

PERAN KEPUASAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KOMPENSASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Made Chintya Mahadewi¹
Agoes Ganesha Rahyuda²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia^{1,2}
Email: tyamahadewi@gmail.com¹

Abstract: *The Role of Job Satisfaction in Mediating The Effect of Work Family Conflict and Compensation Towards Turnover Intention.* The purpose of this study is to analyze the effect of work family conflict, compensation, and job satisfaction on turnover intention, to analyze the effect of work family conflict and compensation on job satisfaction, and to analyze the role of job satisfaction in mediating the effect of work family conflict and compensation on turnover intention. This research was conducted at the Permata Bank Dewi Sartika Branch Denpasar; the number of samples used was 93 employees, using the proportional random sampling method. The analysis technique used was path analysis. The software used is SPSS 22. The results show that work family conflict has a positive and significant effect on turnover intention, compensation and job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention, work family conflict has a negative and significant effect on job satisfaction, compensation positive effect on job satisfaction, job satisfaction is able to mediate the effect of work family conflict and compensation for turnover intention on Bank Permata Dewi Sartika Denpasar Branch employees.

Keywords: *turnover intention; job satisfaction; work family conflict; compensation.*

Abstrak: *Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Work Family Conflict dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention.* Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, untuk menganalisis pengaruh *work family conflict* dan kompensasi terhadap kepuasan kerja, serta untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh *work family conflict* dan kompensasi terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar, jumlah sampel yang digunakan yaitu 93 orang karyawan, dengan menggunakan metode *proporsionate random sampling*. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Software yang digunakan adalah SPSS 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work family conflict* dan kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar.

Kata kunci: *turnover intention; kepuasan kerja; work family conflict; kompensasi.*

PENDAHULUAN

Turnover mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Putra & Wibawa, 2015). *Turnover intention* merupakan saat seorang karyawan memiliki kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya (Robbins & Judge 2007: 38), *turnover* (berpindah kerja) biasanya merupakan salah satu pilihan terakhir bagi seorang karyawan apabila ia mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan 6 orang karyawan di Bank Permata Cab. Dewi Sartika Denpasar, dimana rata-rata alasan para karyawan memutuskan keluar dari pekerjaannya karena pekerjaan yang dipikul terlalu berat atau mengalami *overload* pekerjaan sehingga karyawan sulit untuk menyeimbangkan tanggung jawab untuk pekerjaan dan untuk keluarga, alasan lainnya adalah gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan lain dinilai karyawan lebih baik

dari pada gaji dan tunjangan yang diberikan oleh Bank Permata itu sendiri.

Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*, yaitu diantaranya *work family conflict* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana pengaruh positif mengisyaratkan apabila *work family conflict* yang dialami oleh karyawan meningkat, maka *turnover intention* karyawan juga ikut meningkat. Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* misalnya, Wulandari & Adnyani (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, Dewi dkk. (2018) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Nanda & Utama (2015) juga berpendapat bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu Chen *et al.*, (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa WIF (*work interference with family*) dan FIW (*family interference in work*) keduanya memiliki hubungan yang positif terhadap niat untuk berpindah.

Sependapat dengan hal tersebut Long *et al.*, (2016) mengemukakan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*, dimana *work family conflict* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Riptiono (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention*, dimana *work-family conflict* yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention*, Nisa & Malik (2016) dalam penelitiannya menunjukan pengaruh positif signifikan antara variabel *work family conflict* dan *turnover intention*. Pengaruh yang positif dan signifikan mengindikasikan dengan semakin tingginya *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan kecenderungan karyawan melakukan *turnover*.

Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention*, dimana diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Yunia (2016) yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal serupa diungkapkan oleh Pranowo (2016) menyatakan kompensasi berpengaruh

negatif terhadap *turnover intention* karyawan yang dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arta & Surya (2017) mengungkapkan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selaras dengan hal tersebut Artiningrum & Satrya (2016) mengemukakan bahwa kepuasan gaji yang didapat karyawan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Selaras dengan hal tersebut Chew *et al.*, (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel kompensasi dengan *turnover*, dimana dengan semakin rendahnya kompensasi yang diberikan maka akan *turnover intention* akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Candra *et al.*, (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel Kompensasi dengan variabel *turnover intention*, hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rubel & Kee (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel kompensasi dengan *turnover intention*, penelitian yang dilakukan oleh Fuaidah dkk., (2018) mengungkapkan

bahwa kompensasi karyawan berpengaruh aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi, jika terjadi perubahan terhadap kompensasi maka akan berpengaruh terhadap perubahan *turnover intention*.

Selain *work family conflict* dan kompensasi, kepuasan kerja adalah salah satu hal yang harus diperhatikan oleh atasan atau manajer di suatu perusahaan, dimana menurut Mangkunegara (2005: 117) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* pegawai tinggi. Selaras dengan hal tersebut Sutrisno (2009: 75) mengungkapkan bahwa karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi. Sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat,

aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Berbagai penelitian telah membahas mengenai hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti dkk., (2018) menyebutkan terdapat arah hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dimana arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel kepuasan kerja karyawan semakin baik atau meningkat maka variabel *turnover intention* karyawan juga akan semakin menurun. Selaras dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Sathyanarayan dan Lavanya (2018) menyatakan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*, Lee & Chelladurai (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan adanya hubungan yang negatif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention*, Zeffane & Melhem (2017) dalam penelitiannya mengatakan adanya hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention*, serta penelitian yang dilakukan oleh Zhang *et al.*, (2018) menyatakan bahwa terdapat

pengaruh yang negatif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ardiyanti (2019); Turgut *et al.*, (2017); Widyantara & Ardana (2015); Putra & Mujiati (2019) juga menunjukkan hasil yang sama dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dengan pekerjaannya maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya.

Selanjutnya terdapat pengaruh antara variabel *work family conflict* dengan variabel kepuasan kerja, dimana telah banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai hubungan variabel tersebut, yaitu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Paramita & Subudi (2017) menunjukkan hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selaras dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Mardhika & Dewi (2019) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariana & Riana (2016); Afrilia & Utami (2018)

menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan. Zito *et al.*, (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang negatif antara variabel *work family conflict* dengan variabel kepuasan kerja, Rahman *et al.*, (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan terdapat hubungan yang negatif antara variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja. Hal serupa diungkapkan oleh Yani dkk., (2016) *Work-family conflict* memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap kepuasan kerja artinya dengan semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja.

Selain variabel *work family conflict*, variabel kompensasi juga dapat mempengaruhi variabel kepuasan kerja, dimana telah banyak peneliti melakukan penelitian mengenai hubungan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja, salah satunya adalah Potale & Uhing (2015) yang dalam penelitiannya menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal serupa diungkapkan oleh Akmal & Tamini (2015) dimana upah pokok secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Tantowi dkk., (2016) mengemukakan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel *work family conflict* dan kompensasi terhadap variabel *turnover intention*, dimana telah banyak peneliti yang melakukan penelitian, yaitu Wulandari & Adnyani (2016) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif parsial terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sakawangi & Supartha (2017) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan positif pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan keluar karyawan, hal serupa juga diungkapkan oleh Paramita & Subudi (2017) menunjukkan bahwa peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intention* yaitu positif dan signifikan, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tariana & Wibawa (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia

(Persero) Tbk. Cabang Denpasar. Silvyana & Wibawa (2019) dengan teknik purposive random sampling. Pengumpulan data diperoleh dari wawancara dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah structural equation model (SEM dalam pengujian hipotesis pada peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* berpengaruh positif dan kepuasan kerja memediasi secara parsial.

Work family conflict memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana pengaruh positif mengisyaratkan apabila *work family conflict* yang dialami oleh karyawan meningkat, maka *turnover intention* karyawan juga ikut meningkat. Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* misalnya, Wulandari & Adnyani (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, Dewi dkk., (2018) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Nanda & Utama (2015) juga berpendapat bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention* karyawan. Selain itu Chen *et al.*, (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa WIF (*work interference with family*) dan FIW (*family interference in work*) keduanya memiliki hubungan yang positif terhadap niat untuk berpindah.

Sesuai dengan hal tersebut Long *et al.*, (2016) mengemukakan bahwa *work family conflict* memiliki hubungan yang positif dengan *turnover intention*, dimana *work family conflict* adalah salah satu faktor yang mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan organisasi. Riptiono (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention*, dimana *work-family conflict* yang tinggi akan meningkatkan *turnover intention*, Nisa & Malik (2016) dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh positif signifikan antara variabel *work family conflict* dan *turnover intention*. Pengaruh yang positif dan signifikan mengindikasikan dengan semakin tingginya *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin meningkatkan kecenderungan karyawan melakukan *turnover*, maka hipotesis adalah sebagai berikut:

H1: *work family conflict* berpengaruh positif

dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, yang dimana hal ini mengisyaratkan semakin tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka niat keluar karyawan akan semakin rendah. Berbagai penelitian telah dilakukan mengenai hubungan antara kompensasi dengan *turnover intention*, dimana diantaranya dilakukan oleh Widayati & Yunia (2016) yaitu kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal serupa diungkapkan oleh Pranowo (2016) menyatakan kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan yang dimana semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arta & Surya (2017) mengungkapkan kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sesuai dengan hal tersebut Artiningrum & Satria (2016) mengemukakan bahwa kepuasan gaji yang didapat karyawan dapat menurunkan tingkat *turnover intention*. Sesuai dengan hal tersebut Chew *et al.*, (2016) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat korelasi yang

signifikan antara variabel kompensasi dengan *turnover*, dimana dengan semakin rendahnya kompensasi yang diberikan maka akan *turnover intention* akan semakin meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Candra *et al.*, (2018) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel Kompensasi dengan variabel *turnover intention*, hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rubel & Kee, (2015) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel kompensasi dengan *turnover intention*, penelitian yang dilakukan oleh Fuaidah dkk., (2018) mengungkapkan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jadi, jika terjadi perubahan terhadap kompensasi maka akan berpengaruh terhadap perubahan *turnover intention*, maka hipotesis adalah sebagai berikut:

H2: Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* yang dimana hal ini mengisyaratkan dengan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka *turnover intention* akan

menurun. Berbagai penelitian telah membahas mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti dkk., (2018)

menyebutkan terdapat arah hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, dimana arah hubungan yang negatif menunjukkan jika variabel kepuasan kerja karyawan semakin baik atau meningkat maka variabel *turnover intention* karyawan juga akan semakin menurun. Selaras dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Sathyanarayan & Lavanya (2018) menyatakan adanya hubungan yang negatif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan *turnover intention*, Lee & Chelladurai (2017) dalam penelitiannya juga menyatakan adanya hubungan yang negatif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention*, Zeffane & Melhem (2017) dalam penelitiannya mengatakan adanya hubungan yang kuat antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention*, serta penelitian yang dilakukan oleh Zhang *et al.*, (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang negatif antara variabel kepuasan kerja dengan variabel *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh

Ardiyanti (2019); Turgut *et al.*, (2017), Widyantara & Ardana (2015); Putra & Mujiati (2019) juga menunjukkan hasil yang sama dimana kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan dengan pekerjaannya maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya, maka hipotesis adalah sebagai berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Work family Conflict berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, yang dimana hal ini mengisyaratkan dengan semakin tingginya *work family conflict* yang dialami oleh karyawan maka semakin menurunnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dimana sudah banyak peneliti yang melakukan penelitian mengenai hubungan variabel tersebut yaitu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Paramita & Subudi (2017) menunjukkan hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Selaras dengan hal tersebut penelitian yang dilakukan oleh Mardhika & Dewi (2019) menjelaskan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh negatif

dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariana & Riana (2016); Afrilia & Utami (2018) menunjukkan pengaruh negatif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan. Zito *et al.*, (2019) menyatakan terdapat pengaruh yang negatif antara variabel *work family conflict* dengan variabel kepuasan kerja Rahman *et al.*, (2018) dalam penelitiannya juga menyatakan terdapat hubungan yang negatif antara variabel *work family conflict* dan kepuasan kerja. Hal serupa diungkapkan oleh Yani dkk., (2016) *Work-family conflict* memiliki pengaruh langsung yang negatif terhadap kepuasan kerja artinya, dengan semakin rendah *work-family conflict* yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja, maka hipotesis adalah sebagai berikut:

H4: *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini mengisyaratkan bahwa dengan semakin baiknya kompensasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Dimana Potale & Uhing (2015) yang dalam penelitiannya

menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal serupa diungkapkan oleh Akmal & Tamini (2015) dimana upah pokok secara parsial mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Tantowi dkk., (2016) mengemukakan bahwa kompensasi finansial memberikan pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Ramli (2018) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kepuasan kerja, Ganesan *et al.*, (2017) juga menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan dengan variabel kepuasan kerja, Wasistha dan Rahyuda (2018); Nurcahyani & Adnyani (2016) juga menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Setyorini *et al.*, (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk, kota Denpasar, maka hipotesis adalah sebagai berikut:

H5: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* bersifat berlawanan, yang dimana hal ini mengisyaratkan dengan semakin tingginya *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan, maka akan semakin menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Wulandari & Adnyani (2016) dalam penelitiannya memperoleh hasil bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif parsial terhadap *turnover intention* melalui mediasi kepuasan kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Sakawangi & Supartha (2017) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memediasi secara parsial dan positif pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan keluar karyawan, hal serupa juga diungkapkan oleh Paramita & Subudi (2017) menunjukkan bahwa peran mediasi kepuasan kerja pada pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intention* yaitu positif dan signifikan, selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tariana & Wibawa (2016) membuktikan bahwa kepuasan kerja memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan wanita di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk.

Cabang Denpasar. Silvyana dan Wibawa (2019) dalam pengujian hipotesis pada peran kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* berpengaruh positif dan kepuasan kerja memediasi secara parsial, maka hipotesis adalah sebagai berikut:

H6: Kepuasan kerja memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

Kompensasi sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. dengan semakin tingginya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan semakin meningkat, dimana dengan meningkatnya kepuasan kerja karyawan akan menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan tempatnya berada sekarang. Penelitian yang dilakukan oleh Rohmawati dkk., (2017) mengungkapkan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh dari kompensasi terhadap intensitas *turnover*. mediasi yang diberikan bersifat parsial, artinya kompensasi dapat berpengaruh secara langsung terhadap intensitas *turnover* namun juga dapat berpengaruh dengan melalui mediasi kepuasan kerja. Selaras dengan hal tersebut Rasyid & Indarti (2017) berpendapat bahwa secara tidak langsung kompensasi

melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin baik dan memuaskan kompensasi karyawan, maka secara tidak langsung akan memberikan perasaan puas dalam bekerja, maka semakin rendah tingkat keinginan mereka keluar dari perusahaan, dalam artian bahwa *turnover intention* akan menurun pada karyawan. Robbin (2015: 52) menyatakan bahwa kompensasi sangat berkorelasi dengan kepuasan kerja dan juga kepuasan kerja akan berdampak terhadap keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) dari perusahaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Agustin (2018) kepuasan kerja dapat disebut sebagai mediasi parsial antara variabel kompensasi finansial langsung dan variabel *turnover intention*, hal ini berarti bahwa apabila kompensasi finansial langsung semakin baik dan kepuasan kerja semakin tinggi, maka *turnover intention* yang terjadi akan semakin rendah. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yudhistira & Pradana (2016) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja tidak dapat memediasi hubungan pengaruh antara kompensasi dan *turnover*

intention. Hal ini disebabkan kompensasi memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* sedangkan kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*, maka hipotesis adalah sebagai berikut:

H7: Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Bank Permata cab. Dewi Sartika Denpasar, yang berlokasi di Jl. Dewi Sartika No. kav. 88, Dauh Puri Kauh, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali, yang melatar belakangi pemilihan lokasi ini adalah karena belum banyak yang melakukan penelitian di perusahaan tersebut mengenai sumber daya manusianya, dan ditemukan masalah yang berkaitan dengan *turnover intention*, *work family conflict*, kompensasi, serta kepuasan kerja. Obyek dari penelitian ini adalah *turnover intention*, *work family conflict*, kompensasi, dan kepuasan kerja pada karyawan Bank Permata, cab. Dewi Sartika Denpasar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Permata Cab. Dewi Sartika Denpasar yang berjumlah 122 orang. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini

menggunakan rumus Slovin. Penggunaan rumus slovin karena peneliti hanya membutuhkan sampel untuk mewakili dari seluruh populasi, adapun rumus slovin yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+Ne^2} \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Jumlah Toleransi kesalahan sebesar 0,05

Jumlah populasi Bank Permata Cab. Dewi Sartika adalah 122 orang, sehingga:

$$n = \frac{122}{1+(122)(0.05^2)} = 93,48 \dots\dots\dots (2)$$

Berdasarkan rumus slovin jumlah sampel yang di dapat 93,48 dibulatkan menjadi 93 responden.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur atau disebut sebagai *Path Analysis*. Teknik analisis jalur ini akan digunakan dalam menguji besarnya kontribusi yang dinyatakan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal atau sebab akibat yang tercipta dari variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pada dasarnya perhitungan koefisien jalur membutuhkan perhitungan dari analisis korelasi dan regresi yang kemudian dituangkan dalam *software berupa SPSS for windows*.

Persamaan Sub Struktural 1

$$M = pmx1 + pmx2 + e_1 \dots\dots\dots (3)$$

Persamaan Sub Struktural 2

$$Y = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 M + e_2 \dots\dots\dots(4)$$

Keterangan:

X1 = *work family conflict*

X2 = kompensasi

M = kepuasan kerja

Y = *turnover intention*

e1 = *error of term* atau variabel pengganggu pada variabel kepuasan kerja

e2 = *error of term* atau variabel pengganggu pada variabel *turnover intention*

p = koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*), dimana analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linear berganda untuk menguji hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel.

Tabel 1.

Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Error Std.	Beta	t	
(Constant)	33.823	4.068		8.314	.000
WorkFamily Conflict	-.769	.119	-.472	6.455	.000
Kompensasi	.438	.067	.480	6.569	.000
R Square	0,534				
F hitung	51,597				
Signifikansi Uji F	0,000				

Sumber : Data diolah, 2020

Persamaan Sub-struktural 1 sebagai berikut:

$$M = -0,472X_1 + 0,480X_2 + e_1 \dots\dots\dots(5)$$

Tabel 2.

Hasil Analisis Jalur Persamaan Regresi 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Error Std.	Beta	t	
(Constant)	17.006	2.714		6.266	.000
Work Family Conflict	.369	.072	.409	5.105	.000
Kompensasi	-.203	.041	-.402	-4.984	.000
Kepuasan Kerja	-.116	.053	-.209	-2.185	.032
R Square	0,621				
F hitung	48,666				
Sig.	0,000				

Sumber : Data diolah, 2020

Persamaan Sub Struktural 2 sebagai berikut:

$$Y = (0,409X_1) + (-0,402X_2) + (-0,209M) + e_2 \dots\dots\dots(6)$$

Pengaruh variabel *work family conflict*

(X1) terhadap variabel *turnover intention* (Y) yaitu $\beta_1 = 0,409$. Pengaruh variabel kompensasi (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y) yaitu $\beta_2 = -0,402$. Pengaruh variabel kepuasan kerja (M) terhadap variabel *turnover intention* (Y) yaitu $\beta_3 = -0,209$. Pengaruh variabel *work family conflict* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (M) sebagai variabel

perantara yaitu:

$$X1 \rightarrow M \rightarrow Y = (\beta_1) \times (\beta_3) \dots\dots\dots(7)$$

$$= 0,409 \times -0,209$$

$$= -0,085$$

Pengaruh variabel kompensasi (X2)

terhadap *turnover intention* (Y) dengan kepuasan kerja (M) sebagai variabel perantara: $X2 \rightarrow M \rightarrow Y = (\beta_2) \times (\beta_3) \dots\dots\dots(8)$

$$= -0,402 \times -0,209$$

$$= 0,084$$

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh total} &= \beta_1 + (\beta_2 \times \beta_3) \dots\dots\dots (9) \\ &= 0,409 + (-0,402 \times -0,209) \\ &= 0,493 \end{aligned}$$

Menguji nilai koefisien determinasi (R²) dan *standard error* (e)

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} \dots\dots\dots (10)$$

$$e_1 = \sqrt{1 - R_1^2} = \sqrt{1 - 0,534} = 0,682$$

$$e_2 = \sqrt{1 - R_2^2} = \sqrt{1 - 0,621} = 0,615$$

Berdasarkan perhitungan pengaruh error (Pe₁) atau standar error variabel kepuasan kerja, didapatkan hasil pengaruh sebesar 0,682 dan pengaruh error (Pe₂) atau standar variabel *turnover intention* didapati hasil sebesar 0,615. Hasil koefisien determinasi total hitung adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} R_m^2 &= 1 - (Pe_1)^2 (Pe_2)^2 \dots\dots\dots (11) \\ &= 1 - (0,682)^2 (0,615)^2 \\ &= 1 - (0,465) (0,378) \\ &= 0,824 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0,824 mempunyai arti bahwa sebesar 82,4 persen variasi *turnover intention* dipengaruhi oleh variasi *work family conflict*, Kompensasi dan Kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 17,6 persen dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 1 diperoleh nilai F sebesar 48,666 dengan nilai (sig) = 0,000. Oleh karena nilai sig 0,000 ≤

0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Artinya bahwa variabel *work family conflict*, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada Tabel 2 diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000, Nilai Sig. 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*. dengan nilai koefisien beta 0,409 menunjukkan arah positif mengindikasikan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover intention* pada Tabel 2 diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,402 bernilai negatif. Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepuasan kerja terhadap *turnover intention*

pada Tabel 2 diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,032 dengan nilai koefisien beta -0,209 bernilai negatif. Nilai Signifikansi 0,032 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja pada Tabel 1 diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,472 bernilai negatif. Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Tabel 1 di peroleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,480 bernilai positif. Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini

mempunyai arti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 3 menunjukkan bahwa pengaruh langsung *work family conflict* terhadap variabel *turnover intention* sebesar 0,409 dan pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar 0,099. Jadi pengaruh total variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,510. Jadi dapat disimpulkan bahwa lebih besar total pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* yang melalui kepuasan kerja, dari pada pengaruh langsung *work family conflict* terhadap *turnover intention* tanpa melalui variabel Kepuasan kerja.

Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh langsung kompensasi terhadap *turnover intention* adalah sebesar -0,402 dan pengaruh tidak langsung yang dimediasi oleh kepuasan kerja sebesar -0,100 ini membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover*. Jadi pengaruh

Tabel 3.
Pengaruh variabel *Work Family Conflict* (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y) dengan Kepuasan kerja (M)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
$X_1 \rightarrow Y$	0,409	0,099	0,510
$X_1 \rightarrow M$	-0,472	-	-0,472
$M \rightarrow Y$	-0,209	-	-0,209

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 4.
Pengaruh variabel Kompensasi (X₂) terhadap Turnover intention (Y) dengan Kepuasan kerja (M)

Pengaruh Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
X ₂ → Y	-0,402	-0,100	-0,502
X ₂ → M	0,480	-	0,480
M → Y	-0,209	-	-0,209

Sumber : Data diolah, 2020

total variabel kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja adalah sebesar -0,502. Jadi dapat disimpulkan bahwa lebih besar total pengaruh kompensasi terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja, dari pada pengaruh langsung kompensasi terhadap turnover intention tanpa melalui variabel kepuasan kerja.

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi yang dibuat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji apakah data yang digunakan normal atau tidak dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Sminarnov. Apabila koefisien Asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut dikatakan berdistribusi normal.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas Model Struktur 1

	Unstandardized Residual
N	93
Kolmogorov-Smirnov	0,079
Asymp Sig(2-tailed)	0,200

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov Sminarnov (KS) sebesar 0,079 dan nilai Asymp Sig(2-tailed) sebesar 0,200, hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig(2-tailed) lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas Model Struktur 2

	Unstandardized Residual
N	93
Kolmogorov-Smirnov	0,052
Asymp Sig(2-tailed)	0,200

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa nilai Kolmogorov Sminarnov (KS) sebesar 0,052 dan nilai Asymp Sig(2-tailed) sebesar 0,200, hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai Asymp Sig(2-tailed) lebih besar dari nilai alpha 0,05.

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolinearitas, yaitu adanya

hubungan linear antar variabel eksogen dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Adanya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai tolerance atau variance inflation factor (VIF). Jika nilai tolerance lebih dari 10 persen atau VIF kurang dari 10, maka dikatakan tidak ada multikolinearitas.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	VIF
Work family conflict (X_1)	0,662	1,511
Kompensasi (X_2)	0,654	1,528
Kepuasan kerja (Y)	0,466	2,147

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *Work family conflict*, Kompensasi dan Kepuasan kerja menunjukkan nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10% dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dan pengujian ini dilakukan dengan *uji glejser*. Jika nilai signifikansinya di atas 0,05 maka tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Struktur 1

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	3.614	2.164		1.670	.098
Work Family Conflict	-.110	.063	-.179	1.742	.085
Kompensasi	.065	.035	.190	1.846	.068

Sumber : Data diolah, 2020

Pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel *work family conflict* sebesar 0,085. Nilai signifikansi dari variabel kompensasi sebesar 0,068. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 9.
Hasil Uji Heteroskedastisitas Model Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	2.948	1.583		1.862	.066
Work Family Conflict	.023	.042	.067	.536	.593
Kompensasi	-.040	.024	-.209	1.677	.097
Kepuasan Kerja	-.020	.031	-.097	-.658	.512

Sumber : Data diolah, 2020

Pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa nilai signifikansi dari variabel *work family conflict* sebesar 0,593. Nilai signifikan dari variabel kompensasi sebesar 0,097 dan

nilai signifikan variabel kepuasan kerja sebesar 0,512. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas

Standard error tidak langsung (*indirect effect*) atau Sab dihitung dengan rumus berikut ini.

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \dots\dots\dots(12)$$

Keterangan;

- a = 0,472
- Sa = 0,067
- b = 0,409
- Sb = 0,053

$$Sab = \sqrt{(0,409)^2(0,067)^2 + (0,472)^2(0,053)^2 + (0,067)^2(0,053)^2}$$

$$Sab = 0,027$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka diperlukan untuk melakukan perhitungan nilai z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{Sab} \dots\dots\dots(13)$$

$$Z = \frac{(0,409)(0,472)}{0,038}$$

$$Z = 7,148$$

Berdasarkan perhitungan Z, maka didapatkan nilai Z hitung sebesar 7,148 yang berarti bahwa nilai Z hitung lebih besar dari Z tabel sebesar 1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh antara variabel *work*

family conflict terhadap *turnover intention*.

Standard error tidak langsung (*indirect effect*) atau Sab dihitung dengan rumus berikut ini:

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2} \dots\dots\dots(14)$$

Keterangan:

- a = 0,480
- Sa = 0,067
- b = 0,402
- Sb = 0,053

$$Sab = \sqrt{(0,402)^2(0,067)^2 + (0,480)^2(0,053)^2 + (0,067)^2(0,053)^2}$$

$$Sab = 0,038$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka diperlukan untuk melakukan perhitungan nilai z dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$Z = \frac{ab}{Sab} \dots\dots\dots(15)$$

$$Z = \frac{(0,480)(0,422)}{0,038}$$

$$Z = 5,053$$

Berdasarkan perhitungan Z, maka didapatkan nilai Z hitung sebesar 5,053 yang berarti bahwa nilai Z hitung lebih besar dari Z tabel sebesar 1,96. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan

nilai koefisien beta 0,409 bernilai positif. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *work family conflict* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana pengaruh positif mengisyaratkan apabila *work family conflict* yang dialami oleh karyawan meningkat, maka *turnover intention* karyawan juga ikut meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis satu (H1) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Adnyani (2016); Dewi dkk (2018); Nanda & Utama (2015); Chen *et al.*, (2018); Long *et al.*, (2016); Riptiono (2017); Nisa (2016) dalam penelitiannya menunjukkan pengaruh positif signifikan antara variabel *work family conflict* dan *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,402 bernilai negatif. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara

kompensasi terhadap *turnover intention*. Hasil ini mempunyai arti bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dimana dengan semakin baiknya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya maka niat keluar karyawan akan semakin rendah. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis dua (H2) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widayati & Yunia (2016); Pranowo (2016); Artha & Surya (2017); Artiningrum & Satrya (2016); Chew *et al.*, (2016); Candra *et al.*, (2018); Rubel & Kee (2015); Fuaidah dkk., (2018) mengungkapkan bahwa kompensasi karyawan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,032 dengan nilai koefisien beta -0,209 bernilai negatif. Nilai Signifikansi $0,032 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dimana

dengan semakin tingginya tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka *turnover intention* akan menurun. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis tiga (H3) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti dkk., (2018); Sathyanarayan & Lavanya (2018); Lee & Chelladurai (2017); Zeffane & Bani (2017); Zhang *et al.*, (2018); Ardiyanti (2019); Turgut *et al.*, (2017); Widyantara & Ardana (2015); Putra & Mujiati (2019) menunjukkan hasil yang sama dimana kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,472 bernilai negatif. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *work family conflict* dengan kepuasan kerja, dimana hasil ini mempunyai arti bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepusan kerja, hal ini mengisyaratkan dengan semakin tingginya *work family conflict* yang dialami oleh karyawan maka semakin menurunnya kepuasan kerja

yang dirasakan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis empat (H4) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita & Subudi (2017); Mardhika & Dewi (2019); Ariana & Riana (2016); Afrilia & Utami (2018); Zito *et al.*, (2019); Rahman *et al.*, (2018); Yani dkk., (2016) dimana memperoleh hasil *work-family conflict* memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,480 bernilai positif. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi dengan kepuasan kerja. Hasil ini mempunyai arti bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepusan kerja, mengisyaratkan bahwa dengan semakin baiknya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis lima (H5) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Potale & Uhing (2015);

Akmal & Tamini (2015); Tantowi dkk (2016); Ramli (2018); Ganesan *et al.*, (2017); Wasistha & Rahyuda (2018); Nurcahyani & Adnyani (2016); Setyorini *et al.*, (2018) dimana dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kompensasi dengan variabel kepuasan kerja.

Hasil analisis kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Z hitung sebesar $7,148 > 1,96$. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*, mediasi yang terjadi yaitu mediasi parsial, dimana kepuasan kerja dapat langsung berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan dapat juga menjadi variabel penghubung antara variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis enam (H6) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari & Adnyani (2016); Sakawangi & Supartha (2017); Paramita & Subudi (2017); Tariana & Wibawa (2016); Silvyana & Wibawa (2019) menyatakan kepuasan kerja memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, hasil

ini sesuai dengan *theory* yang digunakan yaitu *traditional turnover theory* dimana ketika *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan tinggi, maka hal ini tentu akan menurunkan tingkat kepuasan kerja bagi karyawan, hal ini akan mengarah kepada peningkatan tingkat *turnover intention*.

Hasil analisis kepuasan kerja memediasi pengaruh antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Z hitung sebesar $5,053 > 1,96$. Artinya kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* atau dengan kata lain kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja, mediasi yang terjadi yaitu mediasi parsial, dimana kepuasan kerja dapat langsung berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan dapat juga menjadi variabel perantara antara variabel kompensasi terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis tujuh (H7) yang diajukan dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rohmawati dkk., (2017); Rasyid & Sri (2017); Robbin (2015); Agustin (2018). Hasil ini sejalan dengan *theory* yang digunakan yaitu *traditional turnover theory*, dimana ketika kompensasi

yang diberikan oleh perusahaan baik, maka hal itu akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan tingkat *turnover intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

Work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika *work family conflict* semakin meningkat maka akan meningkatkan pula *turnover intention* pada karyawan Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar. Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik maka akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepuasan kerja semakin meningkat maka akan menurunkan *turnover intention* pada karyawan Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar. *Work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika *Work family conflict* semakin meningkat maka

akan menurunkan tingkat kepuasan kerja pada karyawan Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa jika Kompensasi yang diberikan perusahaan semakin baik maka akan meningkatkan pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar.

Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa *work family conflict* memberikan dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* jika di mediasi oleh kepuasan kerja, yang berarti bahwa pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* akan diperkuat dengan adanya kepuasan kerja. Kepuasan kerja mampu memediasi secara parsial pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada karyawan Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi memberikan dampak yang signifikan terhadap *turnover intention* jika di mediasi oleh kepuasan kerja, yang berarti bahwa pengaruh kompensasi terhadap *turnover*

intention akan diperkuat dengan adanya kepuasan kerja.

Sebaiknya pihak manajemen Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar perlu menyediakan fasilitas-fasilitas seperti tempat penitipan anak agar para karyawan yang bekerja di perusahaan dapat juga sekaligus menjalankan perannya sebagai orang tua ketika sedang bekerja.

Sebaiknya pihak manajemen Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar memperhatikan dan melakukan evaluasi terhadap gaji yang diberikan kepada karyawan, dimana penilaian yang dirasakan karyawan bahwa gaji yang diterima belum sesuai hasil yang diberikan kepada perusahaan. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa dihargai usahanya dalam bekerja sebab gaji yang diterima telah sesuai dengan hasil pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan, sehingga dapat menurunkan *turnover intention* pada Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar.

Sebaiknya pihak manajemen Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar perlu memperhatikan dan mengevaluasi sistem promosi jabatan yang diberikan kepada karyawan, agar karyawan merasa perusahaan

telah memberikan keadilan dalam hal promosi jabatan sehingga karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan akan menurunkan *turnover intention* pada Bank Permata Cabang Dewi Sartika Denpasar.

Penelitian selanjutnya diharapkan untuk melakukan penelitian dengan cakupan yang lebih luas seperti, mencari lokasi penelitian selain perbankan, menggunakan sampel penelitian yang lebih banyak, menambah variabel-variabel lain diluar penelitian ini, menggunakan teknik analisis data yang berbeda (PLS atau SEM), serta diharapkan mampu menambah referensi terhadap variabel yang akan diteliti

REFERENSI

- Afrilia, L. D., & Utami, H. N. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 48–56. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2270>
- Agustin, D. I. (2018). Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (pada Ratu Swalayan Dampit Kabupaten Malang). *Manajemen Bisnis*, 8(2), 75–83. <https://doi.org/10.22219/jmb.v8i2.7057>
- Akmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gayamakmur Mobil Medan.

- Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(02), 59–68. <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/perspektif/article/view/4744>
- Ardiyanti, I. (2019). Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 11–20. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2190>
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict, Keterlibatan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(7), 4630–4659. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/22246>
- Arta, I. G. N. W., & Surya, I. B. K. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention pada Agent Pru Megas. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(8), 4156–4184. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31026>
- Artiningrum, B., & Satrya, A. (2016). Analisis Pengaruh Career Management, Training Satisfaction, Pay Satisfaction terhadap Turnover Intention dan Peran Mediasi Organizational Engagement pada Karyawan Sektor Perbankan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(3), 337–352. <https://doi.org/10.29259/jmbs.v14i3.3992>
- Candra, D. M., Hana, S. W. L., & Wulandari, D. (2018). Compensation and Turnover Intention in Coal Mining Support Companies in South Kalimantan. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 7(4), 202–205. <https://www.ijstr.org/paper-references.php?ref=IJSTR-0418-18903>
- Chen, H., Ayoun, B., & Eyoun, K. (2018). Work-Family Conflict and Turnover Intentions: A Study Comparing China and U.S. Hotel Employees. *Journal of Human Resources in Hospitality and Tourism*, 17(2), 247–269. <https://doi.org/10.1080/15332845.2017.1406272>
- Chew, H. G., Ng, K. Y. N., & Fan, S. W. (2016). Effects of Alternative Opportunities and Compensation on Turnover Intention of Singapore PMET. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 10(3), 720–728. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1111905>
- Dewi, K., Minarsih, M. M., & Wahyono, E. H. (2018). Pengaruh Work-Family Conflict, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang). *Journal Of Management*, 4(4). <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1123>
- Fuaidah, N. R., Sunuharyo, B. ., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Turnover Intention (Studi pada Karyawan Auto2000 Malang-Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2), 192–198. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2525>
- Ganesan, J., Ling, W. X., & Mun, L. k. (2017). Determinants of Employee Job Satisfaction in the Malaysian Manufacturing Sector. In *Medwell Journals: Vols. 12 (10-12)* (pp. 449–454). <https://medwelljournals.com/abstract/?doi=rjasci.2017.449.454>
- Jamadin, N., Mohamad, S., Syarkawi, Z., & Noordin, F. (2015). Work Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3, (2), 309–312. <https://doi.org/10.7763/JOEBM.2015.V3.200>
- Lee, Y. H., & Chelladurai, P. (2017). Emotional Intelligence, Emotional Labor, Coach Burnout, Job Satisfaction, and Turnover

- Intention in Sport Leadership. *European Sport Management Quarterly*, 18(4), 393–412. <https://doi.org/10.1080/16184742.2017.1406971>
- Long, C. S., Azami, A., Kowang, T. O., & Fei, G. C. (2016). An Analysis on The Relationship Between Work Family Conflict and Turnover Intention: A Case Study in A Manufacturing Company in Malaysia. In *International Business Management* (Vol. 10, Issue 3, pp. 176–182). <https://doi.org/10.3923/ibm.2016.176.182>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2016). The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work–Family Conflict, and Turnover Intention among Physicians in Guangdong, China: A Cross-Sectional Study. *BMJ Open*. <https://10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Rcfika Aditama.
- Mardhika, i. P. A., & Dewi, A. A. S. K. (2019). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Keinginan untuk Keluar melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3333–3359. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i05.p02>
- Nanda, N. L. N. K., & Utama, I. W. M. (2015). Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9), 2461–2477. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12879>
- 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), 67–76. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no1.67-76>
- Nurchayani, N. M., & Adnyani, I. G. A. D. A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 500–532. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/16159>
- Paramita, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hoki Bank Cabang Gatot Subroto. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(12), 6441–6470. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33694>
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 63–73. <https://doi.org/10.35794/emba.v3i1.6567>
- Pranowo, R. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan dengan Lama Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Kasus pada CV. Sukses Sejati Computama). *Jurnal Profita*, 4, 1–11. <http://journal.student.uny.ac.id/ojs/index.php/profita/article/view/5630>
- Putra, D. M. B. A., & Mujiati, N. W. (2019). Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7), 4045–4072. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i07.p02>
- Putra, D. G. E. K., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji terhadap Turnover Intention dengan Komitmen

- Organisasional sebagai Mediasi pada Rumah Sakit Umum Premagana. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7), 4281-4308. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/21386>
- Putra, I. A. G. E. M., & Wibawa, I. M. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), 1100–1118. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i04.p20>
- Rahman, M. M., Ali, N. A., Mansor, Z. D., Jantan, A. H., Samuel, A. B., Alam, M. K., & Hosen, S. (2018). Work-Family Conflict and Job Satisfaction: The Moderating Effects of Gender. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1–6. https://www.researchgate.net/publication/328171784_Work-family_conflict_and_Job_Satisfaction_The_moderating_effects_of_gender
- Ramli, A. H. (2018). Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance in Health Services. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 177–186. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5335>
- Rasyid, A. A., & Indarti, S. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompensasi terhadap Turn Over Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Persada Lines Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(3), 36–53. <https://jtmb.ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB>
- 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>
- Rismayanti, R. D., Musadieq, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61(2), 127–136. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2581>
- Robbins, S. P. & Judge. (2007). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rohmawati, I., Wulan, H. S., & Dhiana, P. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Intensitas Turnover yang Dimediasi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Sewing PT Maxmoda Indo Global). *Journal Of Management*, 3(3), 154–162. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/711>
- Rubel, M. R. B., & Kee, D. M. H. (2015). High Commitment Compensation Practices and Employee Turnover Intention: Mediating Role of Job Satisfaction. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(6), 321–332. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n6s4p321>
- Sakawangi, N. D. I. S., & Supartha, W. G. (2017). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(9), 4744–4771. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/31422>
- Sathyanarayan, K., & Lavanya, B. L. (2018). Effect of Organizational Commitment, Motivation, Attitude Towards Work on Job Satisfaction, Job Performance and Turnover Intention”- Vuca Perspective. *Journal of Management*, 5(4), 445–457.
- Setyorini, R. W., Yuesti, A., & Landra, N. (2018). The Effect of Situational Leadership Style and Compensation

- to Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at PT Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Denpasar Branch. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(08), 20974–20985. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/08/570>
- Silvyana, N. P. M., & Wibawa, I. M. A. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention Kutabex Beach Front. *E*, 8(10), 6322–6345. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i10.p23>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama) . Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tantowi, A., Said, L. R., & Rahmawati, R. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Pada Pelaut Di Pt . Maritim Barito Perkasa Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(1), 11–22. <http://jwm.ulm.ac.id/id/index.php/jwm/article/view/74>
- 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), 2531975433–2531975461. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/19978>
- Turgut, H., Bekmezci, M., & Ateş, M. F. (2017). The Moderating Role of Job Satisfaction on the Relationship between Servant Leadership and Turnover Intention. *Journal of Business Research - Turk*, 9(2), 300–314. <https://doi.org/10.20491/isarder.2017.273>
- Wasistha, C. G. N., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(12), 6901–6931. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19>
- Widayati, C., & Yunia, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3), 387–401. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.14>
- Widyantara, I. B. P., & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Intensitas Turnover Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(6), 1670–1683. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/12404>
- Wulandari, I. A. D., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention melalui Mediasi Kepuasan Kerja pada Hotel Grand Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 6146–6173. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/20440>
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629–658. <https://www.neliti.com/publications/44800/pengaruh-work-family-conflict-dan-stres...>
- Yudhistira, E. R., & Pradana, B. I. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada PG Kebon Agung). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 4(2), 1–12. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/3057>
- Zeffane, R., & Melhem, S. J. B. (2017). Trust, Job Satisfaction, Perceived Organizational Performance and Turnover Intention. *Employee Relations*, 39(7), 1148–1167.

<https://doi.org/10.1108/ER-06-2017-0135>

- Zhang, W., Meng, H., Yang, S., & Liu, D. (2018). The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>
- Zito, M., Colombo, L., Borgogni, L., Callea, A., Cenciotti, R., Ingusci, E., & Cortese, C. G. (2019). The Nature of Job Crafting: Positive and Negative Relations with Job Satisfaction and Work-Family Conflict. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(7). <https://doi.org/10.3390/ijerph16071176>