

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *COMPENSATION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GOLD'S GYM SUTOS SURABAYA

Yohanes Matthew Hartono dan Roy Setiawan
Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236
devildarknezz17@gmail.com; roy@petra.ac.id

Abstrak-Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. *Turnover intention* perusahaan perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan, khususnya divisi *Human Resource and Development* (HRD) karena akan berakibat negatif pada perusahaan jika tidak segera ditangani. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *compensation* terhadap *turnover intention* pada *Gold's Gym* Sutos Surabaya baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 36 karyawan pada *Gold's Gym* di Sutos Surabaya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini ditemukan bahwa *Work Family Conflict* dan *Compensation* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci: *Work family conflict, compensation, turnover intention*

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia perusahaan harus dapat berjalan dengan baik agar perusahaan dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan lainnya. Sebaliknya jika pengelolaan sumber daya manusia perusahaan tidak berjalan dengan efektif, maka akan muncul berbagai masalah yang akan mengganggu kinerja perusahaan. Fenomena yang sering terjadi akibat kegagalan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya adalah keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya seperti pada *Gold's Gym* Sutos Surabaya.

Turnover intention perusahaan perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan, khususnya divisi *Human Resource and Development* (HRD) karena akan berakibat negatif pada perusahaan jika tidak segera ditangani. *Turnover intention* menurut Saeed, Waseem, Sikander, dan Rizwan. (2014) adalah rencana karyawan dalam perusahaan untuk berniat meninggalkan pekerjaan atau memecat karyawan tersebut. Saeed, Waseem, Sikander, dan Rizwan (2014) juga mengungkapkan bahwa *voluntary turnover* dan *involuntary turnover* memerlukan biaya pengganti terkait rekrutmen dan seleksi. Organisasi dapat mengurangi tingkat *turnover intention*, tetapi mereka tidak dapat menghilangkannya. Setiap perusahaan menghadapi *turnover intention* karyawan, beberapa dari mereka meninggalkan organisasi secara sukarela.

Fenomena yang berkaitan dengan *work family conflict* adalah adanya karyawan yang senang bekerja sehingga kurang bisa membagi waktu dengan keluarga. Hal tersebut memicu terjadi konflik dalam pekerjaan yang berdampak juga pada konflik keluarga. Hal ini didukung dengan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti dengan salah seorang *personal trainer* yang mengindikasikan adanya permasalahan terkait dengan *work family conflict* yang terlihat dari sering terjadinya perselisihan dengan keluarga akibat dari peran ganda

antara menjadi karyawan di perusahaan dengan ibu rumah tangga dalam keluarganya.

Fenomena *work family conflict* yang terjadi di *Gold's Gym* Sutos Surabaya tersebut mengakibatkan karyawan tidak betah bekerja sehingga adanya keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa adanya *work family conflict* dapat berdampak pada *turnover intention*, seperti pada penelitian temuan Utami dan Sintaasih (2015) membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Work family conflict* menurut Amstad, Meier, Fasel, Elfering, dan Semmer (2011) adalah suatu bentuk konflik *interrole* (antar peran), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga (Saraswati & Ubudi, 2017).

Selain permasalahan *work family conflict*, peneliti juga menemui adanya indikasi ketidakpuasan akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan karena tidak terpenuhinya kebutuhan finansial dalam keluarga. Menurut hasil wawancara yang dilakukan dengan HRD menunjukkan bahwa adanya kebutuhan finansial yang tidak terpenuhi ini mengakibatkan ketidakpuasan akan kompensasi yang diberikan. Demikian halnya permasalahan lainnya rendahnya kompensasi yang diberikan terlihat dari gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan. Temuan dalam wawancara awal menemukan adanya pemberian kompensasi yang dianggap rendah, dimana gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaan selama ini. Selain itu, mereka telah mendapatkan tawaran dari pihak ekstern untuk bekerja di tempat *fitness* yang lebih baik dengan gaji yang lebih menarik daripada di perusahaan yang lama. Kompensasi yang tidak memuaskan diindikasikan menjadi faktor penyebab berpindahnya karyawan sehingga menimbulkan *turnover intention*. Dengan demikian, *compensation* yang tidak sesuai dapat mengakibatkan karyawan mengambil keputusan *turnover intention*, seperti Tantowi, Said, dan Rahmawati (2016) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kompensasi (*compensation*) adalah sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding atau suatu hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada seorang karyawan sebagai penghargaan dari kinerja mereka. (Mangkunegara, 2013, p. 83). Menurut latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh *Work Family Conflict* dan *Compensation* terhadap *Turnover Intention* pada *Gold's Gym* Sutos Surabaya".

Tujuan Penelitian

Menurut latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini dilakukan adalah:

1. Untuk mengetahui *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada *Gold's Gym* Sutos Surabaya.
2. Untuk mengetahui *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *turn-over intention* pada *Gold's Gym* Sutos Surabaya.

- Untuk mengetahui *work family conflict* dan *compensation* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya.

Hubungan Antar Konsep

Hubungan *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Sintaasih (2015) yang meneliti pada karyawan perbankan dengan judul "Pengaruh *Work-Family Conflict* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan *Turnover Intention*", menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Alsam, Imran, Anwar, Hameed, dan Kafayat (2013) dengan judul "*The Impact of Work Family Conflict on Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Pakistan*" membuktikan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turn-over intention* pada karyawan perbankan.

H_1 : *Work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya.

Hubungan *Compensation* dengan *Turnover Intention*

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Widyasari, Dewi, dan Subudi (2017) dengan judul "Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan *compensation* Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar", menemukan bahwa *compensation* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Putrianti, Hamid, dan Mukzam (2014) dengan judul "Pengaruh *Compensation* dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pa-da Karyawan PT TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)", yang membuktikan bahwa *compensation* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa *compensation* mempunyai kontribusi yang besar dalam menurunkan *turnover intention*.

H_2 : *Compensation* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya.

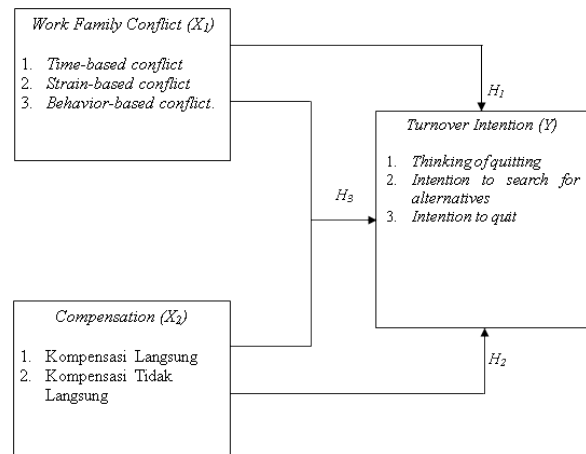
Hubungan *Work Family Conflict* dan *Compensation* dengan *Turnover Intention*

Soeharto (dalam Ariana, Wayan & Riana, 2016) menjelaskan bahwa *work-family conflict* menimbulkan berbagai masalah yang mempengaruhi kehidupan keluarga dan pekerjaan wanita karier tersebut. Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik yang disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan peran, dimana peran pekerjaan dengan peran dalam keluarga tidak seimbang. Oleh karena itu, biasanya terdapat tekanan dari masing-masing individu yang saling tidak cocok pada beberapa hal sehingga mengakibatkan adanya *turnover intention* (dalam Saraswati & Subudi, 2017).

Hal lain yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan adalah kompensasi. Menurut Mangkunegara (2013, p. 83), *compensation* merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Persoalan meninggalkan profesi adalah upah, banyaknya permintaan pekerjaan, pergeseran waktu kerja dan status pekerjaan yang tidak pasti (Widyasari, Dewi, & Subudi, 2017). Dengan demikian dapat diindikasikan bahwa variabel *work-family conflict* dan *compensation* secara simultan memberikan dampak pada *turnover intention*.

H_3 : *Work family conflict* dan *compensation* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya.

Kerangka Penelitian



Gambar 1 Kerangka penelitian

Sumber : Greenhaus dan Beutell dalam Utama dan Sintaasih, 2015; Mathis, et al., 2016; Widyasari, Dewi, dan Subudi, 2017

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2016, p. 6) adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2016, p. 119), populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Gold's Gym di Sutos Surabaya sebanyak 36 karyawan.

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016, p. 120). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang diambil adalah teknik *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016, p. 126). Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Gold's Gym di Sutos Surabaya sebanyak 36 karyawan.

Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengumpulan data merupakan aktivitas mencari data di lapangan yang akan digunakan sebagai penyelesaian permasalahan peneliti. Guna mendapatkan data yang dibutuhkan, penelitian ini menggunakan pengumpulan data melalui sumber data primer, yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya, dicatat untuk pertama kalinya dan berhubungan langsung dengan permasalahan yang diteliti. Sumber data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dimana partisipan/responden mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi dengan lengkap mengembalikan kepada peneliti (Sugiyono, 2016, p. 192). Teknik pengumpulan data ini dipilih dengan harapan memperoleh informasi yang relevan dengan permasalahan yang dikaji dan mempunyai derajat keakuratan yang tinggi

Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya) (Sugiyono, 2016, p. 275). Model dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \quad (1)$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention*, α : Konstanta, β_1, β_2 : Koefisien regresi, X_1 : *Work Family Conflict*, X_2 : *Compensation*, ε : *Residual*

Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat atau dapat diartikan besar kontribusi seluruh variabel bebas secara simultan dalam mempengaruhi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai R^2 semakin besar kemampuan seluruh variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat (Ghozali, 2016, p. 97).

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji *t*. Menurut Kuncoro (2009, p. 218), uji *t* pada dasarnya digunakan untuk menunjuk-an seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam mene-rangkan variasi variabel terikat.

- 1) Menentukan H_0 dan H_1

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

- 2) Menentukan tingkat signifikansi < sebesar 0,05
- 3) Menentukan daerah keputusan:
 - a. Apabila nilai signifikansi < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signi-fikan terhadap variabel terikat.
 - b. Apabila nilai signifikansi > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Menurut Kuncoro (2009, p. 219), uji *F* digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai penga-ruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun langkah-langkah pe-ngujian menggunakan uji *F* adalah sebagai berikut :

- 1) Menentukan hipotesis statistik sebagai berikut:

$$H_0 : \beta_i = 0 \quad i = 1, 2$$

$$H_1 : \beta_i \neq 0 \quad i = 1, 2$$

Atau

H_0 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

H_1 : Seluruh variabel bebas yang terdiri dari variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*.

- 2) Menetapkan besarnya nilai *level of significance* (α) yaitu sebesar 0,05.
- 3) Mengambil keputusan (dengan nilai signifikansi)
 - a. Nilai signifikansi < dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya variabel bebas berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

- b. Nilai signifikansi > dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Tabel 1

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

	<i>Unstandardized Coefficients</i>			
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
<i>(Constant)</i>	2,229	0,843	2,643	0,012
<i>Work Family Conflict</i>	0,647	0,159	4,062	0,000
<i>Compensation</i>	-0,407	0,137	-2,967	0,006

Sumber: Data diolah

Hasil perhitungan tersebut diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda yang signifikan sebagai berikut:

$$Y = 2,229 + 0,647 X_1 - 0,407 X_2 \quad (3)$$

Interpretasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut:

1. Konstanta (*a*) yang dihasilkan sebesar 2,229 menunjukkan bahwa besarnya nilai *turnover intention* (*Y*) sebesar 2,229 jika *work family conflict* (X_1) dan *compensation* (X_2) adalah konstan.
2. Nilai koefisien *work family conflict* (β_1) sebesar 0,647 menunjukkan bah-wa jika variabel *work family conflict* (β_1) meningkat satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan *turnover intention* sebesar 0,647 dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien *compensation* (β_2) sebesar -0,407 menunjukkan bahwa jika variabel *compensation* (β_2) meningkat satu satuan, maka akan mengaki-batkan penurunan *turnover intention* sebesar 0,407 dengan asumsi variabel lain konstan.

Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 2

Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
0,942	0,887	0,881	0,33579

Sumber: Data diolah

Nilai koefisien korelasi (*R*) menunjukkan seberapa erat hubungan antara variabel bebas (variabel *work family conflict* (X_1) dan *compensation* (X_2)) dengan variabel tak bebas *turnover intention*, besarnya nilai koefisien korelasi adalah 0,942. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan variabel *work family conflict* (X_1) dan *Compensation* (X_2) dengan variabel *turnover intention* adalah sangat kuat karena nilai korelasi 0,942 terletak antara 0,80 sampai 1,00 seperti dapat dilihat pada Tabel 3 berikut ini.

Hasil dari perhitungan *SPSS* diperoleh nilai $R^2 = 0,887$ yang berarti bahwa sebesar 88,7% *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel *work family conflict* (X_1) dan *compensation* (X_2). Sisanya 11,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Pengujian Hipotesis

Tabel 3

Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

<i>Model Anova</i>	<i>t_{hitung}</i>	<i>t_{Sig.}</i>
<i>Work Family Conflict</i> (X_1)	4,062	0,000
<i>Compensation</i> (X_2)	-2,967	0,006

Sumber: Data diolah

Nilai signifikansi variabel bebas *work family conflict* (X_1) pada uji t sig $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Tabel 3 besarnya nilai signifikansi variabel bebas *work family conflict* (X_1) pada uji t adalah $0,000$ atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga variabel bebas *work family conflict* (X_1) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y), artinya hipotesis pertama dinyatakan diterima. Tabel 3 besarnya nilai signifikansi variabel bebas *compensation* (X_2) pada uji t adalah $0,006$ atau $> 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Variabel bebas *compensation* (X_2) berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention* (Y), artinya hipotesis kedua dinyatakan diterima.

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Tabel 4

Uji Simultan (Uji F)

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	29.346	2	14.673	130.131	0.000
Residual	3.721	33	0.113		
Total	33.067	35			

Sumber: Data diolah

Tabel 4 besarnya nilai signifikansi adalah $0,000$ atau $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Variabel bebas *work family conflict* (X_1) dan *compensation* (X_2) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* (Y), artinya hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

Pembahasan

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa *work family conflict* (X_1) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel *work family conflict* (X_1) sebesar $0,000$ atau lebih kecil dari *level of significance* (α) $0,05$. Artinya *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Gold's Gym di Sutos Surabaya.

Pengaruh kedua variabel yaitu *work family conflict* terhadap *turnover intention* menunjukkan pengaruh positif atau memiliki hubungan yang searah yang berarti apabila *work family conflict* semakin meningkat maka akan dapat meningkatkan *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan pengaruh yang negatif atau memiliki hubungan yang tidak searah yang berarti apabila *work family conflict* semakin menurun maka akan menurunkan *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang berbunyi "*work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya", dapat dinyatakan terbukti kebenarannya.

Hasil dalam penelitian ini mendukung hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Sintaasih (2015) yang meneliti pada karyawan per-bank dengan judul "Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention", menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Kemudian hasil dalam penelitian ini juga sejalan dengan temuan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alsam, Imran, Anwar, Hameed, dan Kafayat (2013) dengan judul "*The Impact of Work Family Conflict on Turnover Intentions: An Empirical Evidence from Pakistan*" membuktikan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan perbankan. Hasil-hasil penelitian tersebut dapat dikatakan apabila *work family conflict* tinggi, maka *turnover intention* tinggi pula.

Pengaruh Compensation Terhadap Turnover Intention

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa *compensation* (X_2) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji t variabel *compensation* (X_2) sebesar $0,006$ atau lebih kecil dari *level of significance* (α) $0,05$, artinya *compensation* semakin meningkat akan benar benar menurunkan *turnover intention* pada karyawan Gold's Gym di Sutos Surabaya. Dengan demikian hipotesis kedua yang berbunyi "*compensation* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya", dapat dinyatakan terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini mendukung hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Widyasari, Dewi, dan Subudi (2017) dengan judul "Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Compensation Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Karyawan Besakih Beach Hotel Denpasar", menemukan bahwa *compensation* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian Jati dan Laksito (2012) juga berlawanan dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *compensation* yang diberikan dan diterima karyawan, maka semakin kecil pula karyawan memiliki pikiran dan perasaan untuk melakukan niat berpindah ke perusahaan lain dan pekerjaan yang jauh lebih baik lagi. Bila *compensation* yang diberikan dan diterima karyawan rendah, maka semakin tinggi karyawan untuk berniat berpindah ke perusahaan lain dan pekerjaan yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Pengaruh Work Family Conflict dan Compensation terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji simultan (uji F) diperoleh hasil bahwa *work family conflict* (X_1) dan *compensation* (X_2) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* (Y). Hal ini dapat diketahui dari nilai signifikansi pada uji F variabel *work family conflict* (X_1) dan *compensation* (X_2) sebesar $0,000$ atau lebih kecil dari *level of significance* (α) $0,05$, artinya *work family conflict* dan *compensation* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* dan *compensation* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya. Hipotesis ketiga yang berbunyi "*work family conflict* dan *compensation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*" dapat dinyatakan terbukti kebenarannya. Dengan demikian semakin baik pemimpin dalam hal menangani *work family conflict* dan *compensation*, maka kemungkinan kecil karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Bila pemimpin buruk dalam hal menangani *work family conflict* dan *compensation*, maka kemungkinan besar karyawan memiliki pikiran dan niat untuk melakukan *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Hipotesis pertama yang berbunyi "*Work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya", dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.
2. *Compensation* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Hipotesis kedua yang berbunyi "*Compensation* berpengaruh terhadap *turnover intention*

pada Gold's Gym Sutos Surabaya”, dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

3. *Work family conflict* dan *compensation* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. Hipotesis ketiga yang berbunyi “*Work family conflict* dan *compensation* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* pada Gold's Gym Sutos Surabaya”, dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya.

Saran

Meninjau dari kesimpulan yang telah diuraikan di atas, saran dan masukan yang dapat diberikan pada Gold's Gym Sutos Surabaya guna perbaikan kedepannya adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan Gold's Gym Sutos Surabaya agar dapat mengurangi tuntutan pekerjaan yang berlebihan seperti karyawan diberikan kelonggaran dengan memberikan waktu luang untuk beristirahat dari beban pekerjaan dan tuntutan pekerjaan tinggi atau perusahaan memberikan kebebasan kepada karyawan untuk mengambil waktu 1-2 hari libur . dan diharapkan Gold's Gym Sutos Surabaya memberikan bonus yang lebih kepada karyawan ketika karyawan telah mencapai target sehingga karyawan akan merasa termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Serta diharapkan pimpinan Gold's Gym Sutos Surabaya dapat terbuka dan *care* dengan mau saling mendengarkan kebutuhan karyawan-karyawannya dan permasalahan yang dihadapinya serta mau saling berbagi dengan memberikan solusi, mendorongnya tetap semangat. Demikian pimpinan juga tidak terlalu perhitungan dengan kompensasi karyawan. Sehingga karyawan turut merasakan adanya pemimpin yang perhatian dan peduli terhadap karyawannya dan karyawan tidak memiliki pikiran dan perasaan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.
2. Bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian yang sama, maka disarankan untuk menggunakan variabel lain selain variabel *work family conflict* dan *compensation*, seperti variabel *organization citizenship behavior* (OCB), motivasi kerja, dll yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

DAFTAR REFERENSI

- Alsam, N., Imran, R., Anwar, M., Hameed, Z., & Kafayat, A. (2013). The impact of work family conflict on turnover intentions: An empirical evidence from pakistan. *World ences Journal*, 24(5), 628–633
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta- analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross- domain versus matching domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169
- Ariana, I., Wayan, J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh *work-family conflict*, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(7).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss*. 23. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Kuncoro, M. (2009). *Ekonomika indonesia: dinamika lingkungan bisnis di tengah krisis global*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Mathis, S., Couratier, P., Julian, A., Vallat, J. M., Corcia, P., & Le Masson, G. (2016). Management and therapeutic perspectives in amyotrophic lateral sclerosis. *Exp Rev Neurother*, 1–14.
- Putrianti, A. D., Hamid, D., & Mukzam, M. D. (2014). Pengaruh *compensation* dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* (studi pada karyawan pt tiki jalur nugraha ekakurir pusat malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(2).
- Saeed, I., Waseem, M., Sikander, S., & Rizwan, M. (2014). The relationship of turnover intention with job satisfaction, job performance, leader member exchange, emotional intelligence and organizational commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2).
- Saraswati, V. P., & Subudi, M. (2017). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(6).
- Sugiyono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan r&d (mix method)*. Bandung: Alfabet.
- Tantowi, A., Said, L. R., & Rahmawati, R. (2016). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap turnover intention pada pelaut di PT Maritim Barito Perkasa banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(1)
- Utama, D. G., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh work-family conflict dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan turnover intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 373–3737
- Widyasari, N. M., Dewi, I. G. A. M., & Subudi, M. (2017). Pengaruh ketidakamanan kerja dan *compensation* terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan besakih beach hotel Denpasar. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6(5), 2103–2132