

**HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN
TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN WANITA
DI PT. PEGADAIAN (Persero)**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area**

OLEH :

PUTRI ANANDA LUBIS

16.860.0358



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/1/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/21

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *WORK FAMILY CONFLICT* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN WANITA DI PT. PEGADAIAN (PERSERO)

NAMA MAHASISWA : PUTRI ANANDA LUBIS

NO. STAMBUK : 16.860.0358

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi)

Pembimbing II

(Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

(Arief Fachrian, S.Psi, M.Psi.)

Dekan

Dr. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi Psikolog

Tanggal Sidang

30 Oktober 2020

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL
30 OKTOBER 2020

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA



DEWAN PENGUJI

1. **Dr. Hasanuddin**
2. **Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi**
3. **Drs. H. Mulia Siregar, M.Psi**
4. **Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi**

TANDA TANGAN

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 06 Agustus 2020



PUTRI ANANDA LUBIS

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Ananda Lubis

NPM : 16.860.0358

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Hubungan Antara Work Family Conflict Dengan Turnover Intention Pada Karyawan Wanita Di PT. Pegadaian (Persero)**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 06 Agustus 2020


(Putri Ananda Lubis)

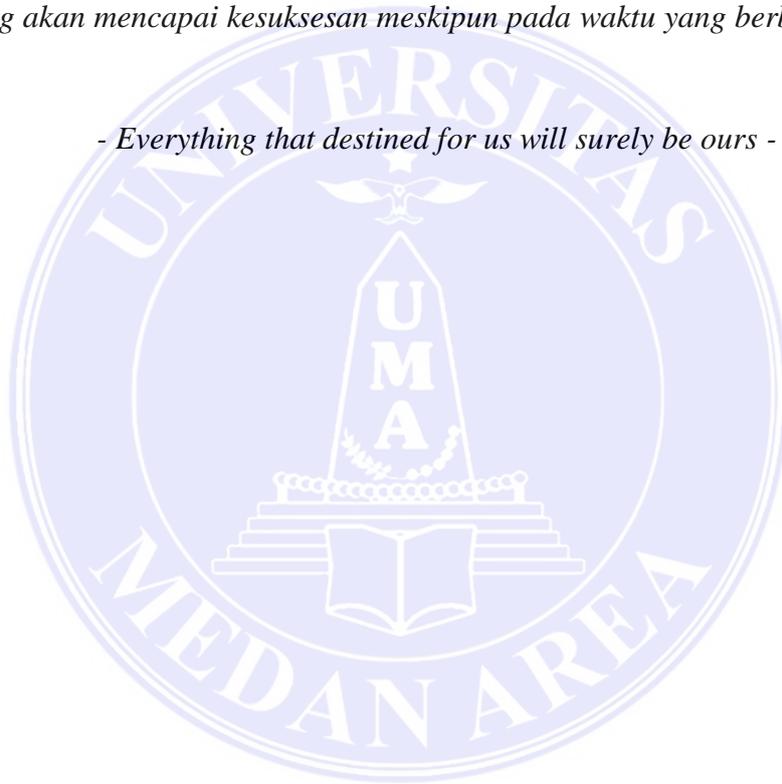
MOTTO

Tidak ada proses yang sia-sia karena setiap fasenya pasti akan memberikan pelajaran yang berharga.

Apa yang kita lakukan hariini akan menentukan seperti apa kita di masa depan, karena masa depan merupakan hasil dari tindakan yang kita lakukan di masa lalu dan masa kini, untuk itu jalanilah hari-hari kita sebaik mungkin.

Setiap bunga memiliki waktunya masing-masing untuk mekar, sama seperti kita yang akan mencapai kesuksesan meskipun pada waktu yang berbeda-beda.

- Everything that destined for us will surely be ours -

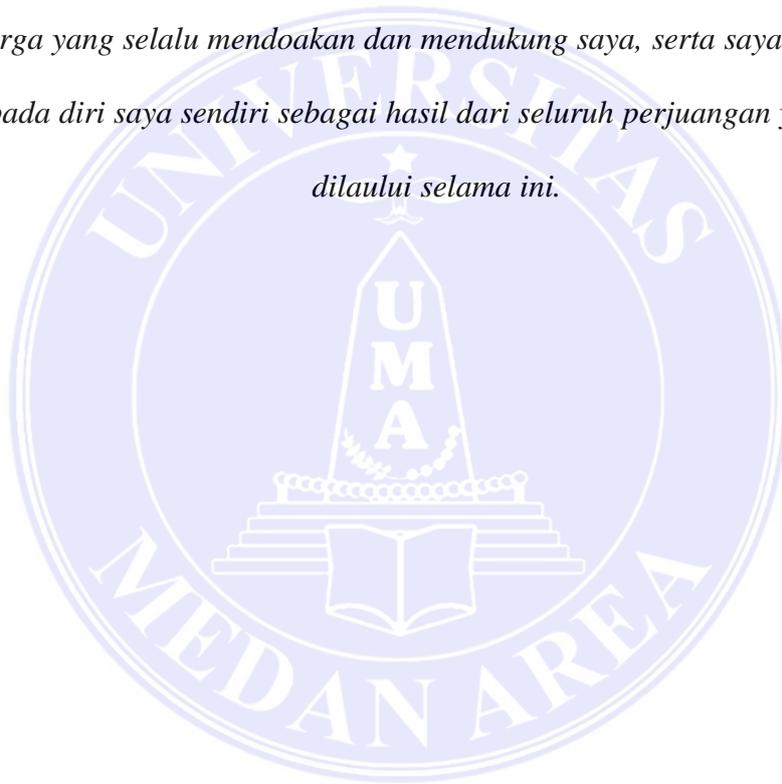


PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, bersyukur atas nikmat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-nya kepada peneliti.

Most importantly, I would like to give thanks to Allah for always being with me and letting me know that I'm safe in your name.

Karya sederhana ini saya dedikasikan khususnya kepada orang tua dan seluruh keluarga yang selalu mendoakan dan mendukung saya, serta saya dedikasikan kepada diri saya sendiri sebagai hasil dari seluruh perjuangan yang telah dilalui selama ini.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada peneliti sampai saat ini peneliti masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini, sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi Fakultas Universitas Medan Area

Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Hubungan Antara *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention* Pada Karyawan Wanita di PT. Pegadaian (Persero)”**. Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini, peneliti mengalami berbagai kesulitan, akan tetapi berkat bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak maka peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya. Tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penyusunan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik. Dengan segala ketulusan hati, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Dr. Hj Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi., Psikolog. Selaku Dekan Universitas Medan Area.
4. Bapak Drs. H Mulia Siregar, M.Psi selaku mentor dan dosen pembimbing pertama, atas segala kebaikan dan kesabaran selama membimbing, memberikan petunjuk serta arahan, dan memberikan masukan kepada saya dalam menyelesaikan skripsi.

5. Ibu Eryanti Novita, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua, atas bimbingan, arahan, kesabaran dan memberikan dorongan serta membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.
6. Bapak Dr. Hasanuddin selaku ketua sidang ujian skripsi. Terima kasih atas kesediaan waktu dan masukan dalam perbaikan skripsi ini agar lebih baik lagi.
7. Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang ujian skripsi. Terima kasih atas kesediaan waktu dan masukan dalam penyempurnaan skripsi ini agar lebih baik lagi.
8. Seluruh bapak dan ibu dosen Universitas Medan Area atas bekal ilmu yang diajarkan selama ini, serta memberikan nasehat dan motivasi kepada saya.
9. Seluruh staf tata usaha dan perpustakaan atas segala kemudahan dalam mengurus administrasi serta referensi buku, sejak awal perkuliahan hingga selesai.
10. Kedua orang tua yang sangat saya cintai dengan segenap hati saya, ucapan terima kasih paling tulus kepada Ayah tercinta Ahmad Borkat Lubis dan kepada Mami tercinta Nurlila yang selalu mendoakan, mendukung, dan mengiringi setiap proses selama hidup saya serta proses perkuliahan hingga selesainya skripsi ini. Dukungan yang bersifat material dan nonmaterial sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya.
11. Kepada Abang-Abang tercinta Syafril Hakim Lubis, Ary Kurniawan, Rendy Luqman, dan M. sufi, serta Kakak-Kakak tercinta Mariana Lubis,

Fitriya Dewi Lubis, Sari Agustina Lubis dan Ema Damayanti sebagai sosok yang selalu memberikan doa dan dukungan serta selalu mengiringi setiap langkah dalam hidup saya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Terima kasih kepada keponakan-keponakan saya yang selalu menghibur dan mendoakan keberhasilan saya.

12. Pimpinan PT. Pegadaian (Persero) yang telah memberikan izin kepada saya untuk melaksanakan penelitian dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Seluruh karyawan wanita di PT. Pegadaian (Persero) sebagai subjek penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan sesuai dengan waktunya.
14. Kepada Irham Agustian Simanullang sebagai sosok yang selalu mendukung, mendoakan, menemani, membantu, serta mengiringi setiap proses dalam pengerjaan skripsi ini sejak awal hingga dapat diselesaikan sesuai pada waktunya.
15. Kepada sahabat tersayang Wardah Fitria, Lyana Thuraia, Shafira Fitri Amelia, dan Rizka Fadillah Riasya yang telah mendoakan dan mendukung setiap proses pengerjaan skripsi ini.
16. Semua pihak yang tidak disebutkan namanya, namun berjasa dalam penyelesaian Tugas Akhir Skripsi ini.
17. Dan terakhir untuk diri saya sendiri Putri yang telah berjuang sekuat tenaga, menghadapi berbagai permasalahan, rintangan dan cobaan serta atas seluruh pengorbanan fisik, mental, waktu, tenaga, dan materil dalam menyelesaikan perkuliahan dan skripsi ini tepat pada waktunya.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan di dalam penelitian skripsi ini. Peneliti selalu akan menerima kritik dan saran yang membangun sebagai pembelajaran di kemudian hari.

Medan, 06 Agustus 2020

Putri Ananda Lubis



ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA WORK FAMILY CONFLICT DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN WANITA DI PT. PEGADAIAN (PERSERO)

Oleh:

PUTRI ANANDA LUBIS

NIM: 16.860.0358

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita di PT. Pegadaian (Persero). Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan wanita PT. Pegadaian (Persero) yang sudah menikah. Adapun jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 67 karyawan wanita dari populasi sebanyak 95 karyawan wanita. Metode pengumpulan data dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Turnover Intention diukur dengan menggunakan Skala *Turnover Intention* yang diukur dari 27 item yang valid ($\alpha = 0,843$), sedangkan *Work Family Conflict* diukur dengan menggunakan Skala *Work Family Conflict* yang diukur dari 27 item yang valid ($\alpha = 0,830$). Hasil penelitian ini menunjukkan koefisien korelasi r_{xy} 0,647 dengan signifikansi $p = 0,000$ berarti $p < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan peneliti yaitu terdapat hubungan positif antara *work family conflict* dengan *turnover intention* dapat diterima. Nilai koefisien korelasi positif menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, artinya semakin tinggi *work family conflict* maka semakin tinggi juga *turnover intention* pada karyawan wanita. *Work family conflict* memberikan sumbangan efektif sebesar 41,8% kepada *turnover intention* dan selebihnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Work Family Conflict, Turnover Intention, Karyawan Wanita

ABSTRACT

RELATIONSHIP BETWEEN WORK FAMILY CONFLICT WITH TURNOVER INTENTION IN WOMEN EMPLOYEES IN PT. PEGADAIAN (PERSERO)

By:

PUTRI ANANDA LUBIS

NIM: 16.860.0358

This study aims to determine the relationship between work family conflict with turnover intention in female employees at PT. Pegadaian (Persero). The sample in this study were female employees of PT. Pegadaian (Persero) who were married. The number of samples in this study were 67 female employees from a population of 95 female employees. Methods of data collection using purposive sampling techniques.

Turnover Intention measured using the Turnover Intention Scale measured from 27 valid items ($\alpha = 0.843$), while the Work Family Conflict is measured using the Work Family Conflict Scale measured from 27 valid items ($\alpha = 0.830$). The results of this study indicate the correlation coefficient $r_{xy} 0,647$ with a significance of $p = 0,000$ means $p < 0.05$. These results indicate that the hypothesis proposed by researchers that there is a positive relationship between work family conflict with turnover intention can be accepted. The value of the positive correlation coefficient indicates that the direction of the relationship between the two variables is positive, meaning that the higher the work family conflict, the higher the turnover intention for female employees. Work family conflict provides an effective contribution of 41,8% to turnover intention and the rest is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Work Family Conflict, Turnover Intention, Female Employees

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL
HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN	iii
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN	xvix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian.....	8
1. Manfaat Teoritis.....	8
2. Manfaat Praktis	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan	9
1. Pengertian Karyawan	9
2. Klasifikasi Karyawan	10
B. <i>Turnover Intention</i>	11
1. Pengertian <i>Turnover Intention</i>	11
2. Faktor <i>Turnover Intention</i>	14
3. Ciri-ciri <i>Turnover Intention</i>	17
C. <i>Work Family Conflict</i>	19
1. Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	19
2. Faktor <i>Work Family Conflict</i>	22
3. Aspek <i>Work Family Conflict</i>	26
D. Hubungan Antara <i>Work Family Conflict</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	29
E. Kerangka Konseptual	32
F. Hipotesis	33

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian	34
1. Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>)	34
2. Variabel Bebas (<i>Independent Variable</i>)	34
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	35
1. <i>Turnover Intention</i>	35
2. <i>Work Family Conflict</i>	35

D. Subyek Penelitian	36
1. Populasi Penelitian.....	36
2. Sampel Penelitian	36
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data	37
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	38
1. Validitas	38
2. Reliabilitas.....	38
G. Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	41
1. Sejarah PT. Pegadaian (Persero)	41
2. Visi dan Misi PT. Pegadaian (Persero)	42
3. Budaya Perusahaan PT. Pegadaian (Persero).....	43
4. Struktur PT. Pegadaian (Persero)	43
B. Persiapan Penelitian.....	44
1. Persiapan Administrasi	44
2. Persiapan Alat Ukur	45
3. Uji Coba Alat Ukur (<i>Try Out Terpakai</i>)	48
4. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	49
C. Pelaksanaan Penelitian.....	52
D. Analisis Data dan Uji Hipotesis	53
1. Uji Asumsi.....	53
2. Pengujian Hipotesis	56

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	57
E. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	63
B. Saran	64
Daftar Pustaka	67



DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blueprint</i> Skala <i>Turnover Intention</i>	46
Tabel 2. <i>Blueprint</i> Skala <i>Work Family Conflict</i>	47
Tabel 3. Distribusi Skala <i>Turnover Intention</i> Setelah Penelitian	50
Tabel 4. Distribusi Skala <i>Work Family Conflict</i> Setelah Penelitian.....	52
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	54
Tabel 6. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linearitas Hubungan	55
Tabel 7. Rangkuman Hasil Analisis <i>Pearson Product Moment</i>	56
Tabel 8. Klasifikasi Koefisien <i>Pearson Product Moment</i>	57
Tabel 9. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik	59



DAFTAR GAMBAR

Gambar I. Struktur Organisasi Korporasi	43
Gambar II. Struktur Kepemilikan	43
Gambar III. Struktur Grup Perusahaan	44



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	70
Lampiran A. Skala <i>Google Form Work Family Conflict</i>	71
Lampiran B. Sebaran Data <i>Work Family Conflict</i>	75
Lampiran C. Validitas dan Reliabilitas <i>Work Family Conflict</i>	79
Lampiran D. Skala <i>Google Form Turnover Intention</i>	82
Lampiran E. Sebaran Data <i>Turnover Intention</i>	87
Lampiran F. Validitas dan Reliabilitas <i>Turnover Intention</i>	91
Lampiran G. Uji Normalitas.....	94
Lampiran H. Uji Linearitas	96
Lampiran I. Uji Korelasi <i>Pearson Product Moment</i>	99
Lampiran J. Surat Keterangan Selesai Riset	101

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan industri kini semakin lama semakin ketat. Dengan banyaknya persaingan tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan akan mengalami kegagalan. Untuk itu perusahaan haruslah memperhatikan faktor-faktor yang mungkin dapat menyebabkan kegagalan bagi perusahaan itu sendiri dengan serius. Salah satu penyebab kegagalan ini adalah faktor pengelola sumber daya manusia. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik.

Sumber daya manusia merupakan salah satu penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya.

Handoko (2001) mengatakan bahwa tujuan suatu organisasi merupakan hasil akhir, titik akhir, atau segala sesuatu yang akan dicapai. Jadi tujuan organisasi merupakan suatu kegiatan organisasi dimana keadaan atau situasi yang tidak terdapat di waktu sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai di waktu yang akan datang. Tujuan organisasi sendiri dicapai dengan meningkatnya kinerja individu. Diharapkan dengan semakin baiknya kinerja karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

Kaswan (2018) mengatakan bahwa kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi serta perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Fenomena saat ini yang seringkali terjadi adalah dimana kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagusnya dapat terganggu akibat perilaku kontra produktif karyawan yang sulit untuk dicegah. Salah satu bentuk perilaku kontra produktif karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang nantinya akan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Gomez-Mejia (dalam Kaswan 2018) mengatakan bahwa meningkatnya *turnover* kini telah menjadi masalah yang serius bagi suatu perusahaan, bahkan beberapa perusahaan dapat mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang selama ini mereka lakukan sia-sia ketika karyawan memilih untuk berhenti berkerja. Dengan tingginya tingkat *turnover* dapat menimbulkan berbagai biaya pengganti SDM, mulai dari biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan, bahkan biaya pesangon bagi karyawan tetap yang melakukan *turnover*.

Turnover sendiri merupakan kenyataan akhir yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan dimana jumlah karyawan akan meninggalkan suatu organisasi pada periode tertentu. Sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan suatu organisasi serta belum diwujudkan dengan tindakan yang pasti apakah individu tersebut akan meninggalkan organisasi atau tidak (Kaswan, 2018).

Sebelum terjadi *turnover*, Kaswan (2018) menjelaskan bahwa *turnover intention* akan muncul terlebih dahulu. *Turnover intention* merupakan niat untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status

perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan. *Turnover intention* didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan.

Turnover intention merupakan derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru ditempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa *turnover intention* merupakan niat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk meninggalkan perusahaan baik untuk beberapa bulan maupun beberapa tahun mendatang. Hal ini tentu harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena semakin tinggi tingkat *turnover* karyawan akan mempengaruhi produktivitas perusahaan yang dapat menimbulkan kerugian. Kerugian yang dimaksud ialah kerugian materil yang telah dikeluarkan oleh perusahaan pada proses rekrutmen, pendidikan dan pelatihan bagi karyawan yang meninggalkan perusahaan dan bagi karyawan yang akan di rekrut guna mengisi posisi karyawan yang telah *turnover*.

Untuk itu perusahaan harus memperhatikan kembali kondisi yang dialami oleh para karyawan. Karena dalam hal ini karyawan merupakan salah satu aset penting yang mendorong produktivitas dan kualitas perusahaan agar dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah dibentuk. Jika perusahaan mengalami kegagalan dalam menelaah kondisi dan permasalahan yang terjadi pada para

karyawan maka akan terjadi berbagai macam kerugian baik secara materil dan ataupun sosial.

PT. Pegadaian (Persero) merupakan salah satu lembaga perkreditan non perbankan yang melayani masyarakat guna mendapatkan dana secara cepat dengan melalui kredit. Berdasarkan data dari HCMS Internal Pegadaian Oktober 2019, PT. Pegadaian (Persero) selaku salah satu BUMN dalam lingkungan Departemen Republik Indonesia memiliki karyawan tetap sebanyak 13.521 orang. Dimana 4.612 orang diantaranya adalah karyawan wanita yang terdiri dari 3.274 orang yang sudah/pernah menikah dan 1.338 orang yang belum menikah. 257 orang karyawan yang sudah menikah merupakan karyawan di Kantor Wilayah I Medan PT. Pegadaian (Persero) dan 95 orang diantaranya ditempatkan di Kota medan.

Dari data primer yang peneliti dapatkan melalui HCMS Internal Pegadaian menunjukkan *turnover* yang relatif tinggi dimana tercatat sebanyak 676 karyawan wanita telah melakukan *turnover* terhitung sejak januari sampai dengan september 2019 di seluruh kantor wilayah dan kantor pusat PT. Pegadaian (Persero). Selisih antara karyawan masuk dan karyawan *turnover* sebanyak 27.08%, dengan selisih ini dapat dikatakan bahwa terjadi masalah *turnover intention* pada karyawan PT. Pegadaian (Persero). Sedangkan terkhusus di Kota Medan terhitung sejak januari sampai dengan september tercatat sebanyak 31 orang karyawan wanita telah melakukan *turnover* di seluruh kantor cabang dan kantor wilayah yang berlokasi di Kota Medan.

Dengan adanya permasalahan *turnover* tersebut di atas, perusahaan secara khusus harus memperhatikan faktor yang menyebabkan munculnya perilaku *turnover intention* sehingga perusahaan dapat menekan tingkat *turnover intention* itu sendiri. Beberapa penelitian dan literatur yang ada menunjukkan bahwa *turnover intention* berkaitan dengan *work family conflict*.

Greenhaus (2000) menyatakan bahwa *work family conflict* terdiri dari dua arah yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict*. *Work-family conflict* sendiri terjadi ketika pekerjaan mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarga seorang karyawan. Ketegangan yang timbul dari perannya dalam pekerjaan akan mempengaruhi perilakunya saat berada dalam keluarga. *Family-work conflict* terjadi ketika keluarga mempengaruhi atau mengganggu kehidupan seorang karyawan. Ketegangan yang timbul dari perannya dalam keluarga ini nantinya akan mempengaruhi perilakunya saat bekerja.

Keduanya tidaklah mudah diselesaikan karena memang dirasa sama pentingnya, karena dalam hal ini jika karyawan lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan dengan keluarga, maka kebahagiaan dalam keluarga akan dikorbankan, sedangkan jika karyawan lebih mementingkan keluarga, maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dalam hal ini sangatlah penting.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Cinnamon *et al* (2002) menunjukkan wanita atau ibu yang bekerja ternyata lebih sering mengalami *work-family conflict* dan lebih menekankan pentingnya *family-work conflict*, ketika keluarga sebagai domain yang paling penting bagi kebanyakan wanita mempengaruhi pekerjaan dapat menjadi gangguan bagi mereka.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti jika konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan semakin tinggi, maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* terhadap karyawan tersebut.

Dari banyaknya faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*, salah satunya *work family conflict* sebagai variabel yang mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Berdasarkan observasi yang peneliti lakukan di PT. Pegadaian (Persero) dapat diketahui bahwa perusahaan telah memberikan THR, tunjangan cuti, upah lembur, asuransi kesehatan, *family gathering*, menyediakan CCTV dan satpam, namun *turnover intention* masih tetap terjadi.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui besar dan arah hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* dengan judul **“Hubungan Antara Work Family Conflict dengan Turnover Intention pada Karyawan Wanita di PT. Pegadaian (Persero)”**

B. Identifikasi Masalah

Turnover intention merupakan keinginan berhenti karyawan baik untuk beberapa bulan maupun beberapa tahun mendatang. Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *work family conflict* yang merupakan kondisi dimana karyawan tidak dapat menselaraskan perannya di keluarga maupun tempat kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi di PT. Pegadaian (Persero), terdapat tingkat *turnover* yang cukup tinggi pada karyawan wanita yang sudah menikah sehingga perlu diketahui besar dan arah hubungan antara *work*

family conflict dengan *turnover intention* pada karyawan wanita PT. Pegadaian (Persero).

C. Batasan Masalah

Untuk menghindari bias serta menambah fokus kajian penelitian ini maka batasan masalah dibatasi kepada variabel *turnover intention* sebagai variabel terikat dan faktor utama yang merupakan variabel bebas yaitu *work family conflict*. Sampel penelitian yakni karyawan wanita PT. Pegadaian (Persero) yang sudah menikah dengan usia pernikahan maksimal sepuluh tahun dan ditempatkan di Kota Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita PT. Pegadaian (Persero)?”.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah “Untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita PT. Pegadaian (Persero)”.

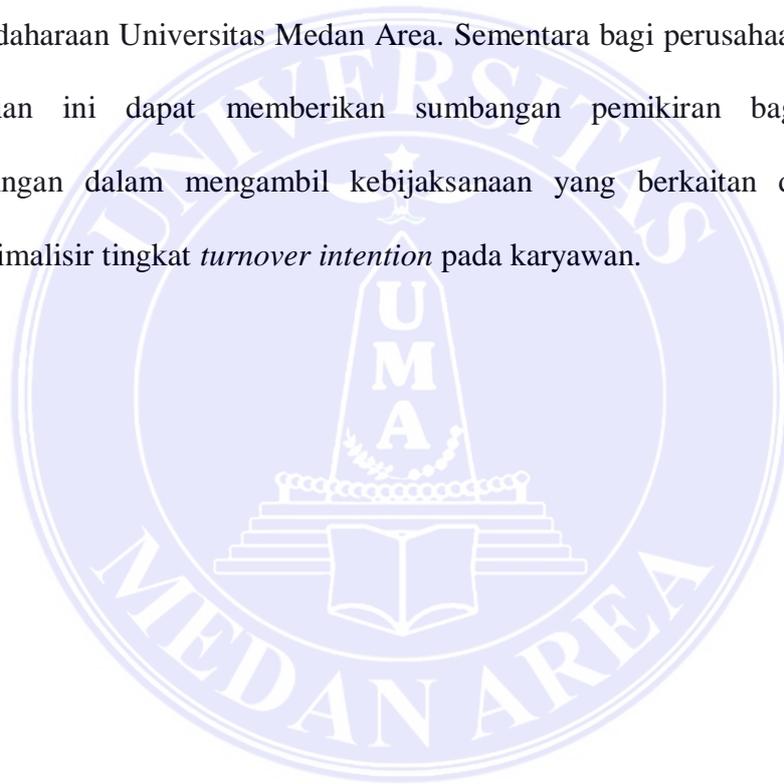
F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi serta memperkaya wacana ilmu psikologi terutama yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi serta manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah perbendaharaan Universitas Medan Area. Sementara bagi perusahaan, diharapkan penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pemangku kepentingan dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya meminimalisir tingkat *turnover intention* pada karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Subri (dalam Manullang, 2002), karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau beradaptasi dalam aktivitas tersebut. Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Manullang, 2002), karyawan adalah orang penjual jasa baik pikiran atau tenaga dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

Adapun pengertian karyawan atau tenaga kerja dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga dengan mendapatkan gaji. Menurut undang-undang tahun 1969 tentang ketentuan-ketentuan pokok mengenai tenaga kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil karyanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencarian. Sama halnya menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik memenuhi kebutuhan diri sendiri maupun masyarakat, baik dalam maupun luar hubungan kerja.

Widjaja (dalam Manullang, 2002) berpendapat bahwa karyawan merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama dalam mencapai tujuan tertentu dalam organisasi. Karyawan adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, karyawan didefinisikan sebagai individu yang bekerja pada suatu organisasi dan mendapatkan kompensasi atas keahlian yang dimilikinya.

2. Klasifikasi Karyawan

Berdasarkan statusnya, Subri (dalam Manullang, 2002) karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanen). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung lebih aman dalam hal kepastian lapangan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan

ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung tidak aman dalam kepastian lapangan pekerjaan.

Berdasarkan klasifikasi karyawan di atas, maka subyek penelitian adalah karyawan tetap karena memiliki perjanjian kerja dalam jangka waktu permanen sehingga kemungkinan terjadinya *turnover intention* lebih tinggi.

B. *Turnover Intention*

1. Pengertian *Turnover Intention*

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap profesinya maupun organisasi tempat ia bernaung sering kali menjadi isu yang sangat penting. Bahkan beberapa berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan atau posisi, menunjukkan pentingnya komitmen dalam hal dunia kerja modern. Mathis dan Jackson (2001) mengemukakan definisi *turnover* sebagai suatu proses dimana karyawan meninggalkan perusahaan atau posisi pekerjaan yang hal tersebut harus digantikan oleh orang lain.

Menurut Kaswan (2018) *turnover* adalah keadaan dimana karyawan berhenti menjadi anggota organisasi yang disebabkan oleh beberapa alasan tertentu yang muncul dari diri karyawan baik secara sukarela ataupun secara paksa. Terjadinya *turnover* diawali dengan adanya *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa karyawan yang meninggalkan organisasi, sedangkan *turnover intention* mengarah pada hasil evaluasi individu.

Kaswan (2018) menambahkan *turnover intention* didefinisikan sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan berdasarkan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan suatu organisasi, namun belum diwujudkan dengan tindakan yang pasti apakah individu tersebut akan meninggalkan organisasi atau tidak.

Kaswan (2018) menambahkan bahwa *turnover intention* sebagai niat untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan. *Turnover intention* sebagai derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, enam bulan yang akan datang, satu tahun yang akan datang, dua tahun yang akan datang.

Yucel (2012) mendefinisikan *turnover intention* sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan. Harnoto (2002) mengatakan bahwa *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Ada 4 indikasi yang dapat digunakan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan, diantaranya absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, dan peningkatan protes terhadap atasan.

Karyawan yang berkeinginan untuk berhenti dari pekerjaan biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat, selain itu tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase akan berkurang jika dibandingkan dengan tingkat tanggung jawab yang dilakukan sebelumnya, karyawan yang berkeinginan untuk

melakukan pindah kerja biasanya juga akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lainnya yang dipandang lebih mampu memenuhi semua keinginan karyawan yang bersangkutan, berbagai pelanggaran terhadap taat tertib dalam lingkungan pekerjaan seringkali dilakukan oleh karyawan yang akan melakukan *turnover*, dalam hal ini karyawan akan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya, karyawan yang berkeinginan untuk melakukan pindah kerja akan lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan, materi protes biasanya akan lebih ditekankan terhadap balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan tersebut, bukan hanya itu saja hal ini ternyata juga berlaku untuk karyawan yang memiliki karakteristik positif karena karyawan dalam hal ini akan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang dibebankan, dan jika perilaku positif karyawan ini akan meningkat jauh dan berbeda dari biasanya, maka justru menunjukkan bahwa karyawan ini akan melakukan *turnover* (Harnoto, 2002).

Dari definisi di atas dapat diketahui bahwa *turnover intention* merupakan keinginan berhenti karyawan baik untuk beberapa bulan maupun beberapa tahun mendatang. Hal ini tentu harus menjadi perhatian khusus bagi perusahaan karena jika tingkat *turnover* semakin tinggi dalam beberapa periode, maka dimungkinkan bahwa hal tersebut akan dapat mempengaruhi jalannya perusahaan, karena dalam hal ini perekrutan yang telah dilakukan oleh perusahaan selama ini untuk mencari karyawan yang handal akan sia-sia dengan tingginya tingkat *turnover* tersebut.

2. Faktor *Turnover Intention*

Kaswan (2018) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* antara lain:

- a. Kebutuhan dan keinginan untuk memiliki waktu luang bersama keluarga, dimana seorang karyawan kemungkinan memiliki konflik peran dalam kehidupan pekerjaan dan keluarga.
- b. Perubahan karir, dimana seorang karyawan mengalami perubahan karir yang menimbulkan kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan sebelumnya.
- c. Adanya pekerjaan yang lebih baik, dimana karyawan merasa bahwa ada pekerjaan yang lebih mampu memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhi.

Ridlo (2012) menjelaskan faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, antara lain:

a. *Work Family Conflict*

Merupakan konflik yang dapat muncul karena kelebihan beban peran (*role overloads*) serta ketidak-mampuan dalam menjalani peran yang dimiliki (*person role incompatibilities*). Konflik ini terjadi karena adanya ketidak seimbangan peran dalam kehidupan keluarga dan dunia pekerjaan yang mengganggu salah satu atau keduanya sehingga menimbulkan permasalahan lebih lanjut. *Work family conflict* yang terjadi akan memaksa karyawan untuk menentukan prioritas dan memicu munculnya *turnover intention*.

b. Usia

Karyawan muda mempunyai tingkat *turnover intention* yang lebih tinggi daripada karyawan yang lebih tua. Hal ini dikarenakan karyawan muda memiliki tanggung jawab terhadap keluarga sehingga seringkali berpindah tempat tinggal untuk mengikuti pasangannya yang mengharuskan karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya.

c. Lama Kerja

Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama memiliki tingkat *turnover intention* yang lebih kecil, hal ini terjadi karena karyawan dengan masa kerja yang lebih singkat cenderung berada dalam proses menyesuaikan diri dengan pekerjaannya. Jika dalam proses penyesuaian tersebut terjadi hal-hal yang mengganggu, maka akan menimbulkan *turnover intention* dalam diri karyawan.

d. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan karyawan harus disesuaikan dengan jabatannya. Jika tingkat pendidikan lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja, sedangkan jika tingkat pendidikan lebih rendah daripada jabatan maka akan menimbulkan beban kerja yang tidak sesuai. Kedua hal tersebut akan memicu *turnover intention* pada karyawan.

e. Ikatan Organisasi

Ikatan antara karyawan dengan organisasi mempengaruhi *turnover intention*. Semakin besar ikatan yang ada maka semakin kecil *turnover intention* yang muncul dalam diri karyawan.

Menurut Toly (2001) faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* ada delapan faktor, yaitu:

a. Konflik peran

Konflik peran adalah *stressor* yang meningkat ketika seseorang menerima pesan-pesan yang tidak cocok berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Seorang individu merasakan konflik peran ketika memenuhi satu deretan harapan tentang konflik pekerjaan dengan memenuhi kepada sederetan harapan lainnya seperti dalam keluarga. Hal ini memicu terjadinya *turnover intention* karena kesulitan untuk menjalankan suatu peran tertentu.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional para karyawan memandang pekerjaan mereka apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin kecil tingkat *turnover intention*.

c. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan kepercayaan yang kuat dalam bekerja yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian dari anggota organisasi dengan bersedia menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja untuk kepentingan organisasi. Komitmen yang tinggi akan mencegah munculnya *turnover intention* pada karyawan.

d. *Job insecurity*

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan seseorang secara terus menerus dalam mewujudkan keinginannya pada sebuah situasi kerja yang menakutkan. Semakin kecil rasa aman yang dirasakan karyawan dalam pekerjaannya maka akan semakin besar kemungkinan munculnya *turnover intention* pada karyawan tersebut.

Berdasarkan teori yang dituliskan di atas, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya *turnover intention* pada karyawan.

3. Ciri-ciri *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002) *Turnover intentions* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Ciri-ciri tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intentions* karyawan dalam sebuah perusahaan.

a. Absensi yang meningkat

Karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaan biasanya ditandai dengan absensi yang semakin meningkat. Tingkat tanggung jawab karyawan dalam fase ini sangat kurang dibandingkan dengan sebelumnya.

b. Mulai malas bekerja

Karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaan akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah kondisi lain yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan dalam dirinya.

c. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran terhadap tata tertib dalam lingkungan pekerjaan sering dilakukan karyawan yang akan melakukan *turnover*. Karyawan lebih sering meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

d. Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang ingin berhenti dari pekerjaan lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

Kaswan (2018) memaparkan bahwa intensi *turnover* memiliki beberapa ciri antara lain:

- a. Absensi kerja
- b. Pulang kerja lebih awal
- c. Datang terlambat
- d. Tidak mengikuti rapat
- e. Melanggar aturan.

Dalam penelitian ini, variabel *turnover intention* diukur berdasarkan ciri-ciri *turnover intention* yang dijelaskan oleh Harnoto (2002). Penggunaan ciri-ciri bertujuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya *turnover intention* yang muncul pada karyawan dan seberapa besar intensi tersebut muncul.

C. *Work Family Conflict*

1. Pengertian *Work Family Conflict*

Greenhaus (2000) mendefinisikan *work family conflict* sebagai sebuah bentuk dari konflik antar peran dimana tekanan dari peran dalam pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, yaitu menjalankan peran dalam pekerjaan menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam keluarga, begitu juga sebaliknya, menjalankan peran dalam keluarga menjadi lebih sulit karena juga menjalankan peran dalam pekerjaan. Kahn (dalam Greenhaus, 2000) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan *work family conflict* adalah bentuk dari konflik antar peran yang mana tekanan antara keluarga dan pekerjaan bertentangan.

Rosita (2012) mendefinisikan *work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan disisi lain ia harus memperhatikan keluarga secara keseluruhan, sehingga sulit untuk membedakan antara pekerjaan dan keluarga. *Work family conflict* ini sendiri terjadi ketika kehidupan seseorang berbenturan dengan tanggung jawab mereka di tempat kerja, seperti halnya bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari, atau kerja lembur.

Work family conflict muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, serta adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama dengan keluarga. Dengan demikian, *work family conflict* merupakan salah satu bentuk dari *interrole conflict* yaitu tekanan atau tidak adanya keseimbangan peran antara peran dilingkungan kerja maupun lingkungan

keluarga. Hal ini biasanya terjadi pada saat individu berusaha untuk memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut yang dipengaruhi oleh kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan keluarganya maupun sebaliknya (Rosita, 2012).

Untuk itu bagi sebagian wanita yang memiliki peran ganda baik sebagai seorang istri yang sekaligus menjadi wanita karir seringkali sulit untuk menghindari berbagai masalah yang terjadi baik di lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan. Hal tersebut tentu akan memiliki dampak yang kurang baik, baik bagi diri sendiri maupun bagi organisasi atau perusahaan.

Greenhaus (2000) menyatakan bahwa *work family conflict* terdiri dari dua arah yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict*. *Work-family conflict* sendiri terjadi ketika pekerjaan mempengaruhi atau mengganggu kehidupan keluarga seseorang karyawan. Ketegangan yang timbul dari perannya dalam pekerjaan akan mempengaruhi perilakunya saat berada di rumah. Misalnya saja ketika seorang karyawan merasa lelah dengan tuntutan kerja yang berlebihan yang nantinya akan menjadikan tingkat emosi menjadi lebih tinggi sehingga perhatian terhadap keluarga pun akan menjadi menurun. Selanjutnya, *family-work conflict* merupakan konflik yang muncul karena tanggung jawab terhadap keluarga mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Cinnamon et al (2002) menjelaskan bahwa jumlah anak, jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengurus rumah tangga dan pekerjaan, serta tidak adanya dukungan dari pasangan dan keluarga merupakan pemicu terjadinya *work family conflict*. Ketika seseorang mengalami *work family conflict* mengakibatkan pemenuhan peran yang satu akan mengganggu pemenuhan peran yang lainnya

sehingga akan berdampak terhadap kinerja. *Work family conflict* sering timbul ketika salah satu dari peran dalam pekerjaan menuntut lebih atau membutuhkan lebih banyak perhatian daripada peran dalam keluarga. Tidak dipungkiri, konflik ini menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita tersebut, disatu sisi wanita dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarga secara baik, di sisi lain sebagai seorang pekerja, wanita dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar kinerja yang baik. Namun, tidak semua dari mereka bisa menyelaraskan peran dalam pekerjaan dengan peran dalam keluarga, yang berujung pada terjadinya *work family conflict*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* menurut peneliti ialah konflik yang muncul karena adanya ketidakselarasan peran yang harus dilaksanakan oleh karyawan dalam dunia kerja dan dalam keluarganya sehingga menimbulkan permasalahan lanjutan baik dalam pekerjaan ataupun keluarga.

2. Faktor *Work Family Conflict*

Dalam jurnalnya, Carlson *et al* (2000) mengungkapkan beberapa faktor yang melatar belakangi *work family conflict*, yaitu :

a. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan menunjukkan bagaimana masing-masing karyawan memiliki peran yang berbeda tergantung pada pekerjaannya, peran pekerjaan tertanam dalam suatu keadaan atau kondisi yang sudah melekat pada pekerjaan tersebut.

1) Stresor Peran (*Role Stressors*)

Stresor pada pekerjaan dan keluarga merupakan hasil daripada tekanan yang dimiliki peran pada masing-masing domain. Konflik peran, ambiguitas peran, peran yang berlebihan dan komitmen waktu kerja secara umum dipandang sebagai sumber utama stres dalam kerangka stressor. Banyak individu yang akhirnya menyerah pada tekanan yang ada dalam usahanya untuk memenuhi beragam ekspektasi dari masing-masing peran. Salah satu penyebabnya adalah ketika tekanan peran yang ada dalam kerangka stressor (konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran dan tuntutan waktu) dihadapi, tenaga individu akan lebih banyak terkuras. Manusia memiliki energi serta waktu yang terbatas, sehingga ketika stressor peran pada salah satu domain mengalami peningkatan akan menghasilkan konflik yang lebih besar.

2) Keterlibatan Peran (*Role Involvement*)

Keterlibatan kerja dan keluarga mengacu pada tingkat keterikatan psikologis atau kaitan terhadap peran di pekerjaan dan keluarga. Individu yang memiliki keterikatan peran tinggi memiliki ketertarikan kognitif terhadap peran tertentu. Ketertarikan peran yang tinggi membuat seseorang melihat peran tersebut sebagai hal terpenting dan pusat dari kehidupannya. Tingginya keterlibatan psikologis terhadap suatu peran tertentu dapat membuat sulit untuk terikat dalam kegiatan peran saingannya, misalnya keterlibatan pada pekerjaan dapat membuat keterikatan pada perannya di keluarga berkurang. Teori peran menjelaskan bahwa individu dapat terlibat secara psikologis dengan

perannya di pekerjaan dan di rumah sebagai usaha untuk memenuhi ekspektasi dari masing-masing peran. Seandainya ketidakpuasan ditemui dalam salah satu peran, individu dapat menyesuaikan waktu, perhatian dan energi yang dimiliki. Teori kompensasi menjelaskan bahwa terdapat hubungan terbalik antara domain pekerjaan dan keluarga, di mana ketidakpuasan pada satu domain akan diimbangi melalui kepuasan atau keterlibatan yang lebih besar dalam domain lain.

3) Dukungan Sosial (*Social Support*)

Dukungan sosial merujuk pada bantuan peran, kekhawatiran emosional, informasi dan penilaian fungsi lain yang berfungsi untuk meningkatkan perasaan penting dalam diri seseorang. Dukungan sosial dari domain pekerjaan dapat datang dari beberapa sumber seperti rekan kerja, supervisor dan organisasi itu sendiri. Dukungan sosial untuk domain keluarga dapat datang dari pasangan atau seluruh keluarga. Dukungan dari keluarga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *work-family conflict* yang dialami oleh seseorang. Dukungan sosial yang didapatkan dari salah satu domain dapat memimpin kepada berkurangnya waktu, perhatian dan energi yang dibutuhkan untuk menjalankan peran tersebut.

4) Karakteristik Kerja (*Work Characteristic*)

Karakteristik kerja terdiri dari beberapa hal dalam domain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan peran. Beberapa hal tersebut antara lain durasi peran (pekerjaan dan kepemilikan organisasi), karakteristik peran (tipe pekerjaan, autonomi pekerjaan, variansi tugas, dan gaji), serta

pengaruh organisasional terhadap peran tersebut (alternatif jadwal kerja dan seberapa jauh organisasi tersebut *responsive* terhadap keluarga). Tingginya status dalam pekerjaan serta gaji yang semakin tinggi mengindikasikan tanggung jawab yang lebih besar, stress yang lebih besar sehingga menyulitkan untuk menjaga keseimbangan dalam kedua peran yang dimiliki baik di rumah ataupun pekerjaan. Karakter yang dimiliki oleh pekerjaan dan organisasi mempengaruhi bagaimana individu dapat menjalankan perannya dan seberapa besar tanggung jawab dan waktu yang dibutuhkan. Karakteristik pekerjaan yang menuntut tanggung jawab serta perhatian yang besar dapat mempengaruhi bagaimana individu menjalankan perannya di rumah.

b. Faktor Individu

Faktor individu yang dimaksudkan mempengaruhi *work family conflict* adalah kepribadian seseorang. Kepribadian merujuk pada dinamika struktur mental dan proses mental yang terkoordinasi yang menentukan penyesuaian emosional dan perilaku individu terhadap lingkungannya. Salah satu bagian dari kepribadian yang berpengaruh terhadap *work family conflict* adalah *internal locus of control* dan efektifitas negatif serta neurotisme.

Internal locus of control secara umum didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang melihat hasil yang ada disebabkan oleh dirinya sendiri (internal) dan bukan semata-mata karena kesempatan (eksternal). Efektifitas negatif dan neurotisme secara umum didefinisikan sebagai tingkatan stress yang lebih tinggi yang didasarkan pada sifat psikologis, kecemasan, dan

ketidakpuasan secara umum. Kemampuan dari dalam diri individu sendiri merupakan salah satu cara untuk menyeimbangkan kedua peran yang dimiliki, dan aspek-aspek dalam kepribadian mempengaruhi individu dalam menghadapi tekanan yang didapat dari kedua peran yang akan mempengaruhi kemungkinan munculnya konflik antara kedua peran.

Greenhaus (2000) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *work family conflict*, yaitu:

a. Pekerjaan

Berbagai hal dalam pekerjaan mampu memicu terjadinya *work family conflict* pada karyawan diantaranya peran yang tidak jelas dalam pekerjaan, kurangnya dukungan dari atasan, perubahan budaya kerja, stress kerja, dan jam kerja yang tidak fleksibel. Lingkungan pekerjaan yang memberikan banyak tekanan akan memaksa karyawan untuk berperan aktif dalam pekerjaannya sehingga mengganggu peran karyawan tersebut dalam keluarga.

b. Keluarga

Pasangan yang tidak mendukung pekerjaan akan meningkatkan terjadinya *work family conflict*. Perempuan yang memiliki orientasi karir yang berbeda dengan suaminya akan merasakan tingkat konflik yang lebih tinggi. Perbedaan keyakinan fundamental dalam pasangan akan melemahkan sistem dukungan mutual yang akhirnya akan menimbulkan konflik.

c. Perilaku

Kurangnya kesadaran individu terhadap tingkah lakunya kepada orang lain akan memicu konflik dimana saja termasuk pekerjaan dan keluarga. Perilaku yang diharapkan muncul dalam suatu peran terkadang bertentangan dengan yang ditampilkan. Misalnya seorang ibu yang berperilaku tegas di pekerjaan namun diharapkan berperilaku hangat di keluarga, jika hal ini tidak dapat diseimbangkan maka akan menimbulkan konflik lanjutan.

Berdasarkan faktor-faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi *work family conflict* berasal dari individu, pekerjaan, maupun keluarga.

3. Aspek *Work Family Conflict*

Terdapat enam aspek *work-family conflict* menurut Kopelman dan Burley (dalam Carlson *et al*, 2000), yang terdiri dari :

a. Masalah pengasuhan anak

Pada umumnya individu mencemaskan kesehatan jasmani dan emosi anak-anak yang artinya menuntut perhatian, tenaga dan pikiran individu sewaktu mereka di tempat kerja.

b. Bantuan pekerjaan rumah tangga

Wanita dengan peran ganda membutuhkan bantuan dari berbagai pihak baik dari suami, anak amupun seorang asisten rumah tangga untuk turut serta dalam mengerjakan urusan rumah tangga.

c. Komunikasi dan interaksi dengan keluarga

Komunikasi adalah sarana untuk berinteraksi dengan orang lain serta merupakan cara untuk mengutarakan kebutuhan, keinginan serta keluhan yang dimiliki

d. Waktu untuk keluarga

Ibu yang bekerja sering merasa kekurangan waktu untuk suami, anak-anak bahkan untuk dirinya sendiri.

e. Penentuan prioritas

Prioritas disusun berdasarkan pada kepentingan individu yang bersangkutan agar tidak menimbulkan pertentangan antara kepentingan yang satu dengan kepentingan yang lain.

f. Tekanan karir dan keluarga

Dalam bekerja terdapat banyak tantangan yang menuntut penyelesaian. Begitu pula dengan di rumah, terdapat peran dan tanggung jawab lain yang menuntut untuk diselesaikan. Tuntutan-tuntutan yang ada dapat berubah menjadi tekanan bagi individu yang kemudian menimbulkan konflik dalam dirinya.

Dengan mempertimbangkan bentuk serta arah yang mempengaruhi *work family conflict*, maka Carlson *et al* (2000) menyimpulkan enam aspek dari *work family conflict*, yaitu :

a. *Time based work-family conflict*

Terjadi ketika waktu yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan pekerjaan mengganggu pemenuhan tanggung jawab di keluarga.

b. *Time based family-work conflict*

Terjadi ketika waktu yang digunakan untuk memenuhi tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan.

c. *Strained based work-family conflict*

Terjadi ketika urusan pekerjaan mengganggu performa dalam memenuhi tanggung jawab di keluarga.

d. *Strained based family-work conflict*

Terjadi ketika tekanan dari tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

e. *Behavior based work-family conflict*

Perilaku yang biasanya ditampilkan saat bekerja menjadi masalah ketika ditampilkan dalam keluarga.

f. *Behavior based family-work conflict*

Perilaku yang biasanya ditampilkan dalam keluarga tidak sesuai ketika diterapkan di pekerjaan sehingga menimbulkan masalah.

Greenhaus (2018) mengemukakan terdapat beberapa aspek dari *work family conflict* yaitu:

a. *Time based demands*

Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh individu, waktu yang digunakan untuk pekerjaan seringkali berakibat pada keterbatasan waktu untuk keluarga dan begitu pula sebaliknya.

b. *Strained based demands*

Ketegangan dalam salah satu peran akhirnya mempengaruhi kinerja pada peran yang lain.

c. *Behavior based demands*

Terjadi kesulitan untuk melakukan perubahan perilaku dari satu peran ke peran yang lainnya.

Peneliti menggunakan aspek-aspek *work family conflict* yang dikemukakan oleh Greenhaus (2018) sebagai aspek penelitian *work family conflict*. Aspek ini dipilih karena cakupan yang lebih luas dan rinci mengenai *work family conflict*.

D. Hubungan Antara *Work Family Conflict* Dengan *Turnover Intention*

Afsar dan Rehman (2017) dengan penelitian yang berjudul “*Relationship between Work Family Conflict, Job Embeddedness, Workplace Flexibility, and Turnover Intentions*” menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara *work family conflict* dengan *turnover intention*. Sejalan dengan Anggraeni P, Pipiet (2011) dengan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Wanita Karir Dengan Intensi *Turnover*” yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara konflik peran ganda dengan intense *turnover* yang signifikan dengan ($r = 0,340$) dan $p = 0,000$.

Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Manihuruk (2012) dengan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Konflik Keluarga Pekerjaan (*Work Family Conflict*) Dengan Keninginan Berpindah (*Turnover Intention*) Pada Karyawan Di PT Bayer Indonesia Di Jakarta” yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *work family conflict* dengan *turnover intention*.

Sulistianingsih (2018) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh konflik peran ganda terhadap turnover intention karyawan wanita PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran

ganda berpengaruh secara signifikan positif terhadap turnover intention. Hal ini terbukti dari pada nilai t hitung konflik peran ganda adalah sebesar 6,274 lebih besar dari t tabel yaitu 1,661 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti bahwa jika konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan wanita PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen semakin tinggi maka akan dapat meningkatkan turnover intention karyawan wanita PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen itu sendiri.

Sarawati dan Subudi (2017) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention” dari hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap TI. Hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien regresi parsial variabel konflik pekerjaan-keluarga sebesar 0,217 dengan tingkat sig = 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga 0,10. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya konflik pekerjaan-keluarga maka *turnover intention* staf tersebut akan semakin meningkat.

Widyastiwi (2017) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening” dimana nilai direct < nilai indirect, pengujian hubungan kedua variabel tersebut menunjukkan nilai 0,209 < 0,329 hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention* positif.

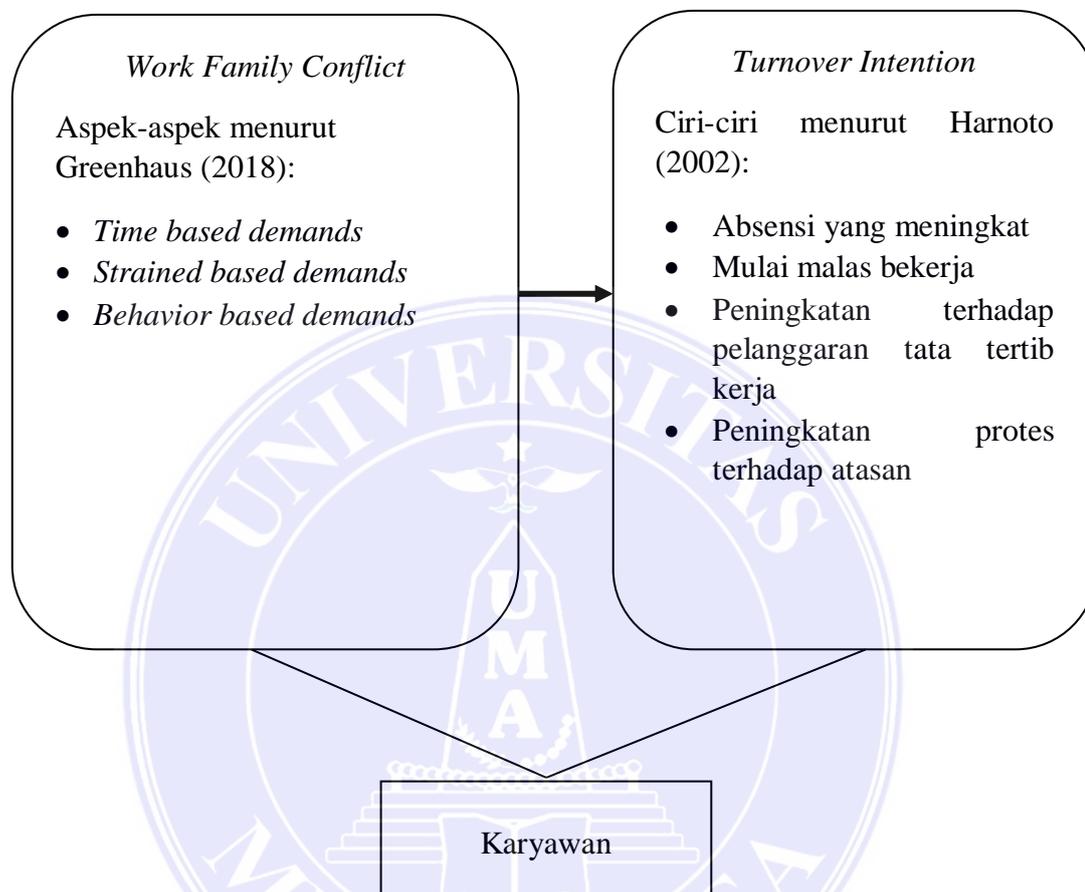
Dewi dan Wulanyani (2017) dengan jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan

Bank di Denpasar” kepuasan kerja memiliki koefisien beta unstandarisasi sebesar -0,168 dengan nilai t sebesar -3,451 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover dan kepuasan kerja berpengaruh secara negatif terhadap intensi turnover. Konflik peran memiliki koefisien beta unstandarisasi sebesar 0,562 dengan nilai t sebesar 7,680 dan memiliki taraf signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap intensi turnover dan konflik peran berpengaruh secara positif terhadap intensi turnover. Berdasarkan hasil di atas, dapat disebutkan bahwa variabel konflik peran berpengaruh lebih besar terhadap intensi turnover dibandingkan dengan kepuasan kerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Adnyani (2016) yang menyatakan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif terhadap turnover intention sebesar 0,600 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti jika konflik peran ganda yang dialami oleh karyawan semakin tinggi, maka akan semakin meningkatkan *turnover intention* terhadap karyawan tersebut.

E. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian pustaka yang telah dibahas sebelumnya, maka berikut merupakan kerangka konseptual pada penelitian ini:



Pada kerangka konseptual tersebut dijelaskan bahwa ada hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita. Dimana digambarkan bahwa *work family conflict* sebagai variabel bebas mempengaruhi *turnover intention* sebagai variabel terikat pada karyawan.

F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah telah dinyatakan dalam bentuk kalimat

pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugiono, 2012).

Hipotesis pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara *workfamily conflict* dengan *turnover intention*, dimana semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dihadapi karyawan maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan tersebut.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif korelasional. Pendekatan kuantitatif korelasional adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif korelasional adalah mengembangkan dan menggunakan model-model sistematis, teori-teori atau hipotesis yang berhubungan dengan fenomena.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, sebagai berikut:

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel dependen seringkali disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sendiri variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2012). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover Intention* (Y).

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel independen (variabel bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

dependen/variabel terikat (Sugiono, 2012). Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah *work family conflict* (X).

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Defenisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk menjelaskan mengenai variabel penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Defenisi operasional adalah suatu kontrak dengan cara memberikan arti, atau mengspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur kontrak atau variabel tersebut (Sugiono, 2012)

Untuk memperjelas arti variabel yang diinginkan dalam suatu penelitian, maka perlu didefenisikan secara operasional untuk variabel yang digunakan. Defenisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk berhenti dari pekerjaan dalam waktu beberapa bulan atau beberapa tahun yang akan datang. *Turnover intention* ditandai dengan beberapa ciri-ciri diantaranya absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja, serta peningkatan protes terhadap atasan.

2. *Work Family Conflict*

Work family conflict merupakan konflik yang muncul karena adanya ketidakselarasan peran yang harus dilaksanakan oleh karyawan dalam dunia kerja dan dalam keluarganya sehingga menimbulkan permasalahan lanjutan baik dalam pekerjaan ataupun keluarga. *Work family conflict* memiliki beberapa aspek diantaranya *time based demands*, *strained based demands*, *behaviour based demands*.

D. Subyek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2012). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan wanita PT. Pegadaian (Persero) yang ditempatkan di Kota Medan sebanyak 95 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasi besar dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi (Sugiono, 2012). Dalam penelitian ini, terdapat 67 orang sampel penelitian yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam teknik pengambilan sampel.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Teknik ini cocok digunakan untuk penelitian yang tidak melakukan generalisasi, melainkan hanya individu yang memenuhi kriteria saja yang dapat dijadikan sebagai sampel (Sugiono, 2012).

Adapun kriteria sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Karyawan wanita.
- b. Sudah menikah.
- c. Usia pernikahan maksimal 10 tahun.

Berdasarkan teknik *purposive sampling* yang telah ditentukan, maka jumlah karyawan yang memenuhi kriteria sebanyak 67 orang dari 95 orang dalam populasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah dalam mengambil data yang diperlukan dalam pelaksanaan penelitian. Salah satu teknik pengumpulan data adalah skala pengukuran yang merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiono, 2012).

Penelitian ini menggunakan *skala likert*. *Skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti (Sugiono, 2012). Skala dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu skala *turnover intention* dan *work family conflict*. Kedua skala tersebut mencakup pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* adalah pernyataan yang berisi konsep berperilaku yang sesuai atau yang mendukung atribut yang diukur, sedangkan *unfavourable* adalah pernyataan yang berisi konsep perilaku yang dikehendaki oleh indikator berperilakunya. Peneliti menyajikan empat

alternatif jawaban, yaitu; Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS).

Pemberian skor pada masing-masing item baik untuk item *favourable* maupun *unfavourable* dengan cara memberikan nilai 1 sampai dengan 4. Untuk item *favourable* jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, Setuju (S) diberi nilai 3, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Item *unfavourable* diberikan nilai sebaliknya, Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, Setuju (S) diberi nilai 2, Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas adalah sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Sugiono, 2012). Untuk mengetahui validitas digunakan rumus *Pearson Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dan diolah dengan menggunakan SPSS.

2. Reliabilitas

Konsep reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil dapat dipercaya. Suatu instrumen dikatakan reliable apabila instrumen itu dicobakan kepada subyek yang sama secara berulang namun hasilnya tetap sama atau relatif sama (Sugiono, 2012).

Realibilitas secara umum dikatakan sebagai adanya konsistensi hasil pengukuran hal yang sama jika dilakukan dalam konteks waktu yang berbeda.

Rumus yang digunakan adalah Korelasi Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{n}{n-1} \right] + \left[1 \frac{\sum \sigma^2 i}{\sigma_i^2} \right] \dots$$

Keterangan:

- r_{11} : Koefisien reliabilitas
 n : Banyaknya butir soal
 σ : Varians skor tiap item

G. Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment* dari *Karl Pearson*. Alasan digunakan teknik korelasi ini disebabkan karena peneliti bertujuan melihat hubungan antara satu variabel bebas (*Work Family Conflict*) dengan satu variabel terikat (*Turnover Intention*). Untuk menghitung koefisien korelasi *Pearson Product Moment* digunakan rumus:

$$r = \frac{N \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum^2 x)^2] [N \sum y^2 - (\sum^2 y)^2]}}$$

Keterangan:

R : Koefisien validitas skor butiran pernyataan

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara variabel x dan y

N : Banyaknya sampel, kriteria validitasnya; Valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Pearson Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- a. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- b. Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan dengan data dari variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian dan bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan pada pihak terkait.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif antara *work family conflict* dengan *turnover intention* pada karyawan wanita PT. Pegadaian (Persero) yang sudah menikah dengan usia pernikahan maksimal sepuluh tahun ($r_{xy} = 0,647$); $p = 0,000$ yang berarti $p < 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dialami maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan wanita PT. Pegadaian (Persero). Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan diterima. Sumbangan yang diberikan oleh *work family conflict* terhadap *turnover intention* sebesar 41,8%. Dengan demikian masih terdapat 58,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan nilai yang sangat tinggi tersebut, dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap *turnover intention*.

Secara umum penelitian ini menyatakan bahwa tingkat *work family conflict* dan *turnover intention* tergolong sedang. Hal ini didukung dengan nilai rata-rata empirik tidak terlalu jauh dengan nilai rata-rata hipotetik dalam kurva normal, dengan rata-rata empirik *work family conflict* = 70,79 sedangkan nilai rata-rata hipotetik = 67,5 dan nilai SD = 7,290. Selanjutnya, nilai rata-rata empirik *turnover intention* = 64,9, sedangkan nilai rata-rata hipotetik = 64,69 dan nilai SD = 7,253. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat *work family conflict* dan *turnover intention* pada karyawan wanita di PT. Pegadaian (Persero) tergolong sedang meskipun nilai hubungannya sangat besar.

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Karyawan Wanita

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat *work family conflict* dan *turnover intention* tergolong sedang, untuk itu karyawan diharapkan dapat lebih menselaraskan perannya dalam dunia pekerjaan dan keluarga, kemudian membangun komunikasi yang efektif dengan keluarga agar dapat memahami jam kerja serta tugas yang harus dijalankan sebagai tanggung jawab seorang karyawan. Disamping itu, komunikasikan dengan anggota keluarga apa permasalahan yang dihadapi seperti pekerjaan rumah tangga yang terasa memberatkan sehingga dapat menemukan solusi terbaik bagi seluruh anggota keluarga. Secara pribadi, karyawan juga diharapkan dapat membedakan kondisi

dan peran yang sedang dijalankan, menjaga fokus saat bekerja dan memperhatikan keluarga saat berada di rumah adalah hal yang sangat penting agar tidak mengganggu keduanya. *Turnover intention* masih merupakan sebuah kecenderungan yang dapat diminimalisir jika ditemukan solusi yang tepat untuk mengurangi tingkat *work family conflict*, untuk itu peneliti berharap agar karyawan dapat memikirkan secara matang terkait dengan kemungkinan untuk berhenti bekerja dan menemukan solusi yang tepat bersama keluarga.

2. Keluarga

Bagi keluarga untuk memperhatikan apakah telah terjadi indikasi *work family conflict* dalam rumah tangga, disarankan untuk selalu menjaga komunikasi yang baik sehingga mengetahui apakah ada permasalahan yang dihadapi oleh istri/ibu dalam pekerjaan atau perannya saat di rumah. Hal ini akan sangat membantu karyawan wanita menyesuaikan ataupun mengatur waktunya saat bekerja dan saat di rumah. Jika *work family conflict* dapat diminimalisir maka tingkat *turnover intention* juga ikut menurun karena karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaan serta keluarga.

3. Perusahaan

Bagi perusahaan sangat diharapkan untuk memperhatikan kebutuhan serta kenyamanan karyawan. Karyawan merupakan asset perusahaan yang akan menunjang keberhasilan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Jika terjadi fenomena *turnover intention* dengan ciri-ciri yang diteliti maka akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan yang

berujung pada dampak terhadap perusahaan itu sendiri. Disamping itu, karyawan yang pada akhirnya memutuskan untuk melakukan *turnover* akan menimbulkan kerugian secara materil dan nonmateril. Untuk itu, disarankan pada perusahaan selalu memperhatikan keadaan karyawan, jika ternyata muncul ciri-ciri *turnover intention* ada baiknya pihak HRD atau divisi sejenisnya mempertanyakan permasalahan yang dihadapi karyawan dan membantu untuk menemukan solusi di pekerjaan.

4. Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian sejenis, diharapkan untuk menggunakan faktor lain dari *turnover intention* yaitu usia, masa kerja, tingkat pendidikan dan ikatan organisasi atau faktor lainnya yang tidak disebutkan dalam penelitian ini. Selain itu diharapkan subjek yang terlibat dalam penelitian diperluas, dengan menambah subjek yang dikategorikan berdasarkan usia atau usia pernikahan yang tidak dibatasi agar penelitian berikutnya dapat memiliki subjek yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., dan Rehman, Z. (2017). *Relationship Between Work-Family Conflict, Job Embededdness, Workplace Felixibility And Turnover Intention*. Journal of Makara hubs-Asia. Vol. 21, No. 2, 92-104.
- Anggraeni P, Pipiet. (2011). *Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Wanita Karir Dengan Intensi Turnover*. Other thesis, University of Muhammadiyah Malang.
- Carlson, D.S., Michele, K. & Larry, J.W. (2000). *Construction and Initial Validation of a Multidimensional Measure of Work-Family Conflict*. Journal of Vocational Behavior. Vol. 56, 249-276.
- Cinnamon, R. G., & Y. Rich. (2002) *Gender Differences In The Importance Of Work And Family Roles: Implication For Work Family Conflict*. Sex Roles: A Journal Of Research. 531-541.
- Dewi, N. A. T. M., & Wulanyani, N. M. S. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Bank Di denpasar*. Jurnal Psikologi Udayana, Vol. 4 No. 2, 399-412.
- Greenhaus. (2000). *Work Family Conflict*. Drexel University
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia (Ed. Ke-2)*. Yogyakarta: BPFE.A
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Kaswan. (2018). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Manihuruk, N. (2012). *Hubungan Antara Konflik Keluarga Pekerjaan (Work Family Conflict) dengan Keinginan Bepindah (Turnover Intention) Pada Karyawan PT Bayer Indonesia Di Jakarta*. Universitas Negeri Jakarta.
- Manullang. (2002). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Ed. 1)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ridlo, I.A. (2012). *Turnover Karyawan: Kajian Literatur*. Surabaya: Public Health Movement

- Rosita, S. (2014). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja terhadap Kinerja Dosen Wanita di Fakultas Ekonomi Univesitas Jambi*. Jurnal Manajemen Bisnis, Vol. 2, No. 2.
- Sarawati. dan Subudi. (2017). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen UNUD. Vol. 6, No. 6, 2995-3021.
- Sugiono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistianingsih. (2018). *Pengaruh konflik peran ganda terhadap turnover intention karyawan wanita PT. Delta Merlin Sandang Tekstil 1 Sragen*. YIN Surakarta.
- Toly, A. A. (2001). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intentions Pada Staf Kantor Akuntan Publik*. Jurnal Akuntansi & Keuangan, Vol. 3, No. 2, 102-125.
- Widjaja, D., Kristiani, S., & Marcella, E. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Job Hopper Di Industri Perhotelan Di Indonesia*. Jurnal PETRA, Vol. 6, No. 2, 90 - 101
- Widyastiwi. (2017). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Sebagai Intervening*. Jurnal FEB Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Wulandari, D., & Adnyani, D. (2016). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 6146-6173.
- Yucel, Ilhami. (2012). *Examining the Relationship among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study*. Journal of Business and Management, Vol. 7, No. 20, 44-58









PERHATIAN

FORM INI HANYA DIKHUSUSKAN BAGI KARYAWAN WANITA YANG SUDAH MENIKAH

Pada form ini terdapat sebuah skala psikologi yang berisikan pernyataan mengenai keadaan tertentu. Ibu diminta untuk memilih salah satu dari empat pilihan jawaban. Sebelum menjawab, ada beberapa hal yang perlu Ibu perhatikan, yaitu:

1. Dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
2. TIDAK DIMINTA IDENTITAS APAPUN, sehingga jawaban yang Ibu pilih akan terjamin kerahasiaannya.
3. Jawablah dengan jujur, karena tidak ada pihak manapun yang mengetahui siapa yang menjawab dan apa jawabannya.
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara mengklik jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri Ibu, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain, dengan format sebagai berikut:

Sangat Setuju : Jika pernyataan sangat sesuai

Setuju : Jika pernyataan sesuai

Tidak Setuju : Jika pernyataan tidak sesuai

Sangat Tidak Setuju : Jika pernyataan sangat tidak sesuai

5. Mohon untuk menyelesaikan pengisian.

Dengan segala hormat saya ucapkan
Terima Kasih Banyak Karena Sudah Berpartisipasi

Selamat mengerjakan.

-Peneliti-

* Required

<p>1) Saya sering mengabaikan anak dan suami saya di pagi hari agar saya dapat pergi bekerja tepat waktu *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>2) Saya selalu profesional saat bekerja, saya juga peduli terhadap keluarga saat berada di rumah *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>3) Saya selalu bisa mengatur waktu agar dapat mengurus keluarga dan pergi bekerja tepat waktu *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>4) Saya sering merasa kesulitan untuk mendidik dan mengasuh anak karena harus menjalankan peran sebagai Ibu dan karyawan sekaligus *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>5) Anak saya sering merasa kesal karena saya terlalu sibuk bekerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>6) Saya selalu mampu membedakan permasalahan dalam pekerjaan dan keluarga sehingga tidak mengganggu keduanya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>7) Saya tidak pernah kesulitan untuk mengatur waktu agar dapat mempersiapkan keluarga dan berangkat bekerja di pagi hari *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>8) Saya sering kesulitan untuk melayani nasabah karena memikirkan keadaan anak saya di rumah *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>9) Saya tidak kesulitan melakukan pekerjaan rumah tangga setelah bekerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input checked="" type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>10) Saya selalu pulang bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan keluarga saya tidak merasa keberatan karenanya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>11) Saya sering merasa sangat lelah setelah pulang bekerja sehingga melupakan interaksi dengan anak dan suami saya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>12) Pekerjaan saya terasa sangat menyenangkan, dan keluarga juga selalu mendukung karir saya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>

<p>13) Saya sering merasa kesal dengan rekan kerja di kantor dan berimbas pada anak atau suami di rumah *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>14) Saya sering bertengkar dengan suami karena pekerjaan menyita waktu saya untuk keluarga *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>15) Bagi saya, pekerjaan rumah tangga bukanlah hal yang membebani diri saya meskipun saya bekerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>16) Saya sering merasa kesulitan menjalankan peran sebagai seorang karyawan, seorang istri, dan seorang ibu secara bersamaan *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>17) Saya selalu dapat membedakan peran saya sebagai karyawan saat sedang bekerja, serta sebagai Ibu saat sedang bersama anak saya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>18) Saya selalu berhasil membagi waktu antara pekerjaan dengan mengurus anak *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>25) Saya sering terpaksa pulang bekerja lebih awal karena anak atau suami membutuhkan saya di rumah *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>26) Saya tidak merasa kesulitan untuk selalu mengurus suami meskipun saya bekerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>27) Keluarga tidak pernah menghubungi atau mengganggu saat jam kerja karena mereka memahami kesibukan saya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>28) Pekerjaan rumah tangga adalah kewajiban yang selalu saya kerjakan dengan senang hati *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>29) Saya sering membawa rasa kesal saat bekerja karena ada permasalahan di keluarga *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>30) Mengurus suami merupakan hal yang sangat sulit karena saya harus bekerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>31) Suami saya tidak pernah mempermalukan pekerjaan saya yang menyita waktu *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>32) Beberapa kali saya meninggalkan pekerjaan (pergi ataupun mengangkat telepon) saat jam kerja karena keluarga membutuhkan saya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>



LAMPIRAN B
SEBARAN DATA
WORK FAMILY CONFLICT

21	3	2	4	1	3	2	4	2	3	3	1	2	3	3	3	2	3	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	3	2	73		
22	2	3	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	2	1	1	2	1	3	2	3	2	71		
23	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	81		
24	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	76		
25	3	2	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	4	2	3	2	2	2	3	1	3	2	3	2	70		
26	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	72		
27	2	1	3	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	60		
28	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	1	3	1	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	4	2	1	1	3	1	3	1	3	1	72		
29	4	2	4	2	3	2	4	2	3	1	3	2	1	3	4	2	4	3	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	3	1	3	1	74		
30	3	2	4	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	1	3	1	73		
31	2	2	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	64	
32	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	3	2	3	2	72
33	1	2	3	1	4	1	3	1	1	2	2	1	4	4	2	1	3	1	3	1	3	1	4	1	4	1	1	1	3	1	4	2	3	1	4	2	67
34	2	3	4	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	74	
35	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	1	3	1	3	2	3	2	71
36	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	3	4	3	2	3	2	77	
37	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	71
38	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
39	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	66
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	69
41	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	71	
42	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	65	
43	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	71	
44	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	67	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

45	2	2	2	2	3	2	2	1	3	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	61	
46	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	74		
47	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	68		
48	2	2	3	1	2	1	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	62		
49	2	3	4	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	2	1	77	
50	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	77	
51	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	64	
52	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	70
53	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	68		
54	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	78	
55	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	
56	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	61	
57	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	67	
58	3	3	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	2	75	
59	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	69	
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	66	
61	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	3	2	3	2	74	
62	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	1	3	2	90	
63	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	66	
64	4	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	1	2	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	1	2	1	64	
65	3	3	4	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	2	78	
66	1	2	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	1	63	
67	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	63	



VALIDITAS DAN RELIABILITAS *WORK FAMILY CONFLICT*

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
I1	2.28	.755	67
I2	2.24	.553	67
I3	2.58	.721	67
I4	1.73	.539	67
I5	2.70	.551	67
I6	2.16	.618	67
I7	2.52	.612	67
I8	2.00	.492	67
I9	2.45	.634	67
I10	2.22	.573	67
I11	2.43	.583	67
I12	2.09	.484	67
I13	2.22	.573	67
I14	2.25	.612	67
I15	2.61	.602	67
I16	2.10	.394	67
I17	2.60	.653	67
I18	2.21	.591	67
I19	2.01	.507	67
I20	1.96	.562	67
I21	2.15	.530	67
I22	1.96	.506	67
I23	2.13	.548	67
I24	2.03	.388	67
I25	2.63	.624	67
I26	1.88	.445	67
I27	2.04	.506	67
I28	1.88	.565	67
I29	2.49	.533	67
I30	1.76	.630	67
I31	2.60	.605	67
I32	1.85	.584	67

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.830	32

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.79	53.137	7.290	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	68.51	50.466	.196	.832
I2	68.55	50.221	.333	.826
I3	68.21	48.441	.416	.823
I4	69.06	50.633	.289	.827
I5	68.09	50.355	.317	.826
I6	68.63	49.328	.395	.824
I7	68.27	49.533	.375	.824
I8	68.79	49.622	.472	.822
I9	68.34	50.865	.207	.830
I10	68.57	50.067	.338	.826
I11	68.36	52.900	-.012	.837
I12	68.70	51.637	.182	.830
I13	68.57	51.007	.220	.829
I14	68.54	50.071	.311	.827
I15	68.18	50.604	.254	.828
I16	68.69	49.764	.578	.821
I17	68.19	48.795	.429	.822
I18	68.58	48.580	.510	.820
I19	68.78	51.085	.247	.828
I20	68.84	49.654	.400	.824
I21	68.64	49.355	.471	.822
I22	68.84	48.412	.635	.817
I23	68.66	50.774	.264	.828
I24	68.76	51.154	.330	.826
I25	68.16	50.109	.299	.827
I26	68.91	50.416	.400	.824
I27	68.75	50.798	.289	.827
I28	68.91	49.840	.374	.824
I29	68.30	48.910	.529	.820
I30	69.03	50.908	.204	.830
I31	68.19	50.674	.244	.829
I32	68.94	49.542	.396	.824



LAMPIRAN D

SKALA GOOGLE FORM

TURNOVER INTENTION



PERHATIAN

FORM INI HANYA DIKHUSUSKAN BAGI KARYAWAN WANITA YANG SUDAH MENIKAH

Pada form ini terdapat sebuah skala psikologi yang berisikan pernyataan mengenai keadaan tertentu. Ibu diminta untuk memilih salah satu dari empat pilihan jawaban. Sebelum menjawab, ada beberapa hal yang perlu Ibu perhatikan, yaitu:

1. Dalam menjawab skala ini tidak perlu takut salah karena setiap jawaban yang diberikan dapat diterima.
2. TIDAK DIMINTA IDENTITAS APAPUN, sehingga jawaban yang Ibu pilih akan terjamin kerahasiaannya.
3. Jawablah dengan jujur, karena tidak ada pihak manapun yang mengetahui siapa yang menjawab dan apa jawabannya.
4. Pilihlah alternatif jawaban dengan cara mengklik jawaban yang benar-benar sesuai dengan keadaan diri Ibu, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain, dengan format sebagai berikut:

Sangat Setuju : Jika pernyataan sangat sesuai

Setuju : Jika pernyataan sesuai

Tidak Setuju : Jika pernyataan tidak sesuai

Sangat Tidak Setuju : Jika pernyataan sangat tidak sesuai

5. Mohon untuk menyelesaikan pengisian.

Dengan segala hormat saya ucapkan
Terima Kasih Banyak Karena Sudah Berpartisipasi

Selamat mengerjakan.

-Peneliti-

* Required

<p>1) Sejujurnya saya pernah mencari alasan agar mendapat izin untuk tidak hadir bekerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>2) Saya tidak merasakan adanya kekeliruan pada seluruh SOP dalam melayani nasabah *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>3) Saya jarang berinteraksi dengan rekan kerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>4) Saya hanya tidak hadir bekerja ketika menggunakan cuti *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>5) Terkadang saya melayani nasabah tidak sesuai dengan SOP karena tidak mood bekerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>6) Sejujurnya saya pernah sengaja menggunakan cuti agar tidak hadir bekerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>7) Saya tidak pernah absen bekerja karena alasan yang tidak jelas *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>8) Saya merasa bahwa ada beberapa SOP dalam melayani nasabah yang terlalu memberatkan dan tidak diperlukan *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>9) Saya memiliki hubungan yang baik dan dekat dengan rekan kerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>10) Terus terang saya pernah pergi meninggalkan pekerjaan saat jam kerja *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>11) Saya tidak pernah merasa bosan dan terbebani dengan pekerjaan *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>12) Sejujurnya saya pernah tidak hadir bekerja tanpa memberikan keterangan *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>

<p>13) Saya selalu profesional dalam menjalankan tugas saya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>14) Bagi saya, segala prosedur yang ada sudah sesuai dengan kebutuhan nasabah dan karyawan *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>15) Saya selalu bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditentukan *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>16) Sejujurnya saya pernah pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang ditentukan *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>17) Bagi saya, pekerjaan adalah suatu hal yang menjenuhkan dan monoton *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>18) Saya pernah merasa ingin melakukan protes terhadap kebijakan yang dibuat oleh atasan *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>19) Saya selalu menggunakan cuti untuk hal yang penting *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>20) Saya sangat nyaman dengan jam kerja yang ada saat ini *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>21) Jam kerja yang ditentukan sudah sangat sesuai dengan diri saya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>22) Saya selalu melayani nasabah dengan baik *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>23) Saya merasa bahwa jam kerja yang ditentukan sangat memberatkan *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>24) Terkadang saya ingin pulang lebih awal karena merindukan anak saya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>

<p>25) Sejujurnya saya pernah merasa malas menghadapi nasabah *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>26) Terus terang, saya pernah merasa bosan dengan pekerjaan *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>27) Saya selalu hadir tepat waktu di kantor *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>28) Saya merasa bahwa arahan yang diberikan atasan dapat diterima secara logika, dan berguna untuk kebaikan bersama *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>29) Sejujurnya saya pernah memprotes arahan yang diberikan atasan karena tidak sesuai dengan diri saya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>30) Saya selalu pulang tepat waktu dan berinteraksi dengan keluarga setelahnya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>
<p>31) Saya sangat menyukai pekerjaan saya *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>	<p>32) Beberapa kali saya terlambat bekerja karena kesibukan di rumah *</p> <p><input type="radio"/> Sangat Setuju</p> <p><input type="radio"/> Setuju</p> <p><input type="radio"/> Tidak Setuju</p> <p><input type="radio"/> Sangat Tidak Setuju</p>

LAMPIRAN E

SEBARAN DATA SKALA

TURNOVER INTENTION

SEBARAN DATA *TURNOVER INTENTION*

NO.	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	I31	I32	TOTAL	
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	1	1	3	3	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	68
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	70	
3	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	63	
4	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	3	1	3	1	3	2	3	1	3	2	3	1	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	68	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	93	
6	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	69	
7	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	73	
8	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	75	
9	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	61	
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	90	
11	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	68	
12	1	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	64	
13	1	1	1	1	1	1	2	1	2	3	3	1	4	2	1	1	3	3	3	3	4	3	3	1	2	2	3	1	3	3	2	1	66	
14	1	4	3	2	2	2	1	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	76	
15	4	3	4	2	4	3	4	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	88	
16	2	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	65	
17	1	2	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	60	
18	4	2	2	3	2	2	4	4	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	4	3	3	4	4	1	3	3	4	2	4	3	3	2	87	
19	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	63	
20	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	2	2	64	
21	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	72	

45	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	62
46	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	68
47	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	1	3	2	1	2	4	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	63	
48	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	63		
49	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	77	
50	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	75	
51	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	60	
52	1	1	1	3	4	2	1	1	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	2	1	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	69	
53	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	2	2	2	1	1	63	
54	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	4	2	3	2	1	2	3	2	2	3	4	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	75	
55	1	1	2	1	1	2	3	1	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	1	2	4	3	2	1	2	1	2	2	4	3	2	2	65	
56	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
57	2	1	2	1	1	3	3	2	2	3	3	1	3	2	2	2	1	1	1	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	64	
58	3	1	2	2	4	2	3	1	3	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	74		
59	2	1	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	68	
60	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	66	
61	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	73
62	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	84	
63	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	65		
64	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	63	
65	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	76	
66	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
67	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	61	

LAMPIRAN F

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

SKALA *TURNOVER INTENTION*

VALIDITAS DAN RELIABILITAS SKALA *TURNOVER INTENTION*

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
I1	2.13	.649	67
I2	1.94	.736	67
I3	2.18	.601	67
I4	1.93	.502	67
I5	1.97	.758	67
I6	2.07	.559	67
I7	2.31	.701	67
I8	1.87	.548	67
I9	2.06	.547	67
I10	2.25	.612	67
I11	2.46	.586	67
I12	1.87	.575	67
I13	2.67	.533	67
I14	1.76	.525	67
I15	1.90	.606	67
I16	1.87	.575	67
I17	2.33	.533	67
I18	2.00	.577	67
I19	2.03	.521	67
I20	2.21	.478	67
I21	2.85	.657	67
I22	2.24	.676	67
I23	2.16	.567	67
I24	1.90	.496	67
I25	2.33	.473	67
I26	2.18	.458	67
I27	2.58	.527	67
I28	2.12	.445	67
I29	2.28	.517	67
I30	2.24	.525	67
I31	2.37	.546	67
I32	2.03	.460	67

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	67	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	67	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.843	32

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.09	56.598	7.523	32

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	66.96	51.862	.462	.835
I2	67.15	52.856	.299	.841
I3	66.91	53.143	.353	.838
I4	67.16	53.079	.447	.836
I5	67.12	50.804	.483	.834
I6	67.01	53.894	.291	.840
I7	66.78	52.934	.311	.840
I8	67.22	53.237	.383	.837
I9	67.03	53.272	.379	.838
I10	66.84	54.261	.218	.843
I11	66.63	53.056	.375	.838
I12	67.22	51.722	.550	.832
I13	66.42	54.489	.232	.842
I14	67.33	53.769	.332	.839
I15	67.19	55.280	.105	.846
I16	67.22	53.964	.273	.841
I17	66.76	53.548	.354	.838
I18	67.09	52.598	.438	.836
I19	67.06	52.421	.517	.834
I20	66.88	53.107	.468	.836
I21	66.24	53.154	.314	.840
I22	66.85	54.583	.156	.845
I23	66.93	51.888	.538	.833
I24	67.19	54.189	.296	.840
I25	66.76	53.821	.368	.838
I26	66.91	54.052	.347	.839
I27	66.51	53.678	.343	.839
I28	66.97	55.454	.143	.843
I29	66.81	53.280	.405	.837
I30	66.85	54.614	.220	.842
I31	66.72	53.237	.385	.837
I32	67.06	53.087	.493	.835

LAMPIRAN G

UJI NORMALITAS

UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Work Family Conflict	Turnover Intention
N		67	67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70.79	69.09
	Std. Deviation	7.290	7.523
	Absolute	.106	.155
Most Extreme Differences	Positive	.106	.155
	Negative	-.069	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.868	1.265
Asymp. Sig. (2-tailed)		.439	.081

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN H

UJI LINIERITAS

UJI LINIERITAS

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Turnover Intention *	67	100.0%	0	0.0%	67	100.0%
Work Family Conflict						

Report

Turnover Intention

Work Family Conflict	Mean	N	Std. Deviation
60	59.33	3	2.082
61	62.00	2	.000
62	63.00	1	.
63	62.00	5	2.000
64	62.33	3	2.082
65	65.00	1	.
66	65.33	3	.577
67	64.80	5	1.304
68	65.00	4	2.449
69	67.20	5	1.789
70	67.33	3	2.082
71	67.50	6	2.429
72	69.33	3	2.082
73	71.00	2	1.414
74	70.67	6	2.582
75	74.00	1	.
76	75.50	2	.707
77	76.33	3	1.155
78	75.33	3	.577
81	83.00	1	.
82	87.50	2	.707
90	84.00	1	.
93	90.00	1	.
95	93.00	1	.
Total	69.09	67	7.523

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Turnover Intention * Work Family Conflict	(Combined)	3577.363	23	155.538	42.303	.000
	Between Groups					
	Linearity	3349.250	1	3349.250	910.928	.000
	Deviation from Linearity	228.113	22	10.369	2.820	.002
	Within Groups	158.100	43	3.677		
Total		3735.463	66			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Turnover Intention * Work Family Conflict	.647	.418	.679	.658

LAMPIRAN I

UJI KORELASI

PEARSON *PRODUCT MOMENT*

UJI KORELASI *PEARSON PRODUCT MOMENT*

		Work Family Conflict	Turnover Intention
Work Family Conflict	Pearson Correlation	1	.647**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	67	67
Turnover Intention	Pearson Correlation	.647**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	67	67

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LAMPIRAN J

SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 20/1/21

Access From (repository.uma.ac.id)20/1/21



SURAT KETERANGAN SELESAI RISET

Nomor 192/010104.03/2020

Bersama ini diberikan surat keterangan selesai Riset / Pengambilan Data tanggal 01 Juli 2020 sesuai surat kami terdahulu No: 169/010104.03/2020 tanggal 19 Juni 2020, perihal Persetujuan Pengambilan Data Mahasiswi Program Studi Ilmu Psikologi – Universitas Medan Area, untuk dan atas nama:

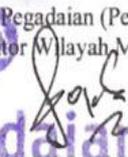
No.	Nama Mahasiswi	NPM	Unit Kerja
1	Putri Ananda Lubis	168600358	Kanwil I Medan

dengan keterangan sebagai berikut :

1. Yang bersangkutan adalah benar telah melaksanakan Riset / Pengambilan Data di PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan melalui aktivitas Kuisisioner Online dengan link <https://bit.ly/3eqcEDB> terhitung mulai dari *tanggal 22 s/d 30 Juni 2020*.
2. Selama pelaksanaan Riset / Pengambilan Data, Sdri. Putri Ananda Lubis telah mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan kami.
3. Hasil pelaksanaan Riset / Pengambilan Data kami nyatakan **BAIK**.

Demikian Surat Keterangan Selesai Riset ini kami berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 01 Juli 2020


 PT. Pegadaian (Persero)
 Kantor Wilayah Medan
Pegadaian
GOPHER MANURUNG
NIK. P.83503

PT Pegadaian (Persero) – Kantor Wilayah I Medan
 Jl. Pegadaian No. 112 T +62 614567247
 Medan 20151 F +62 614566249

www.pegadaian.co.id