

PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* (Studi Pada Karyawan *Garment* PT. Apac Inti Corpora, Bawen)

TUGAS TALENTA UNGGUL

Diajukan Kepada

Program Studi Manajemen

Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh:
1936

MARGARETA ITAYUDASARI

212020036

FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS

UNIVERSITAS KRISTEN SATYA WACANA

SALATIGA

2024



PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS TALENTA UNGGUL

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Margareta Itayudasari
NIM : 212020036
Program Studi : Manajemen
Fakultas Ekonomika dan Bisnis
Universitas Kristen Satya Wacana

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tugas Talenta Unggul:

Judul : PENGARUH PERAN GANDA TERHADAP *INTENTION TO LEAVE* KARYAWAN
Pembimbing : Dr. Tutuk Ari Arsanti, S.E., M.Si
Tanggal diuji : 20 September 2024

adalah benar-benar karya saya.

Di dalam kertas ini tidak dapat keseluruhan atau sebagian tulisan atau gagasan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang saya aku sekolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Apabila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan yang berlaku di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, termasuk pencabutan gelar kesarjanaan yang telah saya peroleh.

Salatiga, 2 September 2024

Yang Memberi Pernyataan



(Margareta Itayudasari)

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Kertas Kerja : Pengaruh Peran Ganda Terhadap *Intention to Leave* (Studi Pada Karyawan *Garment* PT. Apac Inti Corpora, Bawen)

Nama Mahasiswa : Margareta Itayudasari

NIM : 212020036

Program Studi : SI Manajemen

Menyetujui



Dr. Tutuk Ari Arsanti, S.E., M.Si

Pembimbing

Mengesahkan



Israhuel Madeg Sukri, S.E., M.Sc.

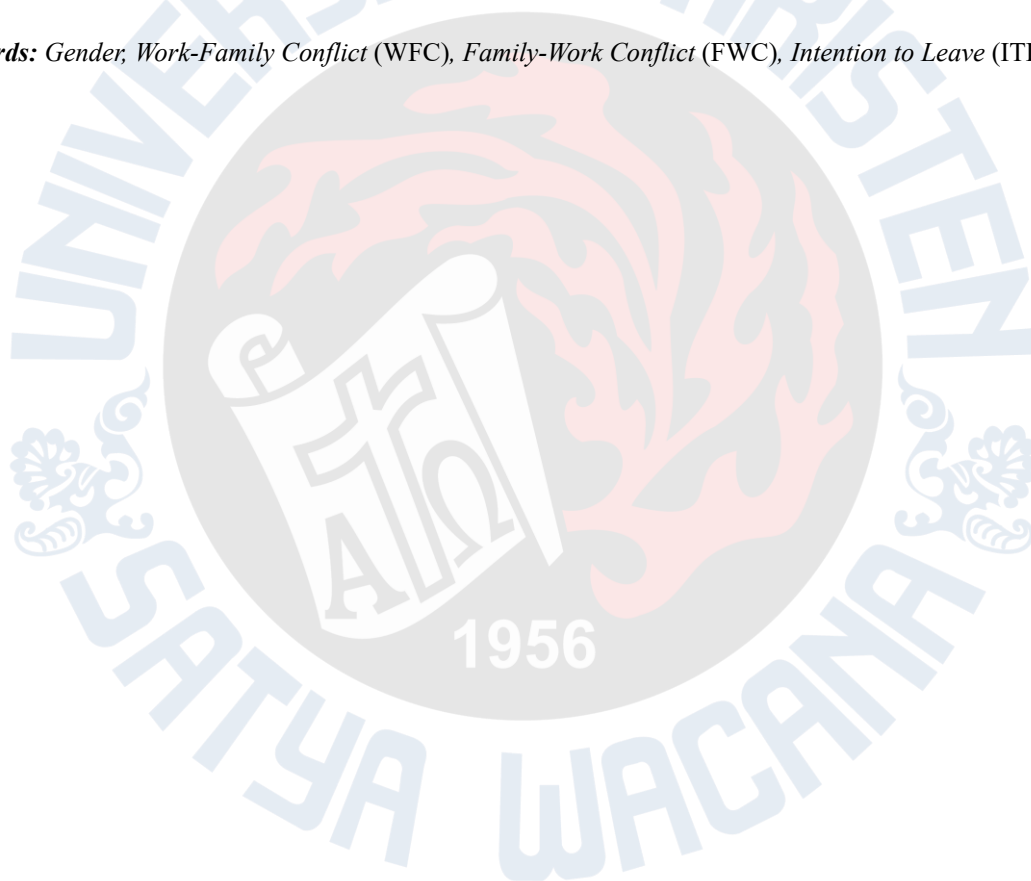
Kepala Program Studi SI Manajemen

Dinyatakan Lulus Ujian Pada Tanggal 20 September 2024

ABSTRACT

This study aims to determine the differences between men and women on work-family conflict (X1) and family-work conflict (X2) and the influence of work-family conflict (X1), family-work conflict (X2) on intention to leave (Y) in Garment employees of PT. Apac Inti Corpora. The sampling technique for this study used non-probability sampling with the purposive sampling method, because the sample used has certain criteria. The data for this study were obtained through a questionnaire involving 82 respondents. The analysis technique used was the Independent Sample T test and multiple linear regression analysis using SPSS software version 26. The results showed that there was no difference between men and women on work-family conflict (X1) and family-work conflict (X2). There is a positive and significant influence of work-family conflict (X1) on intention to leave (Y), the family-work conflict variable (X2) has a positive and significant effect on intention to leave (Y), and work-family conflict (X1) and family-work conflict (X2) together have a positive and significant effect on intention to leave (Y).

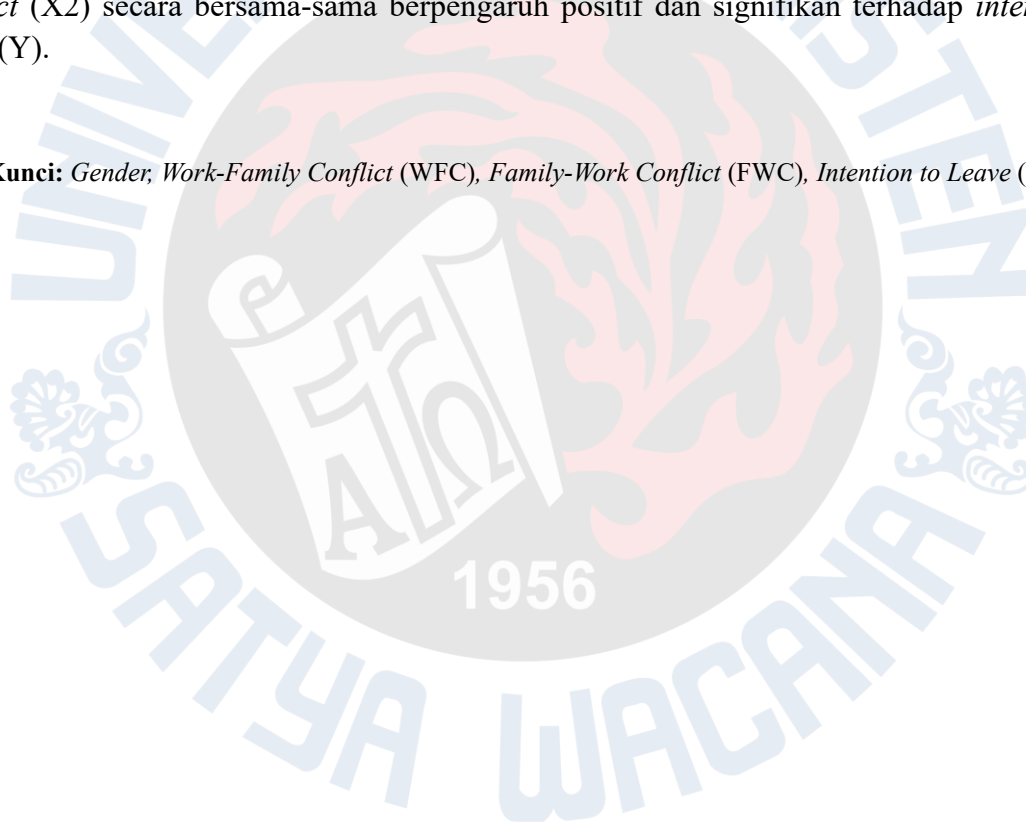
Keywords: Gender, Work-Family Conflict (WFC), Family-Work Conflict (FWC), Intention to Leave (ITL).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan laki-laki dan perempuan terhadap *work-family conflict* (X1) dan *family-work conflict* (X2) serta pengaruh *work-family conflict* (X1), *family-work conflict* (X2) terhadap *intention to leave* (Y) pada karyawan *Garment* PT. Apac Inti Corpora. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, karena sampel yang digunakan memiliki kriteria tertentu. Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner dengan melibatkan 82 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah uji Independent Sample T test dan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan *software* SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan terhadap *work-family conflict* (X1) dan *family-work conflict* (X2). Terdapat pengaruh positif dan signifikan *work-family conflict* (X1) terhadap *intention to leave* (Y), variabel *family-work conflict* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to leave* (Y), serta *work-family conflict* (X1) dan *family-work conflict* (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to leave* (Y).

Kata Kunci: *Gender, Work-Family Conflict (WFC), Family-Work Conflict (FWC), Intention to Leave (ITL).*



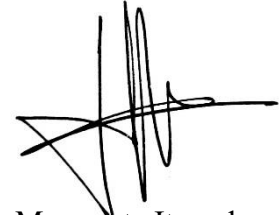
KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan anugrahNya menyertai penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tugas Talenta Unggulnya tepat pada waktunya. Dengan penuh rasa syukur, penulis menyadari bahwa segala upaya dan kerja keras dalam menyusun Tugas Talenta Unggul ini tidak akan tercapai tanpa bimbingan dan pertolongan dari Tuhan. Tugas Talenta Unggul ini menjadi syarat untuk menyelesaikan perkuliahan di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Kristen Satya Wacana.

Harapannya Tugas Talenta Unggul ini yang berjudul “Pengaruh Peran Ganda terhadap Intention to Leave Karyawan” dapat memberikan kontribusi dalam bidang manajemen. Adapun beberapa bagian dalam Tugas Talenta Unggul ini, yakni: pendahuluan, kajian teori, metode penelitian, hasil dan pembahasan, serta kesimpulan dan saran.

Pada penelitian Tugas Talenta Unggul ini penulis menyadari masih jauh dari kata sempurna karena keterbatasan penulis dalam berbagai aspek. Semoga Tugas Talenta Unggul ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan menjadi referensi yang berguna bagi penelitian selanjutnya. Penulis sangat terbuka terhadap kritik dan saran sehingga ke depannya dapat menulis lebih baik. Kiranya melalui penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pembaca.

Salatiga, 1 September 2024



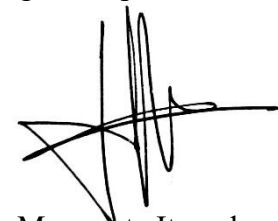
Margareta Itayudasari

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan anugerah-Nya, sehingga Tugas Talenta Unggul ini dapat diselesaikan dengan baik. Selama penulisan Tugas Talenta Unggul ini banyak dukungan dari berbagai pihak, penulis menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Yefta Andi Kus Noegroho, SE., MSi., Ak., CMA., CA. selaku Dekan FEB UKSW.
2. Imanuel Madea Sakti, S.E., M.Sc. selaku Kaprodi Manajemen FEB UKSW.
3. Dr. Maria Rio Rita, S.E., M.Si selaku wali studi, yang telah memberikan bimbingan rencana perkuliahan sedari semester awal hingga akhir.
4. Ibu Dr. Tutuk Ari Arsanti, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan, arahan serta kritik yang membangun sepanjang penyusunan Tugas Talenta Unggul ini.
5. Ibu Veronika Sri Hartati, Bapak Riyanto, dan Yovita sebagai keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan doa, material, nasihat, dan motivasi kepada penulis untuk segera menyelesaikan Tugas Talenta Unggul.
6. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomika dan Bisnis yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, dan pengalaman berharga selama masa perkuliahan.
7. Seluruh staf dan karyawan UKSW yang telah memberikan pelayanan dan bantuan administratif selama masa perkuliahan dan penyusunan Tugas Talenta Unggul
8. Sahabat kentel sehidup semati (Debora Erga, Oktaviona Vatrissia, dan Esau Iswandi) yang senantiasa mendukung, memberikan semangat, dan selalu mendengarkan keluh kesah penulis selama pengerjaan Tugas Talenta Unggul ini.
9. Para responden yang sudah berpartisipasi membantu mendukung dalam penelitian ini sehingga penelitian dapat berjalan dengan lancar.

Salatiga, 1 September 2024



Margareta Itayudasari

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERNYATAAN KEASLIAN.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
<i>ABSTRACT</i>	iii
ABSTRAK.....	iv
KATA PENGANTAR	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR TABEL	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
BAB II KAJIAN TEORI	4
2.1 <i>Intention to leave</i>	4
2.2 Peran Ganda dan Konflik	4
2.3 Pengaruh Perbedaan Gender terhadap WFC & FWC	5
2.4 Work-Family Conflict terhadap <i>Intention to Leave</i>	5
2.5 <i>Family-Work Conflict</i> terhadap <i>Intention to Leave</i>	5
2.6 <i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Family-Work Conflict</i> terhadap <i>Intention to Leave</i>	6
2.7 Model Penelitian	6
BAB III METODE PENELITIAN	8
3.1 Desain Penelitian.....	8
3.2 Populasi dan Sampel	8
3.3 Alat Ukur.....	8
3.4 Teknik Analisis Data	8
BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	12
4.1 Pengujian Kualitas Instrumen	12
4.2 Uji Asumsi Klasik	14
4.3 Uji Homogenitas	15
4.4 Uji Beda (Independent Sample T test)	16
4.5 Uji Regresi Linier Berganda.....	17
4.6 Pembahasan.....	18
BAB V PENUTUP.....	23

5.1 Kesimpulan.....	23
5.2 Implikasi Teoritis.....	23
5.3 Saran.....	24
DAFTAR PUSTAKA.....	25
LAMPIRAN.....	32

Repositori Institusi | Universitas Kristen Satya Wacana
repository.uksw.edu



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian7

Repositori Institusi | Universitas Kristen Satya Wacana
repository.uksw.edu



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	12
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	12
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas	12
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	14
Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas	14
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinearitas.....	15
Tabel 4.7 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	15
Tabel 4.8 Hasil Uji Homogenitas.....	15
Tabel 4.9 Hasil Uji Independent Sample T test	16
Tabel 4.10 Hasil Uji Rata-rata Berdasarkan Gender.....	16
Tabel 4.11 Hasil Uji T (secara parsial).....	17
Tabel 4.12 Hasil Uji F (secara simultan)	18

