

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* Karyawan Operator Produksi di Perusahaan Garmen

Betsliafra Efata Radsta Yoeti¹, Tri Harsini Wahyuningsih^{2*}

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: triharsiniw@gmail.com

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi niat berhenti kerja operator produksi di sebuah perusahaan garmen. Konflik kerja-keluarga, beban kerja, dan kepemimpinan merupakan faktor-faktor yang dianggap memengaruhi niat berhenti kerja dari perusahaan. Kesibukan di bagian ini menjadi alasan utama pembatasan jumlah responden oleh manajemen. Dengan demikian, secara metodologis sampel diambil menggunakan metode *non-probability sampling* dengan teknik *quota sampling*. Manajemen perusahaan hanya mengizinkan untuk pendistribusian kuesioner maksimal sebanyak 100 responden. Setelah kuesioner didistribusikan, terdapat 96 kuesioner yang dapat digunakan dalam penelitian ini. Uji validitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan penelitian dinyatakan valid. Semua variabel penelitian dinyatakan reliabel dan data yang diperoleh berdistribusi normal. Hasil uji asumsi klasik mendapati tidak adanya multikolinieritas dan tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil uji t menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh positif terhadap niat berhenti kerja, dengan signifikansi 0,000 dan koefisien regresi sebesar 0,456. Beban kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap niat berhenti kerja, dengan signifikansi masing-masing sebesar 0,742 dan 0,746. Temuan ini menunjukkan bahwa niat berhenti kerja karyawan operator produksi hanya dipengaruhi oleh adanya konflik antara pekerjaan dan keluarga.

Kata kunci: konflik kerja-keluarga, beban kerja, kepemimpinan, niat berhenti kerja

Abstract

This study aims to analyze the factors influencing the intention to quit among production operators in a garment company. Work-family conflict, workload, and leadership are factors considered to influence the intention to quit. The busyness of this department is the main reason for management's limitation on the number of respondents. Therefore, methodologically, the sample was taken using a non-probability sampling method with a quota sampling technique. Company management only permitted the distribution of questionnaires to a maximum of 100 respondents. After the questionnaires were distributed, 96 questionnaires were available for use in this study. Validity tests showed that all research questions were valid. All research variables were declared reliable and the data obtained were normally distributed. The results of the classical assumption test found no multicollinearity and no symptoms of heteroscedasticity. The t-test results showed that work-family conflict had a positive effect on intention to quit, with a significance of 0.000 and a regression coefficient of 0.456. workload and leadership did not affect intention to quit, with significances of 0.742 and 0.746 respectively. This finding shows that the intention to quit the work of production operator employees is only influenced by the existence of conflict between work and family.

Keywords: *Work-family conflict; workload; leadership; turnover intention*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia, tujuan perusahaan mampu dicapai dengan efisien dan efektif. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak lepas dari sumber daya manusia yang memiliki kemampuan yang tepat di bidangnya. Apabila SDM tidak diperhatikan secara baik, maka keinginan untuk keluar bisa timbul dan berpindah tempat kerja bisa terjadi.

Turnover Intention adalah keinginan yang timbul untuk meninggalkan pekerjaan dan berpindah dari suatu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. *Turnover Intention* menjadi perhatian serius bagi perusahaan. Perputaran karyawan dalam suatu organisasi merupakan hal yang tidak dapat dihindarkan. Kinerja perusahaan akan terganggu bahkan kemungkinan mengalami kerugian bila tingkat perputaran karyawan tinggi, karena perusahaan harus mengeluarkan biaya dua kali untuk proses rekrutmen karyawan (Setiyanto & Selvi, 2018). Banyak faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention*, di antaranya adalah *work-family conflict* (Lee & Gan, 2023; Alfatah & Endratno, 2021; Udriyah et al., 2020; Ke et al., 2019). Selain *work-family conflict*, beban kerja juga menjadi salah satu penyebab *turnover intention* (Alfatah & Endratno, 2021; Anees et al., 2021; Khomariah, 2020; Purwati & Maricy, 2019; Udriyah et al., 2020). Hasil penelitian David & Solichin (2021); Gunawan & Andani (2020); dan Martins et al. (2023) menemukan bahwa *turnover intention* karyawan juga dipengaruhi oleh kepemimpinan di tempat kerja.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi merupakan akibat dari salah satu faktor yaitu *work-family conflict*. Perusahaan pada masa kini tak hanya mempekerjakan tenaga kerja laki-laki saja, namun juga tenaga kerja perempuan. Jumlah pekerja perempuan di Indonesia semakin meningkat, permintaan terhadap tenaga kerja wanita semakin besar, bahkan secara keseluruhan jumlah tenaga kerja wanita di Indonesia lebih banyak daripada pria (Yusrini, 2017). Tak sedikit perusahaan yang mengharuskan karyawannya bekerja pada malam hari. Dengan banyaknya tenaga kerja wanita dan tuntutan perusahaan yang mengharuskan karyawannya bekerja pada malam hari, mengakibatkan peran seorang tenaga kerja dalam keluarga berkurang. Tergantinya peran fungsi keluarga ini yang mengakibatkan tingkat *turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan. Pendapat ini didukung oleh Alfatah & Endratno (2021); Udriyah et al. (2020); dan Ke et al. (2019) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun, studi yang dilakukan oleh Apriliyani & Amaroh (2020) pada pengrajin batik tulis di Pati mendapatkan hasil yang berbeda yaitu *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Beban kerja karyawan dapat dilihat dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Target produksi adalah salah satu beban kerja yang ditanggung oleh operator mesin produksi. Target yang tinggi membuat tenaga kerja kadang merasa tidak mampu untuk menyelesaikannya dan menganggap sebagai beban kerja yang berat. Pendapat ini didukung oleh temuan riset dari Alfatah & Endratno (2021); Anees et al. (2021); Khomariah (2020); Udriyah et al. (2020) dan Purwati & Maricy (2019;) yang mendapati bahwa bebann kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka keinginan untuk keluar dari perusahaan akan semakin tinggi juga. Namun penelitian lain yang dilakukan oleh Agustine & Nawangsari (2020) di PT Nayaka Era Husada Branch Bekasi mendapatkan hasil bahwa beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Pemimpin dalam sebuah perusahaan merupakan sosok yang sangat penting bagi karyawan. Suatu proses yang dilakukan seseorang dalam memimpin bawahannya disebut dengan kepemimpinan. Kepemimpinan yang baik dalam perusahaan akan mengurangi niat karyawan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Pendapat ini didukung oleh temuan David & Solichin (2021) dan Martins et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil studi ini membuktikan bahwa semakin baik kepemimpinan dalam suatu perusahaan maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaannya akan semakin kecil. Studi lain menemukan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan (Alam et al., 2022; Gusroni, 2021; Lim et al., 2017).

PT Dan Liris adalah perusahaan *garment & textile* yang terletak di Kabupaten Sukoharjo. Perusahaan ini telah sukses mengeksplor produknya ke berbagai mancanegara. Tentunya, keberhasilan ini tak luput dari kesuksesan kinerja karyawan yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Namun, dibalik kesuksesan itu, terdapat tingkat *turnover intention* yang cukup tinggi. Saat penelitian ini dilakukan, tingkat *turnover* karyawan bagian *garment* mencapai 16,2% dengan jumlah karyawan yang *resign* sebanyak 648 orang dan jumlah rata-rata karyawan sebanyak 4.000 orang pada akhir tahun 2021. Harris & Cameron (2005) menyatakan bahwa standar tingkat *turnover* karyawan yang dapat ditolerir pada tiap perusahaan berbeda-beda, namun jika *turnover* mencapai lebih dari 10% dikatakan terlalu tinggi. Hal ini memicu peneliti untuk mengetahui penyebab tingginya *turnover* yang terjadi di PT Dan Liris dengan memilih *work-family conflict*, beban kerja, dan kepemimpinan sebagai variabel yang diperkirakan mempengaruhi tingginya *turnover* di perusahaan tersebut..

TINJAUAN LITERATUR

Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya dengan sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1977). Minat karyawan untuk meninggalkan perusahaannya dapat dilihat dari adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan yang diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan ketika telah mendapatkan pekerjaan yang dirasa lebih baik. Timbulnya niat karyawan untuk keluar dari perusahaannya dipicu oleh faktor organisasional dan faktor individual. Faktor organisasional meliputi kategori jabatan, besar kecilnya organisasi, penggajian, dan bobot kerja. Faktor individual merupakan faktor-faktor yang ada dalam diri karyawan itu sendiri, seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, dan pendidikan. Faktor-faktor yang diperkirakan mempengaruhi *turnover intention* dalam penelitian ini adalah *work-family conflict* yang merupakan faktor individual dengan beban kerja dan kepemimpinan yang merupakan faktor organisasional.

Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*

Work Family Conflict adalah konflik peran, terdiri dari tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dan peran di dalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Dalam beberapa kasus, tuntutan peran dari keduanya, pekerjaan dan keluarga, tidak dapat disejajarkan. Netemeyer et al. (1996) berpendapat bahwa *work-family conflict* sebagai sebuah perselisihan yang muncul pada individu ketika waktu dan keadaan hanya dikhususkan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan sehingga waktu yang diberikan untuk tanggung jawab pada keluarga sangat terbatas. Banyak perusahaan yang mengharuskan karyawannya untuk bekerja hingga malam bahkan masuk kerja pada malam hari dan pulang pada hari berikutnya di

pagi hari. Hal ini juga terjadi di PT Dan Liris Sukoharjo dengan adanya sistem *shift* sebanyak tiga kali per hari untuk karyawan bagian produksi. Hal ini memicu munculnya konflik pada individu karyawan antara tanggung jawab pekerjaan dan keluarga sehingga diduga memunculkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Lee & Gan (2023); Alfatah & Endratno (2021); Udriyah et al. (2020); dan Ke et al. (2019) membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal ini dapat dirumuskan hipotesis seperti berikut:

H₁: *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Koesomowidjojo (2017) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja karyawan dapat dilihat dari kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang tenaga kerja memahami pekerjaan tersebut dengan baik, misalnya tenaga kerja yang berada dalam divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin produksi. Penggunaan waktu yang sesuai dengan SOP (*Standart Operating Procedure*) tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu perusahaan tidak mempunyai SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, sehingga penggunaan waktu kerja yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan cenderung berlebihan atau terkadang bahkan kurang. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melakukan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target atau volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Dengan semakin besarnya beban kerja maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaannya juga akan semakin tinggi. Riset yang dilakukan oleh Alfatah & Endratno (2021); Anees et al. (2021); Khomariah (2020); Udriyah et al. (2020) dan Purwati & Maricy (2019;) membuktikan pernyataan tersebut. Dengan demikian hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

H₂: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*

Schermerhorn (2011) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mendorong orang lain untuk bekerjasama guna menyelesaikan pekerjaan penting. Lima faktor dapat menentukan kualitas kepemimpinan seseorang. Pertama, seorang pemimpin harus memiliki strategi yang jelas dan dapat berkomunikasi dengan baik. Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merencanakan strategi sehingga setiap arahan dapat dipahami dengan mudah dan dianggap masuk akal oleh bawahannya. Sebagai seorang pemimpin yang dapat dipercaya harus memiliki kemampuan berkomunikasi secara efektif. Kedua adalah kepedulian terhadap anggota dan lingkungan. Peduli adalah sikap dan tindakan yang selalu ingin membantu orang yang kurang beruntung. Saat karyawan membutuhkan bantuan, kepemimpinan mengambil sikap kepedulian. Ketiga adalah kemampuan mendorong anggota untuk maju. Salah satu sumber kekuatan yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak dan melakukan tindakan adalah motivasi. Keempat, kemampuan menjaga kekompakan tim. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk mengatur dan menata tim saat ini agar terbentuk hubungan yang solid dan harmonis, serta mudah menyelesaikan konflik. Terakhir, pertimbangkan perbedaan dan keyakinan. Tidak merendahkan anggota kelompok di hadapan anggota kelompok lain, karena pemimpin harus bijaksana dan mampu menghormati dan menghargai semua orang dalam kelompoknya.

Menghargai perbedaan keyakinan serta perbedaan pendapat satu anggota dengan anggota yang lain. Apabila perusahaan memiliki seorang pemimpin yang mampu melakukan kelima hal tersebut maka karyawan akan merasa nyaman bekerja sehingga tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian dari David & Solichin (2021) dan Martins et al. (2023) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dengan demikian rumusan hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah:

H₃: Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Definisi Konsep dan Definisi Operasional

Turnover Intention

Turnover intention merupakan variabel dependen dalam penelitian ini. Menurut Mobley (1977) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan seorang karyawan untuk secara sukarela meninggalkan pekerjaannya atau beralih ke pekerjaan baru dengan pilihannya sendiri. Definisi operasional variabel ini meliputi: adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Work-family Conflict

Work-family Conflict merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Netemeyer et al (1996) mendeskripsikan *work family conflict* sebagai sebuah perselisihan yang muncul pada individu ketika waktu dan keadaan hanya dikhususkan untuk memenuhi tanggung jawab pekerjaan sehingga waktu yang diberikan untuk tanggung jawab pada keluarga hanya terbatas. Indikator *work-family conflict* meliputi tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu variabel independen dalam penelitian ini. Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada karyawan untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Secara operasional, beban kerja didefinisikan sebagai kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai oleh karyawan.

Kepemimpinan

Variabel independen lain yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan. Menurut Schermerhorn (2011), menginspirasi orang lain untuk berusaha keras guna menyelesaikan tugas penting dikenal sebagai kepemimpinan. Strategi dan komunikasi yang digunakan, kepedulian kepada anggota dan lingkungan, kemampuan untuk memotivasi anggota, menjaga kekompakan tim, serta menghargai perbedaan dan keyakinan adalah definisi operasional kepemimpinan.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan operator produksi bagian *garment* PT Dan Liris Sukoharjo yang berjumlah 4.000 orang. Metode sampling menggunakan *non-probability sampling* dengan teknik *kuota sampling*, karena pihak manajemen perusahaan membatasi hanya boleh mengambil data sebanyak 100 responden saja.

Metode Pengumpulan Data

Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang disampaikan kepada responden melalui bagian personalia perusahaan tersebut. Dalam kuesioner tercantum 6 pertanyaan untuk variabel

turn-over intention, 10 pertanyaan untuk variabel *work-family conflict*, 6 pertanyaan untuk variabel beban kerja, dan 10 pertanyaan untuk variabel kepemimpinan. Alternatif jawaban dalam setiap pertanyaan menggunakan skala Likert dengan skor 1 – 5, dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict*, beban kerja, dan kepemimpinan terhadap *turnover intention* karyawan operator produksi bagian *garment* PT Dan Liris Sukoharjo. Kuesioner yang didistribusikan kepada 100 karyawan hanya dapat digunakan sebanyak 96 saja, karena terdapat 4 responden yang tidak lengkap dalam mengisinya. Profil responden menunjukkan sebagian besar Wanita (83,33%), berusia 18-26 tahun (36,46%), berpendidikan SMA (88,54%), dan memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun (46,88%). Berdasarkan hasil uji instrument, semua item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid, karena menghasilkan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel adalah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70. Setelah dilakukan uji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* diketahui bahwa semua data terdistribusi normal karena *asympt. sig.* sebesar 0,186. Uji asumsi klasik menunjukkan tidak terjadinya multikolinearitas (nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10) dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (nilai *sig.* > 0,05).

Uji *goodness of fit* dilakukan untuk menguji kesesuaian data empiris dengan model penelitian (tidak ada perbedaan antar model dengan data sehingga model dapat dikatakan fit). Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa nilai *sig.* < 0,05 sehingga model dalam penelitian ini layak digunakan.

Tabel 1. Hasil Uji F (*Goodnes Of Fit*)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.846	3	72.282	4.984	.003 ^b
	Residual	1334.393	92	14.504		
	Total	1551.240	95			

a. Dependent Variable: TURNOVERINTENTION

b. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN, WORKFAMILYCONFLICT, BEBANKERJA

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t, di mana hasil uji ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh yang diperoleh dari satu variabel individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Tabel 2 memperlihatkan hasil pengujian untuk ketiga hipotesis yang telah dirumuskan.

**Tabel 2. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	3.900	6.232		.626	.533
	WORKFAMILYCONFLICT	.456	.122	.380	3.752	.000
	BEBANKERJA	.066	.201	.035	.331	.742
	KEPEMIMPINAN	-.022	.069	-.033	-.325	.746

a. Dependent Variable: TURNOVERINTENTION

Sumber : pengolahan data

Berdasar tabel tersebut dapat dikatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, karena nilai sig. < 0,05 dan koefisien regresi sebesar 0,456 (arahnya positif). Semakin tinggi konflik yang terjadi antara pekerjaan dan keluarga yang dialami karyawan maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan juga akan semakin besar, demikian juga sebaliknya. Temuan ini menyatakan bahwa H₁ diterima. Variabel beban kerja dan kepemimpinan masing-masing tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, karena nilai sig. > 0,05. Dengan demikian H₂ dan H₃ tidak terbukti untuk karyawan operator produksi bagian garment PT Dan Liris Sukoharjo.

Pembahasan

Hasil dari penelitian ini adalah *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (H₁ didukung). Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi menunjukkan angka 0,456 dengan signifikan 0,000. Skor tertinggi rata – rata jawaban kuesioner variabel *work family conflict* terdapat pada pernyataan “Karena tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, saya harus mengubah rencana untuk kegiatan keluarga”. Tingginya skor rata – rata jawaban kuesioner pada pernyataan tersebut yang berarti karyawan operator produksi bagian *garment* menyetujui adanya rencana kegiatan keluarga yang sering berubah dikarenakan tugas dalam pekerjaan yang tidak dapat ditinggalkan. Pernyataan ini termasuk dalam indikator tekanan pekerjaan. Netemeyer et al., (1996) menjelaskan tekanan pekerjaan mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan. Kesibukan dalam bekerja menjadi faktor yang memengaruhi *work family conflict* pada karyawan operator produksi bagian *garment* PT Dan Liris Sukoharjo. Shift malam yang mengharuskan para karyawan tetap masuk bekerja dan juga hari Minggu yang dianggap masyarakat menjadi hari berlibur menjadikan variabel *work family conflict* pada karyawan operator produksi bagian *garment* PT Dan Liris Sukoharjo berpengaruh pada tingkat *turnover intention* yang tinggi, sesuai dengan data perusahaan yang ada. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ke dkk (2019) yang membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis kedua tidak mendapatkan dukungan, artinya beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi menunjukkan angka 0,066 dengan signifikan 0,742. Skor tertinggi rata – rata jawaban kuesioner variabel beban kerja terdapat pada pernyataan “Waktu untuk kerja sesuai dengan ketentuan perusahaan” dengan nilai rata – rata 3,81. Pernyataan ini termasuk dalam indikator beban kerja yaitu penggunaan waktu kerja. Menurut Koesomowidjojo (2017) waktu yang sesuai dengan ketentuan perusahaan tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Hal ini terbukti pada pelaksanaan waktu kerja karyawan pada bagian garment PT Dan Liris Sukoharjo. Dengan terlaksananya waktu kerja yang sesuai, maka beban kerja yang ditanggung karyawan juga dapat dicapai dengan maksimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah (2020) yang meneliti tentang beban kerja terhadap *turnover intention* dengan hasil beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian Miftahur (2021) juga menghasilkan hasil yang sama yaitu beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Hipotesis ketiga juga tidak mendapatkan dukungan, artinya bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini terbukti dari nilai koefisien regresi menunjukkan angka – 0.022 dengan signifikan 0,746. Skor tertinggi rata – rata jawaban kuesioner variabel kepemimpinan terdapat pada pernyataan “*Leader* mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid.” dengan rata – rata jawaban sebesar 3,97, ini menunjukkan bahwa seorang *leader*

mampu memengaruhi anggotanya untuk solid dalam bekerja dalam sebuah tim. Pernyataan “*Leader* mengajak anggota untuk bekerja dalam tim yang solid” termasuk dalam indikator menjaga kekompakan tim. Menurut Schermerhorn (2011) seorang pemimpin harus mampu mengatur dan menata tim yang ada agar tercipta sebuah hubungan yang solid dan harmonis, serta mudah dalam menyelesaikan konflik antar anggota. Sutrisno (2015) juga mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan kegiatan untuk memengaruhi orang lain agar bekerja dan rela untuk mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya agar target yang ditentukan tercapai. Pimpinan juga sebagai “contoh” dan panutan bagi bawahannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitriana (2021) yang menyebutkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Dalam penelitiannya, Kusuma (2023) juga menemukan yaitu kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Yelfira dkk, (2021) juga mengemukakan hal yang sama.

SIMPULAN

Work family conflict merupakan satu-satunya variabel yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan operator produksi bagian *garment* PT Dan Liris Sukoharjo, sedangkan beban kerja dan kepemimpinan tidak berpengaruh sama sekali. Karyawan di bagian ini bekerja dalam 3 shift waktu sehingga sangat berpotensi untuk menimbulkan konflik antara keluarga dan pekerjaan, apalagi sebagian besar pekerja adalah wanita.

KETERBATASAN DAN SARAN PENELITIAN SELANJUTNYA

Jumlah sampel yang dibatasi oleh manajemen dan pendistribusian kuesioner yang tidak boleh dilakukan sendiri oleh peneliti merupakan keterbatasan yang kemungkinan memengaruhi hasil penelitian ini. Jumlah operator mencapai 4.000 orang namun peneliti tidak boleh mengambil data lebih dari 100 karyawan. Jelas bahwa jumlah ini tidak mewakili jumlah populasinya. Pendistribusian kuesioner harus melalui bagian personalia perusahaan sehingga juga muncul keraguan tersendiri dalam diri peneliti. Untuk peneliti berikutnya akan lebih baik jika pendistribusian kuesioner dapat dilakukan sendiri dengan jumlah responden yang lebih besar lagi. Selain itu juga perlu menambah variabel lain yang sekiranya memengaruhi *turnover intention* karyawan.

REFERENSI

- Agustine, T. D., & Nawangsari, L. C. (2020). The Effect of Compensation and Work Loads Towards Intension of Turnover with Work Satisfaction as a Variable Mediation in Clinic Employees of PT Nayaka Era Husada Branch of Bekasi. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(7), 1304–1312. <https://doi.org/10.38124/ijisrt20jul714>
- Alam, S., Ridjal, S., Samad, A., & Samad, M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Perusahaan Pers Dalam Smsi Sulsel. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 9(3), 489–499. <https://doi.org/10.37606/publik.v9i3.342>
- Alfatah, I., & Endratno, H. (2021). Pengaruh Work Family Conflict, Beban Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Produksi Unit Pre Proses Pada PT. Royal Korindah Di Purbalingga. *Master: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 1(1), 63. <https://doi.org/10.30595/jmbt.v1i1.10407>

- Anees, R. T., Heidler, P., Cavaliere, L. P. L., & Nordin, N. A. (2021). Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities. *European Journal of Business and Management Research*, 6(3), 1–8. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.3.849>
- Apriliyani, U., & Amaro, S. (2020). Pengaruh Islamic Quality of Work Life, Work Family Conflict, Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Pengrajin Batik. *Al-Infah: Jurnal Ekonomi Islam*, 11(1), 69. <https://doi.org/10.32507/ajei.v11i1.591>
- David, M., & Solichin, M. R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(3), 587–597. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v3i3.918>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Gunawan, S., & Andani, K. W. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(3), 793. <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i3.9593>
- Gusroni, I. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nki. *Perspektif*, 1(1), 78–88. <https://doi.org/10.53947/perspekt.v1i1.58>
- Harris, G. E., & Cameron, J. E. (2005). Multiple dimensions of organizational identification and commitment as predictors of turnover intentions and psychological well-being. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 37(3), 159–169. <https://doi.org/10.1037/h0087253>
- Ke, J., Zhou, J., & Zhu, W. (2019). The Impact of Police Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Roles of Organizational Support and Job Burnout. *Open Journal of Social Sciences*, 07(04), 1–12. <https://doi.org/10.4236/jss.2019.74001>
- Khomariah, E. (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v3i1.4429>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Raih Asa Sukses.
- Lee, L. M., & Gan, S. W. (2023). *Investigating The Effects of Work-Family Conflict on Turnover Intention of ICT Employees in Malaysia*. 27(1).
- Lim, A. J. P., Loo, J. T. K., & Lee, P. H. (2017). The impact of leadership on turnover intention: The mediating role of organizational commitment and job satisfaction. *Journal of Applied Structural Equation Modeling*, 1(1), 27–41. [https://doi.org/10.47263/jasem.1\(1\)04](https://doi.org/10.47263/jasem.1(1)04)
- Martins, P., Nascimento, G., & Moreira, A. (2023). Leadership and Turnover Intentions in a Public Hospital: The Mediating Effect of Organisational Commitment and Moderating Effect by Activity Department. *Administrative Sciences*, 13(1). <https://doi.org/10.3390/admsci13010018>
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 237–240. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.62.2.237>

org/10.1037/0021-9010.62.2.237

- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology, 81*(4), 400–410. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.400>
- Purwati, A. A., & Maricy, S. (2019). The Influence of Workload, Work Environment And Job Insecurity On Turnover Intention of PT. Bumi Raya Mestika Employees Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Job Insecuriy Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Bumi Raya Mestika Pekanbaru. *Management Studies and Entrepreneurship Journal, 2*(1), 77–91. <http://journal.yrpicpu.com/index.php/msej>
- Schermerhorn, J. R. (2011). *Introduction to Management*. John Wiley & Sons.
- Setiyanto, A. I., & Selvi, N. H. (2018). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap turnover intention (pada perusahaan manufaktur di kawasan industri anbil kota Batam). *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis, 1*(1), 9–25.
- Udriyah, Riyadi, & Utaminingtiyas, R. R. B. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Work-Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Di Pt Binabusana Internusa Semarang. *Admisi & Bisnins, 18*(3), 163–182.
- Yusrini, B. A. (2017). Tenaga Kerja Wanita Dalam Perspektif Gender Di Nusa Tenggara Barat. *Al-MAIYYAH: Media Transformasi Gender Dalam Paradigma Sosial Keagamaan, 10*(1), 115–131. <https://doi.org/10.35905/almaiyyah.v10i1.452>