

PENGARUH KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TINGKAT *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA RESTORAN PIZZA HUT MALL BALI GALERIA

**Ni Luh Neva Krestya Nanda¹
I Wayan Mudiartha Utama²**

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

e-mail: nevaahendrawan@yahoo.co.id/telp: 085737399980

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan di Pizza Hut Mall Bali Galeria. Sampel yang diambil sebanyak 60 orang dengan metode sampel jenuh, dimana sampel jenuh disini menggunakan seluruh populasi yang ada sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria dan pengaruh tidak langsung konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria

Kata Kunci : *konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja, turnover intention*

ABSTRACT

This study was conducted to determine the effect of work-family conflict and job satisfaction on turnover intention. This study is done at Pizza Hut Mall Bali Galeria. Samples taken as many as 60 people with saturated sample method, in which the saturated sample here using the entire population there as a sample. Data was collected through questionnaires using a 5-point Likert scale. The analysis technique used is the path analysis. The results of this study indicate that each variable conflict work-family and job satisfaction effect on turnover intention in Restaurant Pizza Hut Mall Bali Galeria and indirect effect of work-family conflict on turnover intention through job satisfaction. It shows that work-family conflict negatively affect job satisfaction, and a positive effect on turnover intention. Job satisfaction can reduce the level of turnover intention of employees in the restaurant Pizza Hut Mall Bali Galeria

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

PENDAHULUAN

Mall Bali Galeria merupakan sebuah mall yang terletak di Kabupaten Badung khususnya daerah Kuta-Badung Selatan. Letak mall yang sangat strategis dan juga di daerah tujuan wisata di Bali menjadikan mall ini tidak sepi

pengunjung setiap harinya. Di dalam mall sendiri terdapat banyak toko-toko dari pakaian yang bermerk Internasional, pusat perbelanjaan kebutuhan sehari-hari, restoran tradisional dan internasional, serta sebagai tempat rekreasi.

Hasil survei yang dilakukan terhadap karyawan dan pimpinan Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria dilihat dari konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, maka keinginan karyawan untuk melakukan *turnover* cukup tinggi. Penyebab utama ketidakpuasan mereka adalah pendapatan atau gaji dan bonus tidak sesuai dengan keseluruhan pekerjaan yang telah dilakukan. Ketidakpuasan terhadap jadwal kerja yang dirasa tidak adil dan kurangnya perhatian dari atasan yang dipandang pilih kasih dalam menentukan promosi jabatan. Kasus *turnover intention* karyawan di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria sangat tinggi yang ditunjukkan dengan 30 orang karyawan mengundurkan diri selama periode 2011-2014 dengan alasan memilih bekerja di tempat lain dan pertimbangan-pertimbangan yang diakibatkan dari rasa tidak puas mereka terhadap pekerjaan yang sekarang. Untuk karyawan yang masih bertahan dan bekerja, ketidakpuasan mereka tunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi dan pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal.

Kasus *turnover intention* akibat dari adanya konflik kerja-keluarga di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria dalam kurun waktu 2011-2014 masih rendah. Karyawan mengundurkan diri akibat konflik peran yang terjadi setelah menikah dan mempunyai anak (terutama wanita) sebanyak enam orang. *Turnover intention* akibat dari konflik peran setelah menikah dan mempunyai anak tidak menjadi faktor utama karyawan meninggalkan perusahaan. Konflik peran tersebut

terjadi karena tidak ada pengecualian jam kerja untuk karyawan yang sudah berkeluarga, sering lembur, dan susah meminta izin kepada atasan untuk keperluan keluarga. Beberapa orang yang bertahan menghadapi konflik peran harus pandai-pandai membagi waktu. Hal ini dapat dilihat dari usaha mereka menukar jadwal kerja dengan teman sekerja, bahkan sering absen dengan alasan sakit demi mengutamakan keperluan keluarga. Antara kedua variabel tersebut, kepuasan kerja yang lebih berpengaruh dalam keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (*turnover intention*). Atas dasar latar belakang yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap tingkat *turnover* karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover* karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria.

Penelitian mengenai hubungan antara konflik pekerjaan keluarga dan keinginan berpindah menunjukkan hasil yang tidak konsisten karena suatu hubungan yang tidak langsung berindikasi secara potensial bahwa konflik pekerjaan mengintervensi keluarga pertama-tama akan menurunkan kepuasan kerja sebelum seseorang memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya. Bagaimanapun hubungan secara langsung mengindikasikan bahwa seseorang akan terus merasa senang dengan pekerjaannya sekalipun dalam kondisi ada konflik

pekerjaan yang mengintervensi keluarga, tetapi tekanan keluarga cukup signifikan sehingga kemudian ia akan meninggalkan pekerjaannya (Lathifah. 2008).

Sebagai *conservation of resources* (COR) menunjukkan, individu mungkin berpikir untuk mengubah situasi mereka ketika sumber daya mereka menjadi langka (Grandey dan Cropanzano dalam Karatepe *et al.* 2007) dan dengan demikian, individu mungkin lebih memilih untuk menjaga mereka yang terbatas sumber daya dengan berniat untuk meninggalkan organisasi . Penelitian menunjukkan bahwa konflik kerja -keluarga telah berkorelasi positif dengan niat untuk meninggalkan perusahaan.

H1: Konflik kerja-keluarga berhubungan positif dengan tingkat *turnover* karyawan.

Kepuasan kerja merupakan masalah yang secara umum banyak dihasilkan dari pengujian dalam konflik pekerjaan keluarga yang menimbulkan ketidakpuasan dalam pekerjaan (Lathifah.2008). Suatu penelitian yang hampir lengkap tentang hubungan antara konflik pekerjaan-keluarga dan kepuasan kerja adalah penelitian yang pernah dilakukan oleh Kossek dan Ozeki (dalam Lathifah.2008). Hasil penelitian menyimpulkan bahwa semua dimensi konflik kerja-keluarga mengurangi beberapa bentuk dari kepuasan hidup, termasuk kepuasan kerja. Boles *et al.* dalam Karatepe (2007) melaporkan bahwa konflik kerja-keluarga berasosiasi secara negatif dengan kepuasan kerja di kalangan orang-orang penjualan. Konflik kerja-keluarga memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja (Rantika dan Sunjoyo.2010). Hubungan negatif antara konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja dipertegas oleh pernyataan Abbott *et al.* dalam

Rantika dan Sunjoyo (2010) bahwa konflik antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga mengakibatkan rendahnya kepuasaan kerja, meningkatnya absensi, menurunkan motivasi karyawan dan dalam jangka waktu tertentu dapat mengakibatkan *turnover* karyawan yang meningkat.

H2: Konflik kerja-keluarga berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja dilihat pada tingkat individu merupakan variabel psikologi yang sering diteliti dalam suatu model keinginan berpindah dan apabila karyawan yang semakin merasa puas dengan pekerjaannya maka akan semakin berkurang keinginan berpindah (Lathifah.2008). William dan Hazer serta Shore dan Martin dalam Lathifah (2008) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan variabel yang berpengaruh lebih rendah terhadap keinginan berpindah dibandingkan komitmen organisasi. Menurut Lathifah (2008) kepuasan kerja secara langsung dan negatif berpengaruh terhadap keinginan berpindah karyawan. Korelasi yang kuat ditemukan kepuasan kerja dengan *turnover intention* (Susiani,2014). Salleh *et al.* (2012) menyatakan bahwa semua aspek kepuasan kerja yang meliputi promosi, pekerjaan itu sendiri, serta supervisi kecuali rekan kerja terbukti berpengaruh negatif pada *turnover intention*. Pengaruh negatif yang dibuktikan oleh penelitian tersebut berupaya menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka terdapat kecenderungan rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan (Andini, 2006). Individu yang puas dengan pekerjaannya akan berupaya untuk bertahan dalam perusahaan, sementara individu yang kurang marasa puas dengan pekerjaannya akan memilih serangkaian upaya untuk keluar dari perusahaan. Pendapat tersebut juga diperkuat oleh temuan Kurniawan (2009) dan Handaru dan

Nailul (2012) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan berpengaruh negatif pada *turnover intention*.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap tingkat turnover karyawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:5). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja terhadap tingkat *turnover* karyawan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dan diproses serta dianalisis berdasarkan kajian pustaka untuk menjawab semua pertanyaan dalam rumusan masalah yang dibuat sebelumnya.

Penelitian ini dilakukan pada restoran tingkat menengah ke bawah yang menjual masakan khas Italia yaitu Pizza Hut Mall Bali Galeria. Pizza Hut Mall Bali Galeria ini terletak di dalam Mall Bali Galeria yang beralamat di Jalan Baypas Ngurah Rai, dekat dengan patung persimpangan Dewa Ruci. Objek penelitian adalah konflik kerja-keluarga, kepuasan kerja dan tingkat *turnover* karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria berjumlah 60 orang baik yang berstatus *part time* (harian lepas) dan kontrak (terikat). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang berstatus *part time* dan kontrak di Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria yang berjumlah 60 responden. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, di mana seluruh populasi dipilih

menjadi sampel penelitian. Untuk memperoleh data, penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis dengan menggunakan *Path Analysis* atau Analisis Jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah karyawan tetap, karyawan *part time*, dan staf manajer pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. Kuesioner yang disebarluaskan kepada responden sebanyak 60 kuesioner. Hasil lima karakteristik dari responden terdiri atas usia, pendidikan terakhir, dan jenis kelamin, status kepegawaian, dan status perkawinan ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden

No	Usia	Jumlah	
		Orang	persentase %
1	17-19	11	18.3
2	20-50	48	80
3	>50	1	1.7
	Jumlah	60	100

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	
		Orang	persentase %
1	SMA/Sederajat	45	75
2	Diploma	10	16.7
3	S1	5	8.3
	Jumlah	60	100

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	persentase %
1	Laki-laki	45	75
2	Perempuan	25	25
	Jumlah	60	100

No	Status Kepegawaian	Jumlah	
		Orang	persentase %
1	Karyawan <i>part time</i>	9	15
2	Karyawan Tetap	47	78.3
3	Staf Manajemen	4	6.7

No	Status Perkawinan	Jumlah	60	100
		Orang	Jumlah	persentase %
1	Belum Menikah	47	78.3	
2	Menikah	11	18.4	
3	Janda/Duda	2	3.3	
	Jumlah	60	100	

Sumber : Data primer diolah, 2014

Responden pada penelitian sebagian besar berusia antara 17 sampai 19 tahun sebanyak 11 orang (18,3%), kemudian untuk responden berusia antara 20 sampai 50 tahun sebanyak 48 orang (80%), responden dengan usia lebih dari 50 tahun sebanyak 1 orang (1,7%).

Pendidikan terakhir responden sebagian besar merupakan lulusan SMA/SMK dengan jumlah 45 orang (75%) dan lulusan Diploma sebanyak 10 orang (16.7%). Pendidikan terakhir lainnya yang dimiliki responden yaitu S1 sebanyak 5 orang (8.3%). Responden pada penelitian didominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 45 orang (75%) dan sisanya merupakan responden perempuan sebanyak 25 orang (25%) dari total keseluruhan responden.

Status kepegawaian responden sebagian besar merupakan karyawan *part time* dengan jumlah 9 orang (15%) dan karyawan tetap sebanyak 47 orang (78,3%), staf manajemen sebanyak 4 orang (6,7%). Status perkawinan responden sebagian besar merupakan karyawan berstatus belum menikah dengan jumlah 47 orang (78.3%) dan karyawan yang sudah menikah sebanyak 11 orang (18.4%), selanjutnya janda/duda yaitu sebanyak 2 orang (3.3%).

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengorelasikan antara skor faktor dengan skor total. Jika korelasi tiap faktor tersebut bernilai positif ($r > 0,3$), maka instrumen penelitian tersebut dapat dikatakan *valid*. Instrumen yang *valid* adalah instrumen yang dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hal tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*, seperti yang tercermin pada Tabel 2

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	Pearson Correlation	Keterangan
Kepuasan Kerja (X)	X1.1	0,973	Valid
	X1.2	0,951	Valid
	X1.3	0,924	Valid
	X1.4	0,903	Valid
	X1.5	0,893	Valid
Komitmen Organisasi (Y1)	Y1.1	0,850	Valid
	Y1.2	0,880	Valid
	Y1.3	0,925	Valid
	Y1.4	0,843	Valid
	Y1.5	0,938	Valid
	Y1.6	0,920	Valid
	Y1.7	0,937	Valid
	Y1.8	0,933	Valid
<i>Turnover Intentions</i> (Y2)	Y2.1	0,633	Valid
	Y2.2	0,573	Valid
	Y2.3	0,645	Valid
	Y2.4	0,591	Valid
	Y2.5	0,496	Valid

Sumber : Data diolah 2014

Tabel 2 menunjukkan bahwa instrumen-instrumen pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki skor total diatas 0,30. Hasil uji validitas yang dilakukan dengan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi suatu variabel pada penelitian. Apabila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Konflik Kerja Karyawan (X)	0,960	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0,967	Reliabel
<i>Turnover Intentions</i> (Y2)	0,954	Reliabel

Sumber : Data diolah 2014

Tabel 3 menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,6 (*Cronbach's Alpha* $\geq 0,6$). Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Hasil Analisis Jalur

Pengujian data penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*Path Analysis*), di mana analisis jalur adalah perluasan dari analisis regresi linier berganda untuk menguji hubungan kausalitas antara dua atau lebih variabel. Tahapan dalam melakukan teknik analisis jalur yaitu :

Perhitungan koefisien *path*

Perhitungan koefisien *path* dilakukan dengan analisis regresi melalui *software SPSS 17.0 for Windows* diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Analisis Jalur (Regresi Substruktur 1)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0,000	0,070			0,000	1,000
Konflik kerja-keluarga	-0,842	0,071	-0,842		-11,881	0,000
R ²	: 0,709					
F Hitung	: 141,158					
Sig. F	: 0,000					

Sumber: data diolah 2014

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 1 seperti yang disajikan pada Tabel 4, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \rho_1 X + e_1$$

$$Y_1 = -0,842 X + e_1$$

Tabel 5. Hasil Analisis Jalur (Regresi Substruktur 2)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	0.000	0.056			.000	1.000
Konflik kerja-keluarga	0.421	0.104	0.421		4.055	0.000
Kepuasan kerja	-0.523	0.104	-0.523		-5.046	0.000
R ²	: 0,821					
F Statistik	: 131,083					
Sig. F	: 0,000					

Sumber: data diolah 2014

Berdasarkan hasil analisis jalur substruktur 2 seperti yang disajikan pada Tabel 5, maka persamaan strukturalnya adalah sebagai berikut :

$$Y_2 = \rho_2 X + \rho_3 Y_1 + e_2$$

$$Y_2 = 0,421X -0,523 Y_1 + e_2$$

Menguji nilai koefisien determinasi (R^2) dan variabel *error* (e)

Berdasarkan model substruktur 1 dan substruktur 2, maka dapat disusun model diagram jalur akhir. Sebelum menyusun model diagram jalur akhir, terlebih dahulu dihitung nilai standar eror sebagai berikut :

$$Pe_i =$$

$$Pe_1 = \quad = \quad 0,539$$

$$Pe_2 = \quad = \quad = 0,423$$

Berdasarkan perhitungan pengaruh *error* (Pe_i), didapatkan hasil pengaruh *error* (Pe_1) sebesar 0,539 dan pengaruh *error* (Pe_2) sebesar 0,423. Hasil koefisien determinasi total adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} R^2_m &= 1 - (Pe_1)^2 (Pe_2)^2 \\ &= 1 - (0,539)^2 (0,423)^2 \\ &= 1 - (0,290) (0,178) \\ &= 1 - 0,051 = 0,949 \end{aligned}$$

Nilai determinasi total sebesar 0,949 mempunyai arti bahwa sebesar 94,9% variasi *turnover intention* karyawan dipengaruhi oleh variasi konflik kerja-keluarga dan variasi kepuasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 5,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil analisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai *Sig. t* sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -

0,842. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Lathifah. (2008), Grandey dan Cropanzano dalam Karatepe *et all* (2007), menyangkut pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* karyawan yang sama-sama berpengaruh positif dan signifikan. Implikasi yang diperoleh yaitu semakin kecil konflik kerja-keluarga karyawan maka akan semakin mengurangi keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari perusahaan.

Pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention*

Berdasarkan hasil analisis pengaruh konflik kerja-keluarga terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta 0,421. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Lathifah. (2008), William dan Hazer serta Shore dan Martin (2008), yang juga menemukan adanya pengaruh signifikan negatif pada variabel konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil tersebut ditemukan implikasi bahwa dengan adanya konflik kerja keluarga pada karyawan maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga akan semakin rendah.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai Sig. t sebesar 0,000 dengan nilai koefisien beta -0,523. Nilai Sig. t 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Hasil ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian konsisten dengan penelitian oleh Jang *et al.* (2012), Lai *et al.* (2012), dan Ucho *et al.* (2012) dengan hasil adanya pengaruh signifikan negatif pada variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil penelitian ini yang didukung oleh penelitian terdahulu maka terdapat implikasi bahwa menjaga kepuasan karyawan tetap tinggi dapat menurunkan *turnover intention* pada karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan di atas, maka dapat ditarik beberapa simpulan yaitu:

- 1) Variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. Pengaruh positif berarti semakin besar konflik kerja-keluarga karyawan dapat meningkatkan munculnya niat untuk berhenti dari pekerjaannya.
- 2) Variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria Pengaruh positif berarti. semakin besar konflik kerja karyawan maka semakin rendah kepuasan kerja yang dimiliki karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria.
- 3) Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. Artinya kecenderungan karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria yang

berkeinginan untuk keluar akan semakin rendah bila memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan simpulan tersebut, maka saran yang dapat disampaikan adalah, pihak perusahaan harus menjaga dan memperhatikan konflik kerja-keluarga yang di alami karyawannya dan kepuasan karyawan pada pekerjaannya. Konflik kerja karyawan dapat diminimalkan oleh perusahaan dengan memperhatikan jadwal kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan harus dijaga dengan baik jika ingin mempertahankan karyawan tetap di perusahaan karena karyawan cenderung memilih pekerjaan yang mampu memenuhi keinginan dan kepuasan mereka. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mampu mengembangkan model penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan selain variabel konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja yang didukung dengan teori dan isu-isu terbaru. Peneliti salanjutnya juga diharapkan untuk memperluas ruang lingkup wilayah penelitian dan lokasi penelitian sehingga hasil penelitian dapat diimplementasikan secara umum.

REFERENSI

Abdali, Fahad. 2011. Impact of Employee Turn Over on Sustainable Growth of Organization in Computer Graphics Sector of Karachi-Pakistan. *Afro Asian Journal of Social Sciences* Vol 2(2.4) (onlineresearchjournals.com/art/74).

Allen, T.D., Herst, D.E.L., Bruck, C.S., Sutton, M., 2000. Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology* 5 (2), 278–308.

Andini, Rita. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi pada Turnover Intention (*Studi Kasus pada Rumah Sakit Roemani Muhamadiah Semarang*) h:1-10.

Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, Anak Agung Ayu Sriathi. 2009. *Perilaku Keorganisasian*. Edisi Kedua. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Ghozali, Imam. 2011. *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi ke 5. Semarang: UNDIP.

Handaru, Agung Wahyu, dan Nailul Muna. 2012. Pengaruh Kepuasan Gaji dan Komitmen Organisasi terhadap Intensi Turn over Pada Divisi Jamsostek. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)* |Vol. 3 (1), 6-10.

Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE.

Hon, H. Y Alice, Wilco, and W. Chan. 2013. The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance. *Special Focus on Human Resources in China* (cqx.sagepub.com/content/54/2/174/full/pdf).

Johan, Rita. 2002. Kepuasan Kerja Karyawan dalam Lingkungan Institusi Pendidikan. *Jurnal Pendidikan Penabur* No.01 (www.bpkpenabur.or.id).

Karatepe, M. Osman, and Orhan Uludag. 2007. Conflict, exhaustion, and motivation: A study of frontline employees in Northern Cyprus hotels. *Hospitality Management* Vol. 26(3), 645-665.

Koesmono. H.Teman. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur. Staf Penjajar Fakultas Ekonomi, Universitas Widya Mandala Surabaya. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 7(2) (ced.petra.ac.id).

Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Erlangga.

Kurniawan, Andri. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Melalui Komitmen Organisasi Karyawan (*Studi Karyawan PT.Hero Sakti Motor Malang*). Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Malang. *Skripsi*.

Lathifah, Ifah. 2008. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (*Studi Empiris pada Auditor Kantor Akuntan Publik di Indonesia*) (eprints.undip.ac.id/17716).

Mahdi, Ahmad Faisal, Mohamad Zaid Mohd Zin, Mohd Roslan Nur, Ahamad Asmani Sukat dan Abang Sulaiman Abang Naim. 2012. The

Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences* Vol. 9 (9), 1518-1526.

Nadeem, Muhammadi Sabra, and Qaisar Abbas. 2009. The Impact of Work Life Conflict on Job Satisfactions of Employees in Pakistan. *International Journal of Business and Management* Vol.4(5) (www.ccsenet.org/journal.html).

Prabu, Anwar. 2005. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 (6), 4-10.

Salleh, R., Mishaling S.N., dan Haryani H. 2012. Job Satisfaction, Organizational Commitment and Turn Over Intention: A Case Study on Employees of a Retail Company in Malaysia. *Word Academy of Science, Engineering and Technology*, pp: 316-322.

Sugiyono. 2013. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Ucho, Aondoaver, terseer Mkavga, Ike E. Onyishi. 2012. Job Satisfaction, Gender, Tenure, and Turnover Intention among Civil Servants in Benue State. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business* . Vol 3 (11), pp 378-386.

Yucel, Ilhami. 2012. Examining the Relationships among Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intention: An Empirical Study. *International Journal of Business and Management*; Vol.7 (20), 44-55.