung hasil penelitian Anafarta (2011), Laksmi dan Hadi (2012) berpendapat bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja seseorang dalam bekerja. Semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan oleh seorang karyawan maka kepuasannya akan semakin rendah, begitupula sebaliknya semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan maka kepuasannya akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

**H<sub>1</sub> : *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja**

## **2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Mansoor *et al.* (2011) berpendapat bahwa stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang memperkuat kepuasan kerja karyawan sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Stres kerja mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja, karena stres menjadi masalah utama dalam bekerja yang sangat berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan (Jehangir, 2011). Menurut Iqbal dan Waseem (2012) stres kerja merupakan masalah serius yang berhubungan dengan kepuasan kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan mendapatkan hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, didukung pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muamarah dan Kusuma (2012), Arifin dkk.(2010) serta Yinfah *et al.* (2010). Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

**H<sub>2</sub> : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja**

## **3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention***

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Waspodo dan Handayani (2013), Iqbal *et al.* (2014) serta Garnita dan Suana (2014) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan menurunkan *turnover intention* (Muamarah dan Kusuma, 2012). Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa tingkat turnover dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang (Aydogdu dan Asikgil, 2011). Seseorang semakin tidak puas terhadap pekerjaannya akan

semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*. Ketidakpuasan yang menjadi penyebab *turnover* memiliki banyak aspek diantaranya ketidakpuasan terhadap manajemen perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi, dan hubungan interpersonal (Manurung dan Ratnawati, 2012). Berdasarkan hasil penelitian yang diuraikan maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut

**H<sub>3</sub> : Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention***

#### **4) Pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Turnover intention***

Lathifah dan Rohman (2014) berpendapat bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan sisi *work-family conflict*, seseorang yang memiliki jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga timbul tekanan atau stres dalam dirinya dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut (Amelia, 2010). *Work-family conflict* mempunyai hubungan positif terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja menurut Ghayyur dan Jamal (2012) dimana konflik ini mempengaruhi perilaku melalui penarikan diri seperti gangguan dalam keluarga, datang terlambat ke tempat kerja dan absensi. Penelitian yang dilakukan oleh Blomme *et al.* (2010) dan Ngadiman dkk. (2014) juga mengemukakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dengan *turnover intention*. Semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan

seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

**H<sub>4</sub> : *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention***

#### **5) Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover intention***

Masalah *turnover intention* adalah masalah umum yang sering dihadapi oleh perusahaan. *Turnover intention* dipicu oleh stres kerja yang dialami oleh karyawan (Waspodo dkk.,2013). Hasil penelitian Muamarah dan Kusuma (2012) didukung pula oleh Basri (2012), Malna dkk. (2012), dan Iqbal *et al.* (2014) mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Tingginya stres kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mempengaruhi tingkat keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja (Manurung dan Ratnawati, 2012; Rismawan dkk., 2014). Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

**H<sub>5</sub> : Stres kerja berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention***

#### **6) Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan antara *Work Family Conflict* atau Stres Kerja dan *Turnover intention***

*Work Family Conflict* dan stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian terdahulu juga mengungkapkan bahwa ketidakpuasan kerja dan *turnover intention* disebabkan oleh adanya *work family conflict* (Amelia, 2010). *Work family conflict* juga memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja

dan *turnover intention* (Latifah dan Rohman, 2014). Kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi hubungan stres kerja dan *turnover intention*. Dalam penelitian sebelumnya seperti yang dinyatakan oleh Muamarah dan Kusuma (2012) stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan beberapa hasil penelitian yang sudah diungkapkan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut.

**H6 : Kepuasan kerja memediasi hubungan *work family conflict* dan *turnover intention***

**H7 : Kepuasan kerja memediasi hubungan stres kerja dan *turnover intention***

## **METODE PENELITIAN**

### **Variabel Penelitian dan Pengukurannya**

Variabel penelitian ini terdiri atas variabel independen, yaitu *work-family conflict* ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ), variabel mediasi yaitu kepuasan kerja ( $m$ ), dan variabel dependen yaitu *turnover intention* ( $Y$ ). Masing-masing variabel tersebut merupakan variabel laten yang diukur dari beberapa indikator. Tiap-tiap indikator terdiri atas beberapa item, yang dijabarkan dalam butir-butir pertanyaan dalam instrumen penelitian.

## **Definisi Operasional Variabel**

### **1) *Work-family conflict* ( $x_1$ )**

*Work-family conflict* ( $x_1$ ) adalah situasi yang timbul saat seseorang mengalami kesulitan membagi peran antara pekerjaan dan keluarga ataupun sebaliknya. Penelitian dalam mengukur variabel *work-family conflict* menggunakan skala Likert (Amelia, 2010). Variabel *work-family conflict* diukur dengan 3 indikator seperti *time-based conflict* yaitu tuntutan waktu pekerjaan kantor yang membawa kesulitan untuk mengurus rumah tangga, keluarga dan tanggung jawab pribadi, *strain-based conflict* yaitu tekanan yang timbul misalnya sesuatu yang ingin dilakukan dirumah tidak dapat dilakukan karena tuntutan dari pekerjaan dan menimbulkan stress, dan *behavior-based conflict* yaitu perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (pekerjaan/keluarga) seperti merubah waktu beraktivitas dan bersantai dengan keluarga akibat kewajiban terhadap pekerjaan kantor.

### **2) *Stres kerja* ( $x_2$ )**

Stres kerja ( $x_2$ ) adalah suatu kondisi yang tercipta akibat seseorang tidak bisa mengendalikan emosi yang berdampak pada proses berpikir dan kondisi diri sendiri (Muamarah dan Kusuma, 2012). Variabel stres kerja diukur dengan 3 indikator seperti lingkungan yaitu Ketidakpastian di lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi desain dari struktur organisasional, penugasan dan kebijakan serta standar operasional pekerjaan (SOP) yang tidak pasti terkadang membuat karyawan sulit menyelesaikan pekerjaannya. Organisasional yaitu tekanan dalam

organisasi yang dapat menyebabkan stres dalam menyelesaikan tugas dalam waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, atasan yang sangat menuntut dan tidak sensitif. Pribadi yaitu faktor pribadi yang dimaksud dalam hal ini seperti permasalahan diri sendiri dengan pekerjaannya, dimana karyawan menerima penugasan tanpa bantuan dan tidak mengetahui bagaimana atasan mengevaluasi kinerja karyawan.

### **3) *Turnover intention* ( $y_1$ )**

*Turnover intention* ( $y_1$ ) adalah suatu hasrat atau keinginan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya (Muamarah dan Kusuma, 2012). Variabel stres kerja diukur dengan 2 indikator yaitu berpikir keluar dari pekerjaan baik dalam waktu dekat atau jangka waktu tertentu dan aktif mencari pekerjaan lain apabila mendapatkan kesempatan dan gaji yang ditawarkan lebih besar dari sebelumnya.

### **4) Kepuasan kerja ( $m$ )**

Kepuasan kerja ( $m$ ) adalah suatu tingkatan dimana seseorang menyukai pekerjaan (Amelia, 2010). Penelitian dalam variabel ini diukur dengan 4 indikator yaitu gaji yang diperoleh sesuai dengan apa yang dilakukan, pengawasan yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku, pekerjaan itu sendiri yaitu pekerjaan tersebut menarik, adanya kesempatan untuk belajar, dan rekan sekerja yaitu secara teknis, rekan sekerjanya pandai dan sosial serta saling mendukung.

Dalam pengukuran data variabel-variabel penelitian ini menggunakan skala Likert dengan interval penelitian mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan skor 5 (sangat setuju).

### **Populasi dan Responden Penelitian**

Jumlah karyawan BRI Kanca Gatot Subroto Denpasar sebanyak 165 orang yang terdiri dari 100 orang pria dan 65 orang wanita, sedangkan karyawan yang statusnya sudah menikah sebanyak 70 orang terdiri dari 40 pria dan 30 wanita. Responden dalam penelitian ini difokuskan pada karyawan wanita yang sudah menikah, berjumlah 30 orang, dengan status pekerjaan *outsourcing*, kontrak dan tetap. Sugiyono (2009) menyatakan apabila obyek penelitian kurang dari 100 maka obyek penelitian yang digunakan adalah seluruhnya sehingga penelitian ini disebut penelitian populasi.

### **Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan Data**

Data yang diperlukan dalam penelitian ini meliputi data kuantitatif yang dinyatakan dalam bentuk angka-angka seperti data jumlah karyawan dan jumlah karyawan yang mengundurkan diri. Data kualitatif berupa uraian atau deskripsi yang meliputi lokasi penelitian, gambaran umum perusahaan dan karakteristik responden. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data seperti kuesioner dan observasi. Instrumen penelitian sebelum digunakan untuk pengumpulan data terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Hasil pengujian validitas instrumen terbukti valid karena nilai koefisien korelasi tiap-

tiap variabel menunjukkan nilai di atas 0,30 ( $r > 0,3$ ). Demikian pula hasil pengujian reliabilitas instrumen menunjukkan hasil reliabel karena nilai *Alpha Cronbach* setiap variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,60 ( $\alpha \geq 0,60$ ).

### **Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausalistik (Sugiyono, 2009). Penelitian ini menggunakan eksplanatori (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan kausalitas atau hubungan antara variabel *Work-family conflict* ( $X_1$ ), Stres Kerja ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $m$ ), dan *Turnover intention* ( $Y$ ) dengan menggunakan metode PLS (*Partial Least Square*).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

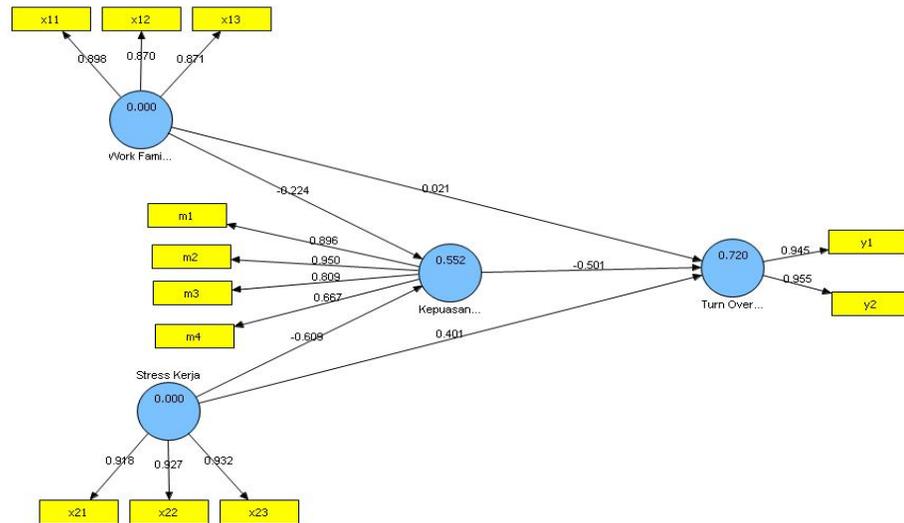
### **Karakteristik Responden**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang berusia dibawah 30 tahun lebih mendominasi sebanyak 22 orang (73,33 persen) dibandingkan usia 31-40 tahun, karena rata-rata pada usia tersebut wanita masih aktif bekerja setelah menikah dengan alasan menambah penghasilan. Karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan, dimana responden dengan status pekerjaan tetap lebih banyak yaitu 16 orang (53,33 persen) dibandingkan *outsourcing* dan kontrak. Karyawan yang sudah menjadi pekerja tetap biasanya jarang akan keluar dari perusahaan, kecuali memiliki alasan khusus yang memaksa karyawan untuk keluar dari perusahaan seperti adanya konflik peran.

Responden dengan masa kerja 6-10 tahun (53,33 persen) lebih mendominasi dibandingkan dibawah 5 tahun atau diatas 10 tahun. Semakin lama karyawan bekerja pada suatu perusahaan maka karyawan tersebut akan mengetahui bagaimana manajemen perusahaan tersebut apakah semakin baik atau tidak kedepannya terutama untuk kesejahteraan karyawannya. Karyawan yang menjadi responden rata-rata memiliki anak 1-3 orang (80 persen). Semakin banyak anak yang dimiliki, semakin banyak pula waktu yang harus disediakan untuk mengurus kebutuhan anak terutama dalam mendidik dan mengasuh. Tingkat pendidikan responden didominasi oleh tingkat pendidikan strata 1 sebanyak 22 orang (73,33 persen). Kriteria penerimaan karyawan baru kedepannya akan semakin meningkat, mengingat perkembangan pendidikan dan teknologi saat ini semakin maju.

### **Hasil Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dimana dalam PLS, model struktural hubungan antar variabel laten disebut *inner model* sedangkan pengukuran disebut *outer model*. Stabilitas dari estimasi dievaluasi dengan menggunakan t-statistik dimana sebelum menganalisis dilakukan pengujian dahulu terhadap model empiris penelitian. Hasil pengujian dapat diuraikan sebagai berikut.



Gambar 2. Hasil Analisis PLS

### 1) Hasil Model Pengukuran (*outer model*)

Evaluasi model pengukuran (*outer model*) dilakukan dengan memeriksa *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator serta *composite reliability* untuk blok indikator. Hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut.

#### (1) *Convergent Validity*

Hasil pengujian *convergent validity* dengan memperhatikan nilai *outer loadings* yang menunjukkan hasil di atas 0,50 sehingga pengukuran ini dapat disimpulkan persyaratan validitas konvergen telah terpenuhi.

#### (2) *Discriminant Validity*

Pengujian *discriminant validity* dilakukan dengan membandingkan nilai akar *square root of average variance extracted* (AVE) pada setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya yang terdapat dalam model. Hasil pengujian *discriminant validity* disajikan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Hasil Pengujian *Discriminant Validity***

Variabel	AVE	$\sqrt{AVE}$	Kepuasan Kerja	Stres Kerja	<i>Turnover intention</i>	<i>Work Family Conflict</i>
Kepuasan Kerja	0,701	0,837	1			
Stres Kerja	0,857	0,926	-0,683	1		
<i>Turnover intention</i>	0,903	0,950	-0,728	0,683	1	
<i>Work Family Conflict</i>	0,774	0,879	-0,661	0,482	0,537	1

Sumber : Data diolah

Hasil pengujian pada Tabel 1. menjelaskan bahwa nilai akar AVE pada variabel penelitian dapat disimpulkan memenuhi syarat pengukuran *discriminant validity* karena memiliki nilai di atas 0,5.

### (3) *Composite Reliability*

Pengujian *composite reliability* dilakukan selanjutnya dengan tujuan untuk menguji reliabilitas instrument dalam suatu model penelitian. Hasil pengujian *composite reliability* dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut.

**Tabel 2 Hasil Pengujian *Composite Reliability***

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Kepuasan Kerja	0,902	Reliabel
Stres Kerja	0,947	Reliabel
<i>Turnover intention</i>	0,949	Reliabel
<i>Work-family conflict</i>	0,911	Reliabel

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa hasil dari pengujian *composite reliability* menunjukkan bahwa variabel laten seluruhnya telah reliabel karena memiliki nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 sehingga seluruh indikator dapat menjadi alat ukur konstraknya masing-masing.

Berdasarkan hasil evaluasi *convergent* dan *discriminant validity* dari indikator serta *composite reliability* untuk blok indikator, maka dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator sebagai pengukur variabel *Work-family Conflict* ( $X_1$ ),

Stres kerja ( $X_2$ ), Kepuasan kerja ( $m$ ) dan *turnover intention* ( $Y$ ) mendapatkan hasil yang valid dan reliabel.

## 2) Hasil Model Struktural (*Inner Model*)

*Goodness of Fit* model struktural pada *inner model* diuji menggunakan nilai *predictif-relevance* ( $Q^2$ ). Nilai  $R^2$  setiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3 sebagai berikut.

**Tabel 3. R-Square**

	<i>R-Square</i>
Kepuasan Kerja	0,610
<i>Turnover intention</i>	0,598

Sumber : Data diolah

Nilai *predictive-relevance* diperoleh dengan rumus :

$$R^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2)$$

$$R^2 = 1 - (1 - 0,6106)(1 - 0,5988)$$

$$R^2 = 1 - 0,1562$$

$$R^2 = 0,8437$$

Hasil menunjukkan bahwa nilai *predictive-relevance* sebesar 0,8437 dan nilai ini  $> 0$ , sehingga dapat diartikan bahwa 84,37% variasi pada variabel *turnover intention* dijelaskan oleh variabel yang digunakan pada model, sisanya sebesar 15,62% dijelaskan oleh faktor lainnya diluar model maka model ini memiliki nilai *predictive-relevance*.

### 3) Hasil Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) akan memperlihatkan tujuh hipotesis. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t (*t-test*) pada setiap jalur pengaruh antara variabel. Hasil pengujian dari analisis PLS dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

**Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis dengan *Partial Least Square***

Hipotesis	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T-Statistics ( O/STERR )	Kesimpulan
Kepuasan Kerja -> <i>Turnover intention</i>	-0,501	0,050	0,050	9,981	Signifikan
Stres Kerja -> Kepuasan Kerja	-0,608	0,088	0,088	6,872	Signifikan
Stres Kerja -> <i>Turn Over Intention</i>	0,401	0,063	0,063	6,348	Signifikan
<i>Work-family conflict</i> -> Kepuasan Kerja	-0,223	0,086	0,086	2,590	Signifikan
<i>Work-family conflict</i> -> <i>Turn Over Intention</i>	0,021	0,056	0,056	0,371	Tidak Signifikan

Sumber : Data diolah

**Tabel 5. Hasil Pengujian Variabel Tanpa Mediasi**

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T-Statistic (O   STERR)	Kesimpulan
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,554	0,098	0,098	5,625	Signifikan
<i>Work-Family</i> → <i>Conflict Turnover Intention</i>	0,271	0,087	0,087	3,091	Signifikan

Sumber : Data diolah

Berdasarkan Tabel 4 dan Tabel 5, pengaruh *work-family conflict* terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah signifikan, pengaruh langsung *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan melibatkan variabel kepuasan kerja mendapatkan hasil

tidak signifikan sedangkan pengaruh langsung *work-family conflict* terhadap *turnover intention* tanpa melibatkan variabel kepuasan kerja adalah signifikan. Artinya, sifat mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara *work-family conflict* dan *turnover intention* adalah *complete full mediation* (variabel mediasi sempurna). Pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja adalah signifikan, pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* adalah signifikan, pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* adalah signifikan, pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* dengan melibatkan variabel kepuasan kerja adalah signifikan, dan pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* tanpa melibatkan variabel kepuasan kerja adalah signifikan. Artinya, sifat mediasi kepuasan kerja pada hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* adalah *partial mediation* (variabel mediasi sebagian).

## **Pembahasan**

### **1) Pengaruh *Work-family conflict* terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lathifah dan Rohman (2014) bahwa kepuasan kerja merupakan masalah umum yang dihasilkan melalui pemeriksaan hasil tes mengenai *work-family conflict*. Demikian pula penelitian Amelia (2010), Anafarta (2011), Laksmi dan Hadi (2012) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Artinya, semakin tinggi konflik-pekerjaan keluarga yang dirasakan oleh seorang karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan begitu pula sebaliknya semakin rendah konflik-pekerjaan keluarga yang dirasakan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

## **2) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kepuasan kerja karyawan. Temuan penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mansoor *et al.* (2011) dan Jehangir (2011), yang berpendapat bahwa stres kerja menjadi masalah utama dalam bekerja dan sangat berpengaruh dengan kepuasan kerja. Demikian pula hasil penelitian dari Iqbal dan Waseem (2012), Muamarah dan Kusuma (2012), Arifin dkk. (2010) yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut.

## **3) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepuasan kerja negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *turnover intention*. Hasil analisis data ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wasposito dan

Handayani (2013), Garnita dan Suana (2014), Muamarah dan Kusuma (2012), Aydogdu dan Asikgil (2011), Manurung dan Ratnawati (2012), serta Iqbal *et al.* (2014) yang berpendapat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan menurunkan *turnover intention*. Seorang karyawan yang semakin tidak puas dengan pekerjaannya maka akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan *turnover*.

#### **4) Pengaruh *Work-family conflict* terhadap *Turnover intention***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh secara positif antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lathifah dan Rohman (2014) yang menemukan adanya pengaruh langsung *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Amelia (2010), Ghayyur dan Jamal (2012), Blomme *et al.* (2010) dan Ngadiman dkk. (2014) juga menyebutkan bahwa adanya pengaruh positif antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. Walaupun variabel *work-family conflict* tidak memiliki pengaruh yang signifikan secara langsung dengan *turnover intention*, namun memiliki pengaruh yang secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Dari hasil temuan penelitian ini dapat disimpulkan bahwa untuk menekan

*turnover intention* di BRI Kantor Cabang Gatot Subroto Denpasar, maka *work-family conflict* ditekan melalui kepuasan kerja. Jika karyawan mengalami kepuasan kerja yang tinggi maka secara efektif dapat mencegah dampak *work-family conflict* dan menekan terjadinya *turnover intention*.

#### **5) Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *turnover intention*. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Waspodo dkk. (2013), Muamarah dan Kusuma (2012), Basri (2012), Malna dkk. (2012), Iqbal *et al.* (2014) yang mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, tingginya stres kerja yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan tempat mereka bekerja dan didukung pula hasil penelitian Manurung dan Ratnawati (2012), Rismawan dkk. (2014).

#### **6) Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan antara *Work-family conflict* atau Stres Kerja dan *Turnover intention***

Hasil analisis data menunjukkan bahwa adanya peran mediasi kepuasan kerja dalam pengaruh *work-family conflict*, stres kerja dan *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *work-family conflict* dan stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar

dari perusahaan. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2010) dan Lathifah dan Rohman (2014) mengemukakan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa *work-family conflict* memiliki hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja tetapi tidak signifikan pada pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Artinya, *work-family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi hubungan stres kerja dan *turnover intention*. Hasil analisis data menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif kepuasan kerja dan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dimana hasil penelitian tersebut sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muamarah dan Kusumah (2012). Artinya, stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut.

1. *Work-family conflict* memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin rendah konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh karyawan maka diikuti oleh semakin tingginya kepuasan kerja.

2. Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap kepuasan kerja. Artinya, semakin rendah stres pada pekerjaan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.
3. Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. *Work-family conflict* tidak memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka belum tentu memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
5. Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi stres dalam pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
6. *Work-family conflict* memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Artinya, bahwa untuk menekan terjadinya *work-family conflict*, lebih efektif dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan daripada mencegah terjadinya *turnover intention*.
7. Stres kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Artinya, bahwa untuk menekan stres kerja pada karyawan, lebih efektif dengan meningkatkan kepuasan kerja daripada mencegah terjadinya *turnover intention*.

8. Hasil pengujian variabel stres kerja terhadap *turnover intention* dengan mediasi atau tanpa mediasi menunjukkan hasil yang signifikan. Artinya, sifat mediasi pada hubungan stres kerja terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja adalah *partial mediation* (variabel mediasi sebagian).
9. Hasil pengujian variabel tanpa mediasi memberikan kesimpulan bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil yang signifikan sedangkan pada pengujian variabel dengan mediasi memberikan kesimpulan bahwa pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* adalah tidak signifikan. Artinya, sifat mediasi pada hubungan *work-family conflict* dan *turnover intention* melalui kepuasan kerja adalah *complete full mediation* (variabel mediasi sempurna).

### Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan penelitian serta manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran sebagai berikut.

1. *Work-family conflict* yang terjadi pada karyawan dapat dilakukan melalui pendekatan khusus oleh masing-masing manajer lini memberikan ruang kepada karyawan khususnya karyawan wanita agar lebih memperhatikan waktu pekerjaan supaya menghindari lembur. Di samping itu, karyawan juga harus mendekati diri dengan keluarganya agar diberi dukungan dan semangat sehingga waktu antara pekerjaan dan keluarga dapat terbagi dengan baik.

2. Stres kerja pada karyawan dapat diatasi dengan kedekatan antara atasan dengan karyawan, sehingga karyawan mengetahui bagaimana atasan menilai kinerja bawahannya. Kemampuan karyawan juga perlu ditingkatkan melalui pelatihan agar tugas yang diberikan walaupun dengan tenaga kerja seadanya dapat terlaksana dengan baik.
3. Kepuasan kerja dapat tercapai apabila karyawan mencintai pekerjaannya. Pekerjaan dan tanggung jawab apabila dirasakan menarik bagi karyawan maka karyawan akan dengan nyaman mengerjakan pekerjaan tersebut. Pekerjaan yang menarik dan karyawan mampu mengerjakannya tentu akan memberikan kepuasan tersendiri, sehingga karyawan tidak akan membandingkan dengan jenis pekerjaan lainnya.
4. *Turnover intention* dapat diatasi jika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab dan kemampuan karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan tidak akan pernah berpikir untuk mencari pekerjaan lain walaupun perusahaan lain menawarkan gaji lebih besar. Gaji lebih besar tentunya disertai dengan pekerjaan dan tanggung jawab lebih, setiap karyawan belum tentu mampu untuk mengemban tugas tersebut.

**REFERENSI**

- Amelia, Anisah. 2010. Pengaruh Work-to-Family Conflict dan Family-to-Work Conflict Terhadap Kepuasan dalam Bekerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 4, No. 3. Hal. 201-219.
- Anafarta, Nilgun. 2011. The Relationship between work-family conflict and job satisfaction A structural equation model (SEM) Approach. *International Journal of Bussiness and Management*. Vol.6, No.4.
- Arifin, Zaenal, Eka Afnan Troena, Armanu Thoyib, Umrans Nimran. 2010. Pengaruh Karakteristik Individu, Stres Kerja, Kepercayaan Organisasional terhadap Intention to Stay melalui Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi (Studi pada Dosen tetap Yayasan PTS Makasar). *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.8, No.3.
- Aslam, Rabia, Sadaf Shumaila, Mahwish Azhar, dan Shama Sadaqat. 2011. Work-family Conflict: Relationship between Work-life Conflict and Employee Retention-a comparative study of public and Private Sector Employees. *Journal of Research in Bussiness*. Vol.1, No.2. pp 18-29.
- Aydogdu, Sinem dan Baris Asikgil. 2011. An Empirical Study of Relationship Among Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turnover Intention. *International Review of Management dan Marketing*. Vol.1, No.3. pp. 43-53.
- Basri, Yesi Mutia. 2012. Hubungan antara Keadilan Prosedural, Job Stres, Komitmen Organisasional dan Keinginan Berpindah Akuntan (Studi pada Tenaga Akuntansi di Provinsi Riau dan Kabupaten Bengkalis).
- Blomme, Robert.J, Arjan Van Rheede, Debbie M. Tromp. 2010. Work-family Conflict as a cause for Turnover Intentions in The Hospitality Industry. *Tourism and Hospitality Research*. Vol. 10, No. 4. pp 269-285.
- Christine, W.S., Megawati Oktorina, Indah Mula. 2010. Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga sebagai Intervening Variabel (Studi pada *Dual Career Couple* di Jabodetabek). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.12, No.2. Hal. 121-132.
- Dewi, Riska Sari dan Tinjung. 2013. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention CV. Rizky Darussalam.
- Elizabeth, Maria Lydia. 2012. Hubungan Antara Pelanggaran Kontrak Psikologis Menurut Perawat dengan Intention To Quit dan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit X Tahun 2011, *Tesis*, Program Studi Kajian

Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia. Tidak Dipublikasikan.

Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghayyur, Muhammad dan Waseef Jamal. 2012. Work-Family Conflicts: A Case of Employees Turnover Intention. *International Journal of Social Science and Humanity*. Vol. 2, No.3.

Ghozali, Imam. 2006. *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Square*. Semarang : Universitas Diponegoro.

Garnita, Ni Made Ayu dan I Wayan Suana. 2014. Pengaruh Job Embeddedness dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol.3, No.9.

Hair, JR., et al. 2010. *Multivariate Data Analysis with Reading*. Fifth Ed. Prentice Hall International, Inc.

Iqbal, Muhammad dan Muhammad Adam Waseem. 2012. Impact of Job Stress on Job Satisfaction among Air Traffic Controllers of Civil Authority: An Empirical Study from Pakistan. *International Journal of Human Resource Studies*. Vol.2, No.2

Iqbal, Saba, Sadia Ehsan, Muhammad Rizwan, Mehwish Noreen. 2014. The Impact of Organizational Commitment, Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes. *International Journal of Human Resources Studies*. Vol.4, No.2.

Jehangir, Muhammad, Nasir Kareem, Ayaz Khan, Muhammad Tahir Jan, Shaheed Soherwadi. 2011. Effect of Job Stress on Job Performance and Job Satisfaction. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Bussiness*. Vol.3, No.7.

Khalid, Salman, Muhammad Zohaib Irzhad, Babak Mahmood. 2012. Job Satisfaction among Academic Staff: A Comparative Analysis between Public and Private Sector Universities of Punjab, Pakistan. *International Journal of Bussiness and Management*. Vol.7, No.1.

Khan, Muhhamad Saqib, Irfanullah Khan, Ghulam Muhammad Kundi, Shadiullah Khan, Allah Nawaz, Farhatullah Khan, Naseem Bakht Yar. 2014. The Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on The Intention to Leave among the Academicians. *International Journal of Academic Research in Bussiness and Social Sciences*. Vol.4, No.2.

- Laksmi, Nimas Ayu Putri dan Cholichul Hadi. 2012. Hubungan antara Konflik Peran Ganda(Work Family Conflict) dengan Kepuasan Kerja pada Karyawati bagian Produksi PT.X. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. Vol.1, No.2.
- Lathifah, Ifah dan Abdul Rohman. 2014. The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. Vol.5, No.2. pp 617-625.
- Maharani, Vivin, Eka Afnan Troena dan Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management*. Vol.8. No.17.
- Malna, Muhammad Afrizal, Rodhiyah, dan Reni Shinta Dewi. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention melalui Stres Kerja Karyawan PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Semarang. *Diponegoro Journal of Social and Political of Science*. Hal 1-12.
- Mansoor, Muhammad, Sabtain Fida, Saina Nasir, Zubair Ahmad. 2011. The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A Study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. Vol.2, No.3. pp 50-56.
- Manurung, Mona Tiorina dan Intan Ratnawati. 2012. Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal of Management*. Vol.1, No.2.
- Marwansyah. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Bandung. Bandung: Alfabeta
- Muamarah, Hanik Susilawati dan Indra Wijaya Kusuma. 2012. Pengaruh Iklim Etis Organisasi dan Stres Kerja terhadap Keinginan Berpindah dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Account Representative dan Pemeriksaan Pajak di Kantor Pelayanan Pajak di Pulau Jawa). *Jurnal BPPK*. Vol.5. Hal.77-90.
- Nandini, Nurhasmadiar dan Thinni Nurul Rochman. 2013. Penyebab Turnover Intention pada Pegawai Instalasi Gizi Rumah Sakit PHC Surabaya. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*. Vol.1, No.3.
- Ngadiman, Munawar Muchlish, dan Nurainun Bangun. 2014. Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kinerja

Karyawan Serta Keinginan Berpindah Kerja(Studi Empiris pada Profesi Dosen di DKI Jakarta). *Journal of The Academy of Marketing Science*.

- Rismawan, Putu Agus Eka, Wayan Gede Supartha, Ni Nyoman Kerthi Yasa. 2014. Peran Mediasi Komitmen Organisasional pada Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intensi Keluar Karyawan. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Vol.8, No.3. Hal. 424-441.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jouvani Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Cetakan 5. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A.Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat.
- Sattar, A. Khan. 2011. Predicting the Consequences of Job Satisfaction among District Officers in KPK, Pakistan. *Journal of Current Computer Science and Technology*. Vol.1, No.5. pp 228-237.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutanto, Eddy.M dan Carin Gunawan. 2013. Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4, No.1. Hal. 76-88.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Cetakan 13. Bandung: Alfabeta.
- Waspodo, Agung AWS, Nurul Chotimah Handayani, Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*. Vol.4, No.1.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Edisi 3, Cetakan 6. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yinfah, Benjamin Chan, Yeoh Sok Feon, Lim Chee-Leong, Syuhally Osman. 2010. An Exploratory Study on Turnover Intention Among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*. Vol 5, No 8.