

## BAB I PENDAHULUAN

Mempertahankan karyawan agar tetap bekerja dalam perusahaan merupakan peran dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran MSDM dalam memahami keadaan karyawan dan mampu menciptakan keseimbangan karyawan dalam melaksanakan tugasnya membuat karyawan bertahan dalam perusahaan (Sulistyan et al., 2019). Selain itu adanya program pelatihan dan pengembangan dapat membuat karyawan bersedia untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka waktu yang lama (Pradipta & Suwandana, 2019). Demikian pula dengan adanya pemberian penghargaan kepada karyawan seperti kompensasi yang sesuai dengan beban tugasnya juga dapat membuat karyawan tetap bertahan dalam organisasi (Manik Aditya Budi Suta & Ardana, 2018). Peran lain dari MSDM yaitu terkait dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan, sehingga karyawan memiliki rasa nyaman dan tidak memiliki niat untuk meninggalkan organisasi (Aprillia & Mukti, 2018). Dengan demikian dapat dipahami mengapa peran dari MSDM menjadi krusial dalam mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja dalam sebuah perusahaan dan meminimalkan faktor-faktor yang dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian tentang *intention to leave* sudah banyak diteliti (Situmorang & Heryjanto, 2023). Berbagai faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan seperti tingginya stres kerja (Alamsyah 2022; Ihwanti & Gunawan, 2023), banyaknya beban kerja yang dimiliki oleh karyawan (Kamis et al., 2021; Subramaniam & Ramli 2019), kepuasan kerja yang rendah (Filla & Hasanah, 2020; Al Zamel et al., 2020), rendahnya komitmen terhadap pekerjaan (Al Zamel et al., 2020; Alamsyah 2022), dan keseimbangan kehidupan kerja yang dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi (M. Omar et al., 2020).

Penelitian mengenai *work life balance* masih sedikit dibahas dalam kaitannya terhadap *intention to leave* (Ariyani et al., 2022). Sementara disisi lain, *work life balance* terbukti mempengaruhi keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Subramaniam & Ramli 2019). Secara spesifik, pada karyawan yang mempunyai peran ganda (bekerja dan berkeluarga), ketika karyawan tidak mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga maka dapat memicu munculnya konflik dalam diri karyawan sehingga dapat berdampak pada *intention to leave* (Hasyim & Muafi, 2023).

Sejumlah hasil penelitian membahas keterkaitan antara konflik dan *intention to leave*. Misalnya, hasil penelitian Singh et al., (2018) menunjukkan bahwa *work-family conflict* (WFC) berdampak terhadap niat pekerja teknik perempuan untuk meninggalkan organisasi. Sejalan dengan hasil penelitian tersebut, GÖRMEZOĞLU & KOÇOĞLU SAZKAYA (2023) menyatakan bahwa WFC berpengaruh tinggi terhadap niat perawat untuk meninggalkan organisasi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa WFC berpengaruh positif terhadap *intention to leave* (ITL), artinya semakin tinggi WFC yang terjadi pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula ITL karyawan (Kusumanegara et al., 2018). Selain itu, terdapat juga hasil penelitian Sultan et al., (2023) menunjukkan bahwa WFC berdampak pada niat keluar guru Perempuan di sektor Pendidikan, kabupaten Lahore, Pakistan. Di samping itu, terdapat penelitian Rahmawati & Yuniawan, (2023) yang menunjukkan bahwa *family-work conflict* (FWC) dapat menimbulkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Sejalan dengan penelitian Lee & Wu (2017) yang menunjukkan hal serupa dimana FWC berdampak terhadap niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Li et al., (2019) mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh konflik keluarga-pekerjaan dengan niat karyawan untuk keluar. Terdapat penelitian Rhee et al., (2019) yang mengungkapkan bahwa FWC dapat memicu niat karyawan untuk keluar meninggalkan organisasinya. Namun demikian, adanya konflik yang dialami karyawan bisa muncul dari keluarga ataupun dari pekerjaan dan berpotensi berkontribusi terhadap *intention to leave*, hal tersebut masih dibahas secara terpisah, sehingga perlu untuk diteliti lebih dalam mengenai kedua konflik secara bersamaan yaitu WFC dan FWC terhadap *intention to leave*.

Berdasarkan literatur yang ada, faktor gender berpotensi mempengaruhi WFC dan FWC. Perempuan mengalami WFC yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki, artinya perempuan memiliki tingkat menghadapi konflik lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki (Ibrahim & Al Marri, 2015; Grönlund & Öun, 2018; Komal et al., 2021; Nsair & Piszczek, 2021). Sedangkan, hasil penelitian Yoo, (2021) membuktikan bahwa perempuan lebih tinggi mengalami FWC dibanding dengan laki-laki. Penelitian lain menurut Knudsen (2009) menunjukkan bahwa manajer laki-laki lebih tinggi mengalami WFC dibanding dengan perempuan. Oleh karena itu, penelitian ini ingin meneliti mengenai pengaruh peran ganda yaitu WFC dan FWC terhadap *intention to leave* dengan memperhatikan perbedaan gender yaitu laki-laki dan Perempuan.

Mengacu pada hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa WFC dan FWC merupakan salah satu faktor yang dapat memicu niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Mansour & Tremblay, 2016), maka dalam penelitian ini hendak melihat bagaimana pengaruh WFC dan FWC secara bersama-sama terhadap *intention to leave*. Persoalan konflik yang dihadapi karyawan bisa muncul dari pekerjaan ataupun keluarga. Sayangnya menempatkan variabel WFC dan FWC secara bersama-sama untuk menjelaskan *intention to leave* tidak banyak ditemukan. Meskipun demikian, sudah ada penelitian terdahulu yang mengkaji dua konflik secara bersamaan dalam kaitannya dengan *intention to leave* (Yunita, 2014). Dengan demikian, pada penelitian ini peneliti hendak mengkaji WFC dan FWC secara bersamaan dalam kaitannya dengan *intention to leave*.

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya, penelitian ini hendak mengkaji WFC dan FWC dalam kaitannya dengan *intention to leave* dengan memperhatikan perbedaan gender. Berdasarkan hal tersebut, sejumlah persoalan penelitian dijabarkan di bawah ini:

1. Apakah terdapat perbedaan *work-family conflict* pada gender yang berbeda?
2. Apakah terdapat perbedaan *family-work conflict* pada gender yang berbeda?
3. Apakah *work-family conflict* berpengaruh terhadap *intention to leave*?
4. Apakah *family-work conflict* berpengaruh terhadap *intention to leave*?
5. Apakah *work-family conflict* dan *family-work conflict* berpengaruh terhadap *intention to leave*?

Permasalahan tersebut yang menjadi tujuan penelitian ini untuk: 1) Menganalisis pengaruh perbedaan gender terhadap *work family conflict*; 2) Menganalisis pengaruh perbedaan gender terhadap *family work conflict*; 3) Menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *intention to leave*; 4) Menganalisis pengaruh *family work conflict* terhadap *intention to leave*; 5) Menganalisis pengaruh *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap *intention to leave*. Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan wawasan tentang *work family conflict* dan *family work conflict* serta variabel yang mempengaruhinya. Selain itu, melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kajian-kajian *intention to leave* serta dapat memberikan tambahan wawasan dalam mengembangkan penelitian yang akan datang.

## BAB II KAJIAN TEORI

Pada bagian ini akan menjabarkan tentang *intention to leave* dan peran ganda (*Work Family Conflict* dan *Family work conflict*).

### 2.1 Intention to leave

*Intention to leave* merupakan niat seseorang secara sadar untuk meninggalkan pekerjaannya dalam waktu dekat (Mobley, 1982). ITL merupakan niat atau keinginan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya saat ini (Nickerson, 2007). Sedangkan, menurut S. Omar & Noordin (2016) mendefinisikan ITL sebagai niat meninggalkan pekerjaan karena suatu proses antara keinginan untuk meninggalkan pekerjaan dan memasuki pekerjaan yang baru, sebagai hasil dari proses ini karyawan belum meninggalkan pekerjaannya atau merealisasikan keinginan tersebut.

Berdasarkan literatur yang ada, sejumlah faktor dapat mempengaruhi *intention to leave*. Diantaranya *intention to leave* dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal (Putra, 2018). Faktor eksternal dari organisasi seperti misalnya peluang kerja alternatif, sedangkan faktor internal misalnya alasan individu (Cotton & Tuttle, 1986).

Berbagai indikasi terjadinya *intention to leave* ditandai oleh berbagai hal yaitu seperti meningkatnya absen karyawan, keberanian untuk menentang atasan, malas dalam bekerja, melanggar tata tertib kerja, dan menurunnya keseriusan dalam menyelesaikan tanggung jawab karyawan (Hartono, 2002). Menurut Mobley et al., (1979) terdapat empat bagian ITL yaitu berpikir untuk berhenti, berencana untuk tinggal atau meninggalkan, pencarian untuk karir alternatif, adanya keinginan untuk meninggalkan karir.

### 2.2 Peran Ganda dan Konflik

Adanya seseorang yang memiliki lebih dari satu peran dapat mengakibatkan terjadinya konflik apabila kedua peran tersebut bertentangan pada saat yang bersamaan (Hasyim & Muafi, 2023). Karyawan yang tidak dapat membagi waktu dengan baik antara untuk mengurus keluarga dan bekerja dapat menimbulkan konflik (Hikmah, 2017). Ketika karyawan tidak mampu menyeimbangkan antara kehidupan kerja dan kehidupan keluarga maka dapat memicu munculnya konflik dalam diri karyawan (Irbayuni & Rahmawati 2020). Adanya peran ganda mengakibatkan karyawan harus memilih untuk fokus pada

pekerjaannya atau keluarga (Tariana & Wibawa, 2016). Individu yang tidak dapat menjaga keseimbangan antara tanggung jawab dalam keluarga dengan di tempat kerja akan memicu timbulnya konflik (Kuniawati et al., 2018).

### 2.3 Pengaruh Perbedaan Gender terhadap WFC & FWC

Menurut Byron (2005), *work-family conflict* lebih kecil dialami oleh laki-laki, sedangkan perempuan cenderung lebih besar mengalami FWC. Perempuan dan laki-laki mungkin memiliki rencana karir yang berbeda dan mungkin menghadapi tantangan yang berbeda dalam upaya untuk menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan keluarga (Wu et al., 2018). *Work family conflict* tiga kali lebih banyak terjadi dibandingkan dengan FWC, baik dialami oleh laki-laki maupun perempuan (Frone et al., 1992).

**H1:** Perbedaan Gender berpengaruh terhadap *Work-Family Conflict*

**H2:** Perbedaan Gender berpengaruh terhadap *Family-Work Conflict*

### 2.4 *Work-Family Conflict* terhadap *Intention to Leave*

*Work-Family Conflict* dapat didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal (Greenhaus & Beutell, 1985). Selain itu, menurut Mihelič & Tekavčič (2014) *Work-Family Conflict* dapat muncul ketika individu merasa tertekan oleh harapan harus memenuhi beberapa peran penting pada waktu yang sama dan pada frekuensi tertentu, baik di tempat kerja maupun di rumah, sehingga jika berpegang pada salah satu peran akan mempersulit yang lain dan mengakibatkan ketidakcocokan waktu, ketegangan, dan perilaku antara peran individu dengan peran lainnya. *Work-family conflict* dikonseptualisasikan dimana tuntutan dalam lingkungan kerja mempengaruhi kinerja dalam lingkungan keluarga (Frone et al., 1992). Konsep WFC adalah untuk menguji konflik yang ada ketika seseorang memegang dua peran atau lebih pada saat yang bersamaan (Uzoigwe et al., 2016). Hasil penelitian Mardhika & Dewi (2019) menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar, artinya apabila *work-family conflict* ditempat kerja rendah, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah.

**H3:** *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *intention to leave*

### 2.5 *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Leave*

*Family-work conflict* adalah keadaan dimana kesulitan keluarga mempengaruhi kinerja dalam lingkungan kerja (Russell et al., 2009). *Family-work conflict* juga

merupakan konflik antar peran, dimana konflik ini hampir sama dengan WFC namun berbeda dari segi *antecedent* (Howard et al., 2004). FWC dapat terjadi ketika tanggung jawab sebagai anggota keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan (N. Lee et al., 2014). Kurangnya dukungan dari keluarga juga dapat meningkatkan FWC yang akan memberikan dampak negatif bagi kehidupan pekerjaan (McManus et al., 2002). FWC dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti tanggung jawab untuk tugas rumah tangga, kehadiran anak, lokasi tempat kerja, dan kepuasan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab rumah tangga menjadi faktor pendorong terjadinya FWC (Graham et al., 2021). Hasil penelitian Rahmawati & Yuniawan, (2023) menunjukkan semakin tinggi *family-work conflict* yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar, hal ini disebabkan oleh pengalaman dan kewajiban dalam keluarga yang dapat mempengaruhi kewajiban pekerjaan seperti tanggung jawab terhadap anak, konflik dalam keluarga, dan tanggung jawab terhadap tugas rumahnya.

**H4:** *Family-work conflict* berpengaruh positif terhadap *intention to leave*

## 2.6 *Work-Family Conflict* dan *Family-Work Conflict* terhadap *Intention to Leave*

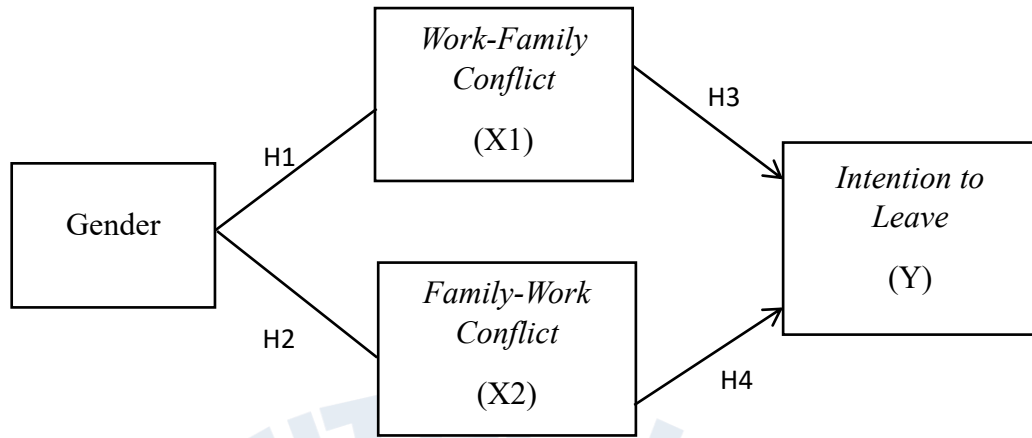
Konflik dapat terjadi melalui dua arah yaitu *work-family conflict* dan *family-work conflict* (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Netemeyer et al., (1996), *work-family conflict* adalah suatu bentuk konflik antar peran di mana tuntutan umum, tekanan waktu, dan tekanan terkait pekerjaan yang mengganggu pemenuhan tanggung jawab keluarga, sedangkan *family-work conflict* adalah salah satu bentuk konflik antar peran dimana faktor-faktor seperti tuntutan umum, tekanan waktu, dan ketegangan yang dibentuk oleh keluarga mengganggu pelaksanaan tanggung jawab terkait pekerjaan. *Family-work conflict* memberikan kontribusi lebih besar terhadap niat untuk keluar, dibandingkan dengan *work-family conflict* (Aboobaker et al., (2017). Hasil penelitian Damayanti (2019) menunjukkan WFC dan FWC berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ITL.

**H5:** *Work-family conflict* dan *family-work conflict* berpengaruh positif terhadap ITL

## 2.7 Model Penelitian

Berdasarkan pada uraian variabel diatas, maka dapat dirumuskan model penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Penelitian



## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode yang jenis penelitiannya sistematis, terstruktur, dan terencana (Siyoto & Sodik, 2015). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa kuesioner. Menurut Sugiyono (2013), kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden.

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi merupakan sekumpulan objek atau sumber data penelitian, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi atau sebagian dari jumlah yang dimiliki oleh populasi (Winarno, 2018). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *Garment* PT. Apac Inti Corpora, Bawen. Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *non-probability sampling* dengan metode *purposive sampling*, karena sampel yang digunakan memiliki kriteria tertentu yaitu sebesar 82 karyawan dengan kriteria sudah menikah dan memiliki anak. Ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500 (Sugiyono, 2013).

### **3.3 Alat Ukur**

Dalam penelitian ini untuk variabel WFC dan FWC menggunakan alat ukur peneliti Netemeyer et al., (1996) yang terdiri dari 5 item WFC dan 5 item FWC, serta untuk variabel *intention to leave* menggunakan alat ukur dari peneliti Mobley (1982) yang terdiri dari 3 item. Penelitian ini menggunakan Skala likert 1 sampai 5, dimana untuk kriteria penilaian yaitu 5 = sangat setuju, 4 = setuju, 3 = netral, 2 = tidak setuju, 1 = sangat tidak setuju.

### **3.4 Teknik Analisis Data**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Independent Sample T test dan analisis regresi linier berganda dengan bantuan *software* SPSS versi 26. Sebelum melakukan uji kausalitas, langkah yang dilakukan terlebih dahulu ialah uji validitas dan reliabilitas sebagai persyaratan untuk penelitian.

#### **a) Uji Validitas**



Uji validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang sudah dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2013). Jika pertanyaan dalam sebuah kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang diukur oleh kuesioner, maka dapat dikatakan pertanyaan pada kuesioner tersebut valid. Kriteria uji validitas dalam penelitian ini adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan tingkat signifikansi sebesar 5 persen.

#### b) Uji Reliabilits

Uji reliabilitas merupakan derajat konsistensi data dan stabilitas data (Sugiyono, 2013). Jika pertanyaan dalam sebuah kuesioner dapat menjelaskan sesuatu yang diukur oleh kuesioner, maka dapat dikatakan pertanyaan pada kuesioner tersebut valid. Kriteria uji validitas dalam penelitian ini adalah jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan tingkat signifikansi sebesar 5 persen.

Selain melakukan uji validitas dan reliabilitas, perlu dilakukan juga uji asumsi klasik untuk memastikan model regresi yang dihasilkan tetap serta konsisten serta dilakukan uji homogenitas untuk mengetahui apakah kedua populasi berasal dari varians yang sama sebelum melakukan uji Independent Sample T test.

##### 1) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik wajib dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Uji asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji heteroskedastisitas sebagai berikut :

###### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data yang sedang diteliti terdistribusi secara normal atau tidak normal. Pada penelitian ini akan menggunakan uji *non-parametrik Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05.

###### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat korelasi antar variabel. Ada atau tidak adanya multikolinearitas dapat diketahui dari koefisien masing-masing variabel. Pada penelitian ini menggunakan uji multikolinearitas dengan nilai  $VIF \leq 10$  dan nilai *tolerance*  $\geq 0,1$ .

###### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dan residual dalam suatu pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Regresi dapat dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji heteroskedastisitas dengan tingkat signifikansi  $> 0,05$ .

2) Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk meyakinkan bahwa sekumpulan data yang akan diukur berasal dari populasi yang sama. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis Independent Sample T test. Uji kesamaan dua varians digunakan untuk menguji apakah sebaran data tersebut homogen atau tidak, yaitu dengan membandingkan kedua variansnya. Jika dua kelompok data atau lebih mempunyai varians yang sama besarnya, maka uji homogenitas tidak perlu dilakukan lagi karena datanya sudah dianggap homogen (Usmadi, 2020).

3) Uji Independent Sample T test

Uji independent sample T test digunakan untuk menentukan apakah dua sampel yang tidak berhubungan memiliki rata-rata yang berbeda. Tujuan dari metode statistik ini adalah membandingkan rata-rata dua grup yang tidak berhubungan satu sama lain.

4) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier Berganda yang digunakan adalah uji t (secara parsial) dan uji f (simultan). Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya, sedangkan uji f dilakukan untuk mengetahui apakah variabel  $X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap  $Y$  (Setiawan, 2015). Formula Regresi Linier Berganda dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

$Y$  : Variabel Terikat

$X_1X_2X_3$  : Variabel Bebas

$a$  : Konstanta

$b_1b_2b_3$  : Koefisien Regresi

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



## BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Gender	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	38	46%
Perempuan	44	54%
Total	82	100%

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Total	Persentase
20-25	15	18%
26-30	11	13%
31-35	14	17%
36-40	25	30%
> 40	17	21%
Total	82	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang dengan persentase 46%, sedangkan untuk perempuan sebanyak 44 orang dengan persentase 54%. Selain itu, untuk kategori usia didominasi oleh karyawan berusia 36-40 tahun sebanyak 25 orang dengan persentase 30% dan terbanyak selanjutnya berada diusia >40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 21%.

### 4.1 Pengujian Kualitas Instrumen

#### 4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat valid dari penelitian yang digunakan. Diketahui dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 82, maka  $r$  tabel yang dapat diperoleh melalui  $r$  product momen pearson dengan  $df$  (degree of freedom)  $= n-2 = 82-2 = 80$ , sehingga dapat diketahui  $r$  tabel  $= 0,2172$  dengan taraf signifikansi 95% (0,05). Item pertanyaan dikatakan valid jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel dibawah.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas

Variabel	$r$ hitung	$r$ tabel	Keterangan
----------	------------	-----------	------------

<b>X1.1</b>	0,661	0,2172	Valid
<b>X1.2</b>	0,697	0,2172	Valid
<b>X1.3</b>	0,413	0,2172	Valid
<b>X1.4</b>	-0,131	0,2172	Tidak Valid
<b>X1.5</b>	0,371	0,2172	Valid
<b>X1.6</b>	0,797	0,2172	Valid
<b>X1.7</b>	0,786	0,2172	Valid
<b>X1.8</b>	0,413	0,2172	Valid
<b>X1.9</b>	0,625	0,2172	Valid
<b>X1.10</b>	0,636	0,2172	Valid
<b>X2.1</b>	0,386	0,2172	Valid
<b>X2.2</b>	0,719	0,2172	Valid
<b>X2.3</b>	0,724	0,2172	Valid
<b>X2.4</b>	0,632	0,2172	Valid
<b>X2.5</b>	0,761	0,2172	Valid
<b>X2.6</b>	0,680	0,2172	Valid
<b>X2.7</b>	0,269	0,2172	Valid
<b>X2.8</b>	0,596	0,2172	Valid
<b>X2.9</b>	0,289	0,2172	Valid
<b>X2.10</b>	0,692	0,2172	Valid
<b>Y1</b>	0,672	0,2172	Valid
<b>Y2</b>	0,637	0,2172	Valid
<b>Y3</b>	0,060	0,2172	Tidak Valid
<b>Y4</b>	0,165	0,2172	Tidak Valid
<b>Y5</b>	0,715	0,2172	Valid
<b>Y6</b>	0,773	0,2172	Valid

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui bahwa terdapat tiga indikator yang dinyatakan tidak valid yaitu X1.4, Y3, dan Y4. Untuk mendapatkan hasil yang baik, indikator yang tidak valid akan dihilangkan pada tahap selanjutnya.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk menguji nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach*

$\alpha > 0,60$ . Dapat dilihat pada tabel di bawah, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach alpha*  $0,925 > 0,60$ . Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel dan dapat dilanjutkan ketahap penelitian selanjutnya.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>N of Items</b>
<b>0,925</b>	23

## 4.2 Uji Asumsi Klasik

### 4.2.1 Uji Normalitas

Tabel 4.5 Hasil Uji Normalitas

	<b>Unstandardized Residual</b>
<b>N</b>	82
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	.227

Tabel 4.4 di atas menunjukkan hasil dari normalitas menggunakan *non-parametric Kolmogorov Smirnov* (K-S) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,05 dan mendapatkan hasil *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,227. Nilai yang didapat lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

## 4.2.2 Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
WFC	0,632	1,583
FWC	0,632	1,583

Berdasarkan tabel hasil uji multikolinearitas di atas diketahui bahwa nilai VIF variabel WFC (X1) dan variabel FWC (X2) adalah  $1,583 < 10$  dan nilai *tolerance*  $0,632 > 0,10$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas atau tidak adanya keterkaitan antara variabel bebas.

## 4.2.3 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4. 7 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
WFC (X1)	0,675
FWC (X2)	0,094

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel bernilai  $> 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan terjadinya gejala heterokedastisitas.

## 4.3 Uji Homogenitas

Uji homogenitas bertujuan untuk mengetahui apakah kedua populasi berasal dari varians yang sama. Uji homogenitas sangat diperlukan sebelum membandingkan dua kelompok atau lebih agar perbedaan yang ada bukan disebabkan oleh adanya perbedaan data dasar (Sianturi, 2022).

Tabel 4. 8 Hasil Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances
----------------------------------

		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
<b>WFC</b>	Based on Mean	.180	1	80	0,672
<b>FWC</b>	Based on Mean	.201	1	80	0,655

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (sig) *Based on Mean* untuk WFC 0,672 dan FWC 0,655 dengan tingkat signifikansi lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data bersifat homogen.

#### 4.4 Uji Beda (Independent Sample T test)

Tabel 4. 9 Hasil Uji Independent Sample T test

Variabel		Sig. (2-tailed)
<b>WFC</b>	Equal variances assumed	0,432
	Equal variances not assumed	0,438
<b>FWC</b>	Equal variances assumed	0,100
	Equal variances not assumed	0,106

Berdasarkan hasil uji data di atas diketahui bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara WFC pada laki-laki dan perempuan, dapat dilihat pada nilai sig. (2-tailed)  $0,432 > 0,05$ , sehingga **H1 ditolak**. Demikian halnya dengan variabel FWC tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan memiliki nilai sig. (2-tailed)  $0,100 > 0,05$ , sehingga **H2 ditolak**.

Tabel 4.10 Hasil Uji Rata-rata Berdasarkan Gender

	Jenis Kelamin	N	Mean
<b>WFC</b>	Perempuan	44	27,45
	laki-laki	38	26,50
<b>FWC</b>	Perempuan	44	26,75
	laki-laki	38	25,00



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata WFC antara perempuan dan laki-laki tidak jauh berbeda yaitu perempuan 27,45 dan laki-laki 26,50 sedangkan untuk FWC nilai rata-rata yang diperoleh perempuan 26,75 dan laki-laki 25,00.

#### 4.5 Uji Regresi Linier Berganda

##### 4.5.1 Uji T (secara parsial)

Uji T dalam analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (x) secara parsial (masing-masing variabel) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (x) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Jika nilai sig < 0,05 maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Nilai t tabel untuk signifikansi 0,05 yaitu  $df = n - k = 82 - 3 = 79$ .

Tabel 4.11 Hasil Uji T (secara parsial)

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,089	1,060		-1,027	0,308
WFC	0,194	0,046	0,352	4,221	0,000
FWC	0,273	0,042	0,545	6,531	0,000

Berdasarkan perolehan data di atas nilai t hitung variabel WFC sebesar 4,221 > 1,664 (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa WFC berpengaruh positif dan signifikan terhadap ITL, sehingga **H3 diterima**. Sedangkan, nilai t hitung variabel FWC sebesar 6,531 > 1,664 (t tabel) dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 < 0,005. Maka dapat disimpulkan bahwa WFC berpengaruh positif dan signifikan terhadap ITL, sehingga **H4 diterima**.

##### 4.5.2 Uji F (secara simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel WFC (X1) dan FWC (X2) mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel ITL (Y). Uji F dapat dilihat dari nilai Ftabel dengan signifikansi 0,05 dengan  $df1 = (k-1)$  dan  $df2 = (n-k)$ .  $df1 = (3-1) = 2$  dan  $df2 = (82-3) = 79$ .

Tabel 4. 12 Hasil Uji F (secara simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

	<b>Sum of Squares</b>	<b>df</b>	<b>Mean Square</b>	<b>F</b>	<b>Sig.</b>
<b>Regression</b>	539,526	2	269,763	74,379	.000 <sup>b</sup>
<b>Residual</b>	286,523	79	3,627		
<b>Total</b>	826,049	81			

Berdasarkan data di atas diperoleh nilai Fhitung  $74,379 > 3,112$  (Ftabel) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka secara simultan variabel WFC (X1) dan FWC (X2) mempunyai pengaruh terhadap ITL (Y) sehingga **H5 diterima**.

## 4.6 Pembahasan

### 4.6.1 Laki-laki & Perempuan terhadap WFC & FWC

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan terhadap WFC & FWC. Artinya baik laki-laki dan perempuan memiliki tingkat WFC & FWC yang sama. Hasil ini berbeda dengan hipotesis peneliti diawal yang menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan memiliki perbedaan terhadap WFC & FWC. Laki-laki dan perempuan memiliki tingkat WFC yang sama dapat terjadi dalam keluarga dengan ukuran yang relatif kecil, karena keluarga dengan ukuran yang relatif kecil memiliki peluang lebih besar daripada keluarga dengan ukuran besar untuk mendorong komitmen dari laki-laki terhadap keluarga. Saat ini banyak laki-laki yang lebih terlibat dan bersedia untuk berbagi dalam tugas-tugas rumah tangga, sehingga mengurangi ketidakseimbangan beban dalam rumah tangga. Dimana saat ini peran gender dalam tanggung jawab rumah tangga sudah semakin merata. Menurut Gani & Aslamawati (2022), seiring perkembangan jaman, laki-laki bersikap lebih egaliter atau sederajat dengan perempuan. Misalnya saat ini sangat umum melihat laki-laki mengurus anaknya seperti mengantar anak-anak ke sekolah atau memasak untuk anak-anaknya. Komitmen keluarga yang semakin besar bagi laki-laki berimplikasi pada tambahan tanggung jawab bagi laki-laki dan

berkurangnya kewajiban keluarga bagi perempuan. Sehingga hal ini mengurangi perbedaan tanggung jawab keluarga antara laki-laki dan perempuan, hal ini juga berarti bahwa tanggung jawab keluarga kini menjadi perhatian laki-laki sebagaimana halnya bagi perempuan.

Selanjutnya, tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara laki-laki dan perempuan terhadap FWC. Artinya baik laki-laki maupun perempuan memiliki tingkat FWC yang sama. Dalam realitas ekonomi yang keras saat ini, perempuan kini memberikan kontribusi finansial dalam keluarganya. Selain memberikan kontribusi finansial untuk keluarga menjadi keharusan bagi perempuan, ranah pekerjaan, dan sumber finansial juga mendapat perhatian signifikan dari perempuan. Memberikan perhatian lebih pada ranah pekerjaan agar ranah keluarga berfungsi maksimal dapat menghilangkan perbedaan FWC antara laki-laki dan perempuan. Perempuan memberikan kontribusi finansial dalam artian perempuan juga bekerja untuk membantu memenuhi kebutuhan keluarganya, sehingga perempuan memiliki tanggung jawab yang serupa dengan laki-laki. Hal inilah yang menyebabkan laki-laki dan perempuan memiliki tingkat FWC yang sama.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Karakose et al., (2021) dan Nwanzu & Bojehre, (2016) yang menyatakan bahwa tidak terdapat perbedaan WFC & FWC yang terjadi antara laki-laki dan perempuan.

#### **4.6.2 Pengaruh WFC dan FWC terhadap ITL**

Berdasarkan tabel 4.7, hasil uji secara parsial menunjukkan variabel WFC berpengaruh positif dan signifikan terhadap ITL. Hasil ini sesuai berdasarkan hipotesis peneliti diawal yang menyatakan bahwa WFC berpengaruh positif dan signifikan terhadap ITL. WFC yang terjadi pada karyawan merupakan bentuk konflik antar peran dimana tekanan peran dari pekerjaan dan domain keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal, yaitu dalam melakukan pekerjaan atau peran keluarga sehingga membuat kesulitan untuk menjalankan kedua peran tersebut. Ketika seorang karyawan tidak bisa melakukan peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan secara seimbang, maka akan menimbulkan konflik bagi individu yang nantinya dapat memicu timbulnya keinginan untuk keluar dari perusahaan. WFC merupakan konflik yang terjadi akibat dari pekerjaan yang mengganggu domain keluarga yang menyebabkan konflik dalam keluarga, dimana waktu yang seharusnya digunakan untuk keluarga justru digunakan untuk melakukan pekerjaan. Karyawan akan merasa terganggu dan tidak nyaman ketika

pekerjaan yang diberikan perusahaan mengharuskan karyawan untuk menghabiskan lebih banyak waktu dalam melakukan pekerjaannya dan kehilangan waktu untuk keluarga (Dhakhirah et al., 2021). Hal ini menegaskan bahwa karyawan yang tidak dapat menyeimbangkan peran yaitu peran dalam keluarga dan peran di pekerjaan akan mengalami WFC dan akan memicu timbulnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Dengan demikian, semakin tinggi WFC yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Singh et al., (2018) yang menunjukkan bahwa ketika karyawan mengalami WFC yang tinggi, maka keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi juga tinggi.

Jika dilihat dari karakteristik responden, karyawan dengan usia 36-40 tahun dan > 40 tahun lebih banyak. Menurut penelitian Finthariasari et al., (2020), WFC sangat rentan terjadi pada karyawan dengan usia 31-45 tahun. Hal ini dapat menjadi salah satu faktor yang mendorong pengaruh WFC terhadap ITL pada karyawan, serta dalam penelitiannya menyatakan bahwa karyawan pada usia tersebut sedang mengejar karir atau kenaikan jabatan dimana karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan, hal ini menyebabkan konflik dalam individu, sehingga dapat menyebabkan tingginya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

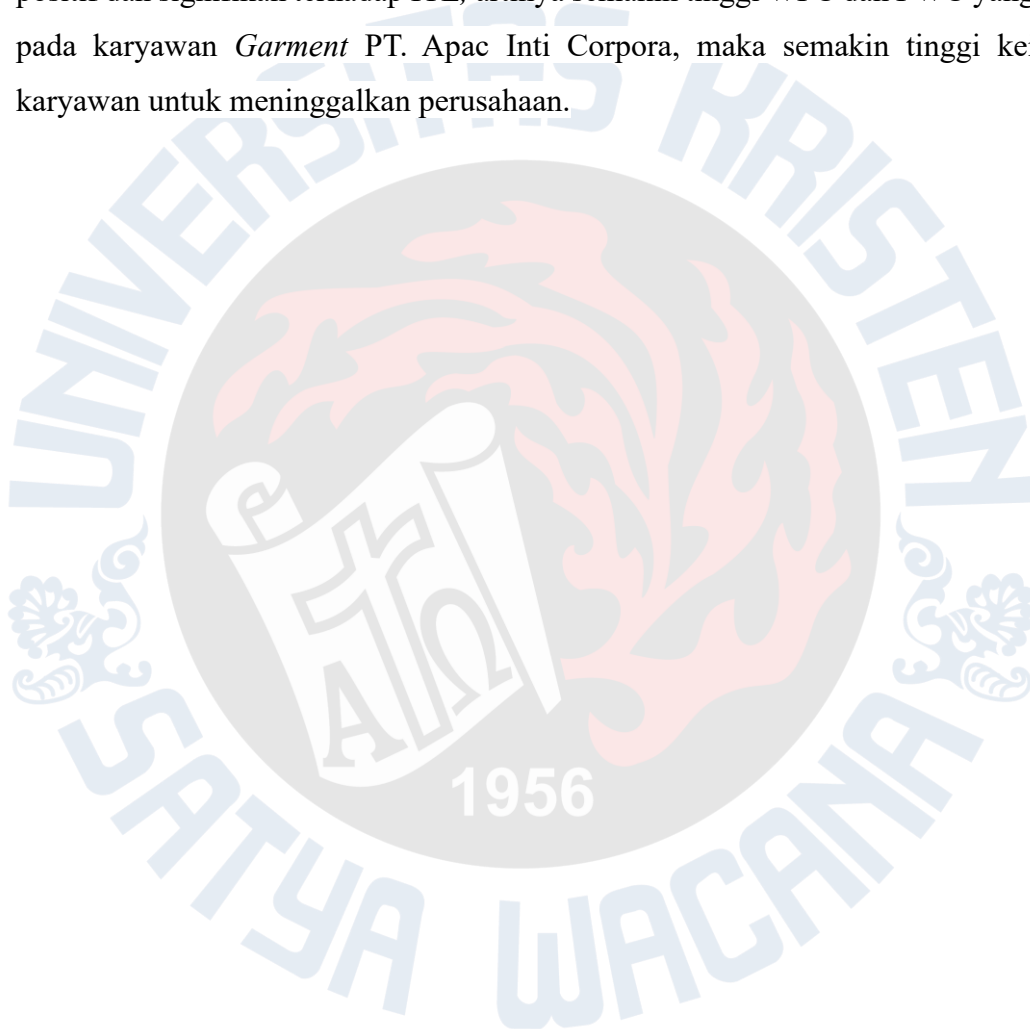
Selanjutnya, berdasarkan tabel 4.7 secara parsial menunjukkan variabel FWC berpengaruh positif dan signifikan terhadap ITL. FWC dapat timbul ketika tuntutan dalam keluarga berlebihan dan mengganggu domain pekerjaan. FWC dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti tanggung jawab untuk tugas rumah tangga, kehadiran anak, lokasi tempat kerja, dan kepuasan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab rumah tangga (Graham et al., 2021). Jika seorang karyawan dibebankan oleh tanggung jawab rumah tangga dan juga memiliki tanggung jawab pekerjaan, maka akan menimbulkan konflik pada dirinya dan akan berdampak pada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. FWC terjadi akibat dari tuntutan keluarga yang mengganggu domain pekerjaan, dimana waktu yang seharusnya digunakan untuk pekerjaan justru digunakan untuk permasalahan keluarga. Ketika tanggung jawab terhadap keluarga dapat menimbulkan kelelahan dan akhirnya dapat menimbulkan konflik, hal ini dapat memicu karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Ada kemungkinan hal ini dapat terjadi karena karyawan yang belum terbiasa dengan tanggung jawab rumah tangga dan tuntutan yang mengganggu pekerjaan sehari-hari.

Dengan demikian, semakin tinggi FWC yang dialami oleh karyawan *Garment* PT. Apac Inti Corpora maka akan semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmawati & Yuniawan, (2023) yang menunjukkan semakin tinggi FWC yang dialami oleh karyawan, maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar, hal ini disebabkan oleh pengalaman dan kewajiban dalam keluarga yang dapat mempengaruhi kewajiban pekerjaan seperti tanggung jawab terhadap anak, konflik dalam keluarga, dan tanggung jawab terhadap tugas rumahnya

Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa kedua variabel yaitu WFC dan FWC secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap ITL. Adanya peran ganda dalam masyarakat menyebabkan adanya perbedaan peran yang harus dijalani baik oleh laki-laki maupun perempuan. Hal ini dapat terlihat dari keluarga menjadi terabaikan, seperti ketika bekerja, waktu dengan keluarga akan berkurang atau jarang mengikuti aktivitas yang biasanya dilakukan bersama keluarga. Sehingga hal ini dapat mengakibatkan terjadinya WFC pada karyawan karena sulit untuk mengatur waktu untuk keluarga. Disisi lain, karyawan akan merasa khawatir selama bekerja karena tidak dapat mengawasi anaknya atau mengurus kebutuhan keluarga, hal ini yang dapat memberikan pengaruh dalam melakukan tugas pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan konflik dalam dirinya dan dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. FWC dapat terjadi karena pengalaman atau komitmen dalam keluarga yang dapat mengganggu tanggung jawab didalam pekerjaan, seperti tanggung jawab terhadap anak, konflik internal keluarga, tanggung jawab terhadap kedua orang tua (Rahmawati & Yuniawan, 2023). Selain itu, berdasarkan tabel 4.7, diperoleh hasil bahwa FWC lebih dominan dibandingkan dengan WFC. Hal ini dapat dilihat dengan membandingkan nilai Beta untuk variabel WFC dan FWC, terlihat bahwa nilai Beta WFC (0,352) < FWC (0,545). Dengan demikian, dapat diartikan bahwa karyawan *Garment* PT. Apac Inti Corpora memiliki tuntutan dalam keluarga yang lebih besar dibanding dengan tuntutan pekerjaan.

Ketika karyawan sulit untuk menyeimbangkan kedua peran tersebut dan terjadi secara terus menerus, maka akan menimbulkan konflik dalam dirinya yang akan mempengaruhi kehidupannya dalam bekerja dan dalam rumah tangga. Hal ini menegaskan jika seorang karyawan mengahapi konflik dari pekerjaan yang

mengganggu waktu keluarga dan juga menghadapi konflik dari tanggung jawab keluarga yang mempengaruhi pekerjaan, kombinasi dari kedua konflik tersebut dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Karyawan yang mengalami kedua jenis konflik ini mungkin saja merasa tidak ada solusi yang tepat untuk menyelesaikan masalah ini, sehingga meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian Damayanti (2019) yang menunjukkan bahwa WFC dan FWC berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap ITL, artinya semakin tinggi WFC dan FWC yang terjadi pada karyawan *Garment* PT. Apac Inti Corpora, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian, tidak ditemukan perbedaan signifikan antara laki-laki dan perempuan terkait dengan WFC & FWC. Kedua jenis konflik ini sama-sama mempengaruhi laki-laki dan perempuan dengan tingkat yang serupa. Hal ini menunjukkan bahwa peran gender dalam tanggung jawab keluarga dan pekerjaan semakin merata. Laki-laki kini lebih terlibat dalam tanggung jawab rumah tangga, sementara perempuan juga memberikan kontribusi finansial yang signifikan, dengan demikian dapat mengurangi perbedaan dalam tingkat WFC dan FWC diantara kedua gender. Selain itu, dalam hasil penelitian mengungkapkan bahwa WFC berpengaruh positif dan signifikan terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Konflik serupa juga terlihat pada FWC, dimana tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan dan meningkatkan ITL. Lalu, secara keseluruhan, baik WFC maupun FWC secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap ITL, dengan FWC memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan WFC. Ini menunjukkan bahwa tuntutan keluarga karyawan *Garment* PT. Apac Inti Corpora lebih besar dibandingkan tuntutan pekerjaan, sehingga dapat memicu niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

### **5.2 Implikasi Teoritis**

Tidak ada perbedaan signifikan dalam WFC dan FWC antara laki-laki dan perempuan menunjukkan pergeseran dalam norma gender, di mana tanggung jawab rumah tangga semakin merata. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa dalam struktur keluarga modern, laki-laki semakin terlibat dalam peran domestik, sementara perempuan turut berkontribusi secara finansial, yang pada gilirannya menimbulkan tantangan baru dalam menyeimbangkan peran. Ini dapat berdampak pada kesejahteraan individu dan kepuasan kerja, serta menambah beban emosional yang berkontribusi pada niat untuk meninggalkan pekerjaan. Selanjutnya, dari hubungan antara WFC dan ITL menyiratkan bagaimana konflik antara tuntutan pekerjaan dan keluarga dapat memicu ketidakpuasan di tempat kerja. Ketika individu merasa tidak mampu menyeimbangkan peran, tekanan yang muncul dapat meningkatkan stres dan ketidaknyamanan, sehingga mendorong keinginan untuk keluar dari perusahaan. Ini menunjukkan bahwa manajemen yang efektif dalam mengatasi WFC, seperti fleksibilitas kerja dan dukungan organisasi, dapat mengurangi ITL. Disisi lain, individu yang mengalami FWC yang tinggi cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan niat untuk meninggalkan perusahaan. Ini menyiratkan pentingnya kebijakan organisasi yang

mendukung keseimbangan kerja-keluarga, seperti fleksibilitas jadwal dan program dukungan karyawan, yang dapat mengurangi dampak negatif FWC. Temuan ini mendorong peneliti untuk mendalami strategi yang dapat diterapkan untuk mendukung karyawan dalam mencapai keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan retensi karyawan.

### 5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, beberapa saran untuk penelitian selanjutnya. Pertama, penelitian lebih lanjut dapat mengeksplorasi faktor-faktor yang memoderasi hubungan ini, seperti dukungan sosial dan manajemen stres, untuk mengembangkan intervensi yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan dan retensi. Kedua, peneliti dapat memperluas variabel seperti jumlah anak atau usia anak dalam menganalisis WFC, FWC, dan ITL

Selanjutnya saran untuk perusahaan adalah menerapkan kebijakan yang mendukung keseimbangan kerja dan keluarga karyawan seperti program dukungan karyawan, imana menyediakan pelatihan manajemen waktu atau *workshop* tentang keseimbangan kerja-keluarga untuk membantu karyawan mengatasi stress.

