



## **PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN *WORK FAMILY CONFLICT* (WFC) TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI PADA BOROBUDUR INTERNATIONAL GOLF & COUNTRY CLUB)**

**Tisa Ayu Septiani**

**Dian Marlina Verawati**

**Ivo Novitaningtyas**

Program Studi Manajemen, Universitas Tidar  
[tisaayus28@gmail.com](mailto:tisaayus28@gmail.com)\*

### **Abstrak**

*Turnover intention* merupakan keadaan karyawan berpindah kerja yang disebabkan oleh beragam faktor seperti kurangnya kepuasan kerja, faktor lingkungan kerja non fisik, dan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*). *Turnover intention* berdampak kurang baik bagi perusahaan baik dari segi finansial ataupun non finansial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif. Data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan Borobudur Golf & Contry Club, dengan jumlah sampel 154 karyawan menggunakan teknik sempel acak sederhana (*random sampling*). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**Katakunci:** Kepuasan Kerja; Lingkungan Kerja Non Fisik; *Work family Conflict*; dan *Turnover Intention*.

### **Abstract**

*Turnover intention* is a situation where employees change jobs caused by various factors such as lack of job satisfaction, non-physical work environment factors, and work family conflict. *Turnover intention* has a negative impact on the company, both in terms of financial and non-financial. This study aims to determine the effect of job satisfaction, non-physical work environment, and work family conflict on turnover intention. The research method used is quantitative method. The data used are primary data and secondary data. The population in this study were employees of Borobudur Golf & Country Club, with a total sample of 154 employees using a simple random sampling technique (*random sampling*). The data analysis technique used multiple linear regression analysis. Based on the results of the study, it was shown that the job satisfaction variable had no significant effect on turnover intention, the non-physical work environment variable had a significant and significant effect on turnover intention, and work family conflict had a significant effect on turnover intention.

**Keywords:** Job Satisfaction; Non-Physical Work Environment; Work Family Conflict; and Turnover Intention.

## PENDAHULUAN

Era globalisasi memaksa suatu organisasi/perusahaan agar dapat berkompetisi sehingga sanggup resistan terhadap usahanya. Perusahaan yang sanggup resistan merupakan perusahaan yang mampu mendirikan keunggulan kompetitif serta mempunyai kinerja yang baik. Peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk membantu kesuksesan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya (Istiono, 2021). Setiap perusahaan tentu nya akan melakukan cara apapun untuk memperoleh karyawan yang terampil serta berpengalaman termasuk merebut karyawan pesaingnya dengan cara memberikan harapan serta imbalan yang lebih baik. Perusahaan yang berkeinginan mengambil karyawan terampil milik perusahaan lain tentunya berani memberikan tawaran atau imbalan yang lebih baik, hingga para karyawan tertarik dan memiliki niat untuk pindah bekerja. Salah satu topik penting di semua perusahaan yaitu adanya keinginan berpindah para karyawan. Niat untuk meninggalkan pekerjaan diartikan bagaikan peluang yang diharapkan para karyawan untuk memperoleh pekerjaan yang lebih baik (Rizwan, 2014). Karyawan bekerja pada perusahaan atau organisasi pasti mengharapkan tingkat kepuasan kerja yang maksimum. Tingginya kepuasan kerja pada karyawan akan berdampak positif terhadap pekerjaannya begitu pula sebaliknya karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah akan berdampak negatif terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rijasawitri et al., (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilatar belakangi adanya *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, N.K. (2017) menjelaskan mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Nusa Penida Beach Inn.” berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun untuk penelitian Rizwan, M. (2014) tentang “*The Impact of Organizational Commitment , Job Satisfaction, Job Stress and Leadership Support on Turnover Intention in Educational Institutes.*” menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah lingkungan kerja non fisik dan *work family conflict* (Yani et al., 2016).

Selain kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik sangat membantu memberikan kenyamanan kepada karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan perhal krusial untuk menambah efektivitas kinerja karyawan. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Oktaviani, A. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020) tentang "Turnover Intention (Niat Berpindah) Karyawan Berdasarkan Lingkungan Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik" memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Rijasawitri, D. P., & I Wayan Suana, I. W. (2020) tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention*" menjelaskan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dimana semakin baik dan nyaman lingkungan kerja maka tingkat *turnover intention* semakin rendah.

*Work family conflict* (WFC) juga menjadi atensi besar bagi para peneliti sekitar sepuluh tahun terakhir karena menjadi ancaman global bagi setiap organisasi. *Work family conflict* merupakan problem yang ditimbulkan akibat tidak adanya keseimbangan antara peran sebagai karyawan dengan peran sebagai anggota keluarga (Alsam et al., 2013). Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh utama, D.G., & Sintaasih, D. K. (2015) "Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Turnover Intention" memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover karyawan. Akan tetapi dalam penelitian Yani, N.W., Sudibya, I.G., & Rahyuda, A.G. (2016), tentang "Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita" menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover* karyawan.

Borobudur *International Golf & Country Club* merupakan lapangan permainan golf yang mempunyai kelas internasional yang terletak di lembah Gunung Tidar tepatnya di Jl. Jend. Gatot Soebroto No.1, Magersari, Kecamatan Magelang Selatan., Kota Magelang, Jawa Tengah 56122. Dasar penelitian ini yaitu data *turnover* karyawan Borobudur *International Golf & Country Club*

selama 5 tahun terakhir yang menunjukkan tingkat *turnover* karyawan yang relatif tinggi seperti terlihat pada tabel dibawah ini.

Besarnya persentase tingkat *turnover* didapat diketahui dari hasil bagi antara jumlah karyawan yang *resign* dengan jumlah karyawan pada akhir periode (jumlah karyawan *resign* ÷ jumlah karyawan akhir tahun), hingga didapat persentase tingkat *turnover* karyawan pada Borobudur *International Golf & Country Club* yang keluar cukup banyak setiap tahunnya. Berdasarkan informasi pada tabel diatas terlihat bawasannya tingkat *turnover intention* di Borobudur *International Golf & Country Club* mengalami fluktuasi pada tahun 2017-2021. Pada tahun 2017 tingkat *turnover intention* karyawan sebesar 14% dan pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 14.4%. Kenaikan *turnover intention* karyawan masih terjadi hingga tahun 2019 sebesar 16.4%. Namun pada tahun 2020 tingkat *turnover* sempat mengalaih penurunan sebesar 14% dan pada tahun 2021 sebesar 10.8%. Sehingga tingkat *turnover* pada Borobudur *International Golf & Country Club* tergolong tinggi dimana persentase karyawan dari tahun 2017 hingga 2021 lebih besar dari ambang batas maksimum yaitu sebesar 10%. Ridlo dalam (Gede & Satria 2015) berpendapat bahwa apabila tingkat *turnover* suatu perusahaan lebih dari >10% setiap tahunnya diperkirakan akan menimbulkan kerugian bagi perusahaan sehingga tingkat *turnover* tidak disarankan >10%.

Tabel 1. Data *Turnover Intention* Karyawan Borobudur *International Golf & Country Club* Tahun 2017-2021

	Karyawan Awal	Out	In	Karyawan Akhir	Turnover Rate
2017	250	35	35	250	14%
2018	250	36	36	250	14.4%
2019	250	41	41	250	16.4%
2020	250	35	35	250	14%
2021	250	27	27	250	10.8%

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2022

Wawancara yang dilangsungkan peneliti kepada HRD Borobudur *International Golf & Country Club* menjelaskan bahwa dari tahun 2017-2021 karyawan yang meninggalkan pekerjaannya berdasarkan kemauan para karyawan karena perusahaan tidak pernah mem-PHK karyawan. Karyawan yang meninggalkan pekerjaannya diduga karena mendapat pekerjaan lain, *work family conflict*, dan adanya masalah dengan rekan kerja atau ketika rekan kerja dekat meninggalkan pekerjaan kemudian mengikutinya. Berdasarkan kondisi tersebut dan adanya kesenjangan pada hasil penelitian terdahulu sehingga diperlukan adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh kepuasan, lingkungan kerja non fisik, dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* di Borobudur Internasional Golf & Country Club. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi evaluasi dan memberikan solusi bagi Borobudur Internasional Golf & Country Club untuk menurunkan tingkat *turnover intention*

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* Borobudur Internasional Golf & Country Club sehingga dengan penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai sumber informasi atau referensi dalam pengembangan ilmu manajemen terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia tentang pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* serta dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya.

## TELAAH TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja diartikan sebagai elemen yang sangat penting dalam sebuah perusahaan karena dapat mempengaruhi kinerja para karyawannya yang dapat dinilai dari produktivitas dan perilaku karyawan dalam pekerjaannya rajin tidaknya dalam mengerjakan pekerjaannya (Lestari *et al.*, 2016). Lestari *et al.*, (2016) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan pandangan seseorang atas pekerjaan atau terhadap keadaan dirinya baik mendukung ataupun tidak mendukung. Menurut Robbins dalam Rijasawitrie *et al.*, (2020) kepuasan kerja merupakan perasaan positif terhadap pekerjaan atas evaluasi karakteristik pekerja tersebut. Sementara beberapa pandangan tentang kepuasan kerja menekankan emosi positif dan negatif, reaksi terhadap peran dan masalah seseorang pada organisasi/perusahaan atau tentang perihal yang berkaitan dengan pekerjaan. menurut Berry, Saari dan Judge, Faragher dalam Ayranci *et al.*, (2015). Dari pengertian di atas maka diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan karyawan atas pekerjaannya baik bahagia ataupun tidak bahagia terhadap lingkungan pekerjaan atau hubungan sesama karyawan sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya.

Apabila karyawan merasa tidak puas atas pekerjaannya akan muncul keinginan meninggalkan pekerjaan atau dapat diakhiri dengan mencari pekerjaan sesuai dengan keinginannya dan tentunya perusahaan akan kehilangan pengetahuan yang telah diinvestasikan kepada karyawan. Apabila organisasi menetapkan untuk menarik pegawai terbaru untuk menggantikan mereka yang pergi, dan perasaan tidak puas mereka tidak terpenuhi juga, hal ini dapat mempengaruhi operasi sehari-hari organisasi, dan lingkaran setan tingkat *turnover* akan terjadi lagi (Tnay *et al.*, 2013).

### **Lingkungan Kerja Non Fisik**

Bekerja sebagai karyawan tentunya mengharapkan lingkungan sekitar yang baik untuk mendukung aktivitas kerjanya. Lingkungan kerja yang baik tentu akan berkontribusi terhadap kinerja karyawan sehingga menciptakan suasana dan rasa nyaman ketika bekerja serta dapat mengurangi dan menghilangkan keinginan dan perasaan untuk berpindah pekerjaan ke tempat lain. Pada penelitian ini lebih menekankan variabel lingkungan kerja non fisik, karena lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan, kesejahteraan karyawan, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Putra *et al.*, (2017) lingkungan kerja non fisik memiliki arti segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan sesama rekan kerja, hubungan dengan atasan, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Agarwal dalam Dwipayana *et al.*, (2021) suatu organisasi memiliki peluang sangat baik apabila mampu memberikan lingkungan kerja non fisik yang kondusif, karyawan merasa adanya tingkat privasi serta dapat mengontrol suara atau kebisingan lainnya. Ketika karyawan sudah merasakan adanya kenyamanan terhadap kondisi kerja maka karyawan tidak akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya dan perusahaan yang telah memperbaiki serta meningkatkan kondisi lingkungan kerja menjadi lebih baik maka tingkat *turnover intention* karyawan akan menurun.

### **Work Family Conflict**

*Work family conflict* atau konflik pekerjaan keluarga yaitu suatu bentuk konflik yang disebabkan tidak adanya keseimbangan antara peran dalam pekerjaan dengan peran di dalam keluarga (Ramadhoani, 2020). WFC timbul akibat pekerjaan mendominasi dan menjadi penyebab timbulnya konflik dalam keluarga (Hasanah *et al.*, 2017). Menurut Yang dalam Lestari *et al.*, (2016). Ketika waktu, tenaga, dan tuntutan peran berada pada satu domain (pekerjaan atau keluarga) sulit untuk memenuhi tuntutan dari domain lainnya (pekerjaan atau keluarga). Desakan atas pekerjaan berawal dari beban kerja berlebihan ataupun waktu yang berlebihan misalnya pekerjaan yang *deadline*. Desakan atas keluarga berkaitan dengan waktu pemenuhan tugas rumah tangga yang harus diselesaikan ataupun mengurus anak (Ardita *et al.*, 2018).

Berdasarkan dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa WFC merupakan bentuk konflik yang timbul akibat tuntutan peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga

yang saling bertentangan atau menyebabkan salah satu peran terbengkalai dan tidak terpenuhi secara maksimal yang pada akhirnya memicu timbulnya konflik. Menurut Harsiwi dalam (Ramadhoani, 2020) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan keluarga berkaitan dengan perilaku kerja serta konsekuensi negatif termasuk rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. WFC sangat berkesinambungan dengan *turnover intention*. Menurut Aboobaker dalam (Yuniarti *et al.*, 2017) keadaan lingkungan kerja memiliki isu menarik untuk diteliti keterkaitan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

### **Turnover Intention**

Menurut Harnoto dalam (Oktaviani *et al.*, 2020) *turnover intention* adalah besarnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. *Turnover intention* mengacu pada kemungkinan seorang karyawan secara sukarela meninggalkan pekerjaannya dalam periode mendatang (Zhang *et al.*, 2018). Menurut Widodo dalam (Oktaviani *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah keinginan atau rencana karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau mengundurkan diri secara suka rela dari pekerjaannya. Menurut Lee, Yang, dan Li dalam (Ramadhoani, 2020) menjelaskan bahwa *turnover intention* bermula dari hal baru atau pengalaman baru yang dialami karyawan di perusahaan seperti adanya *cultural shock* atas perbedaan realita dengan ekspektasi karyawan terhadap pekerjaan barunya. Menurut Abdillah dalam (Putra *et al.*, 2017) *turnover intention* dapat diartikan sebagai keadaan dimana karyawan memiliki niatan untuk mencari pekerjaan lain. Menurut Zeffane dalam (Putra *et al.*, 2017) keinginan berpindah karyawan berkaitan dengan peluang karir, kepuasan imbalan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta beban kerja. *Turnover intention* yang terjadi terhadap pegawai menimbulkan kerugian secara finansial ataupun non finansial karena perusahaan harus mempersiapkan proses rekrutmen karyawan baru, pelatiba dan pengembangan karyawan baru, serta banyak pekerjaan terbengkalai selama terjadi kekosongan karyawan. Namun tidak selamanya turnover berdampak buruk terhadap perusahaan selama masih dalam kategori rendah karena tidak menutup kemungkinan karyawan yang *resign* merupakan karyawan yang memiliki kinerja rendah.

### **Pengembangan Hipotesis**

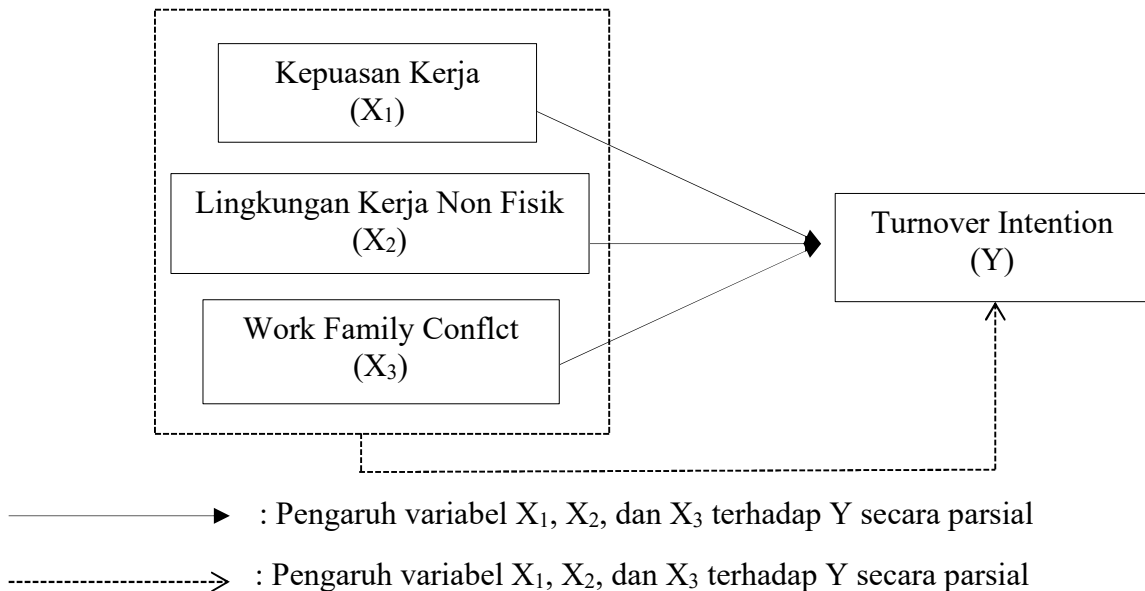
Rencana atau niat berpindah karyawan dapat dilihat dari tinggi atau rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan dapat menimbulkan efek negatif yang berimbas pada kinerja karyawan dan keinginan berpindah sesegera mungkin. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Fujiana, R., & Rahardja, E. (2016), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Parka, J., & Min, H. (2020), dan Iqbal, S., Ehsan, S., & Rizwan., M. (2014), bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Namun berbeda halnya dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi, N. (2017), yang menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intrntion*. Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

*H1: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention*

Menurut Sukamto dalam (Fujiana *et al.*, 2016) lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi sekitar tempat bekerja yang tidak berwujud (non fisik) namun bisa dirasakan keberadaannya. Misalnya timbulnya kenyamanan pada diri karyawan sehingga membuat karyawan bertahan pada perusahaan atau dengan kata lain dapat menekan tingkat *turnover intention*. Namun begitu pula sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja non fisik kurang kondusif serta tidak mendukung aktivitas kerja maka keinginan berpindah karyawan akan semakin tinggi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020) dan Ramadhoani, V. P. (2020), mendukung pernyataan tersebut dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *turnover intention* atau dengan kata lain semakin adanya kenyamanan yang dirasakan karyawan terhadap lingkungan kerja non fisik akan menekan tingkat *turnover intention*. Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Oktaviani, A. N., Komariah, K., & Jhoansyah, D. (2020) dan Khomaryah, E., Pawenang, S., & Hadi, S. (2020) menunjukkan hasil

adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan *turnover intention*. Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:  
**H2: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap turnover intention**

*Work family conflict* (WFC) berkaitan erat dengan *turnover intention*. Karyawan yang menjadi korban *work family conflict* cenderung meninggalkan organisasi. Jadi, setiap kali seorang karyawan terlibat dalam konflik keluarga kerja, cenderung ke arah *turnover intention*. Penelitian terdahulu oleh Alsam, N., Imran, R., Anwar, M., Hameed, Z., & Kafayat, A. (2013), menemukan bahwa *work family conflict* berdampak positif terhadap *turnover intention* dan hasilnya sejalan dengan penelitian yang ada. Penelitian yang dilakukan Finthariasari, M. (2017) juga menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Hasil berbeda ditemukan pada penelitian Utama, D. G. A. S., & Sintaasih, D. K. (2015), dan Lestari, D., & Prahiawan, W. (2016), yang menyatakan bahwa adanya pengaruh negatif dan signifikan antara *work family conflict* dengan variabel *turnover intention*. Berdasarkan penelitian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:  
**H3: Work family conflict memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention.**



## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Borobudur Internasional Golf & Country Club dengan subjek penelitian yaitu karyawan Borobudur Internasional Golf & Country Club. Jenis data yang digunakan pada penelitian adalah data kuantitatif. Sedangkan sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 250 karyawan yang bekerja di Borobudur Internasional Golf & Country Club. Penarikan sampel pada penelitian dilakukan dengan penarikan sampel acak sederhana (*simple random sampling*) sehingga setiap elemen atau anggota populasi memiliki peluang sama besarnya terpilih sebagai sampel. Perhitungan jumlah sampel minimal dalam penelitian ini menggunakan rumus solvin sehingga diperoleh sampel sebanyak 154 sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan beberapa proses seperti observasi, wawancara, dan kuesioner. Data diolah menggunakan IBM SPSS Versi 25 meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas), analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (koefisien determinasi ( $r^2$ ), uji signifikansi simultan (f), uji parsial (t))

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsistensi suatu kuesioner apabila dilakukan pengukuran secara berulang menggunakan kuesioner tersebut. Uji reliabilitas *Cronbach's Alpha* dikatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.939	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.935	0.6	Reliabel
<i>Work Family Conflict</i>	0.956	0.6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.905	0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2022

Jika dilihat dari tabel 2 dapat disimpulkan bahwa dari semua variabel diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel tersebut reliabel sehingga pertanyaan dapat digunakan dalam penelitian.

### Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	12.351	3.655		3.379	0.001		
(X1)	0.112	0.061	0.166	1.850	0.066	0.476	2.100
(X2)	0.225	0.078	0.257	2.884	0.004	0.479	2.086
(X3)	0.332	0.045	0.460	7.333	0.000	0.969	1.032

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2022

Berdasarkan keterangan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *Unstandardized Coefficients* B diperoleh nilai B<sub>1</sub> sebesar 0,112, B<sub>2</sub> sebesar 0,225, dan B<sub>3</sub> sebesar 0,332 dengan nilai *constant* ( $\alpha$ ) sebesar 12,351 sehingga diperoleh nilai regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + E$$

$$Y = 12,351 + 0,112 X_1 + 0,225 X_2 + 0,332 X_3 + E$$

- Konstanta ( $\alpha$ ) = 12,351, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *work family conflict* tetap atau dapat dikatakan tidak adanya perubahan sehingga *turnover intention* sebesar 12,351.
- Koefisien b<sub>1</sub> (X<sub>1</sub>) = 0,112, hal ini menunjukkan bahwa setiap 1 kali peningkatan kepuasan kerja dapat meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,112 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien b<sub>2</sub> (X<sub>2</sub>) = 0,225, hal ini menunjukkan bahwa setiap 1 kali peningkatan lingkungan kerja non fisik dapat meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,225 dengan asumsi variabel lain konstan.
- Koefisien b<sub>3</sub> (X<sub>3</sub>) = 0,332, hal ini menunjukkan bahwa setiap 1 kali peningkatan *work family conflict* dapat meningkatkan *turnover intention* sebesar 0,332 dengan asumsi variabel lain konstan.

## Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.654 <sup>a</sup>	.428	.417	4.54766

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0,654 yang berarti bahwa adanya korelasi kuat antara variabel independen (kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *work family conflict*) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) karena mendekati 1 sedangkan jika dilihat Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,417 berarti bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 41,7% sisanya sebesar 58,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

## Uji Signifikansi Simultan (F)

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,446 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai  $F_{tabel}$  diperoleh dari  $F = (k; n - k - 1)$  sehingga  $F = (3; 154 - 3 - 1) = (3; 150) = 2,66$  sehingga nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  yang berarti bahwa terdapat pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

**Tabel 5. Uji Signifikansi Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2323.253	3	774.418	37.446	.000 <sup>b</sup>
	Residual	3102.175	150	20.681		
	Total	5425.429	153			

Sumber : Data diolah penulis, Tahun 2022

## Uji Parsial (T)

**Tabel Uji Parsial (T)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.351	3.655		3.379	0.001
(X1)	0.112	0.061	0.166	1.850	0.066
(X2)	0.225	0.078	0.257	2.884	0.004
(X3)	0.332	0.045	0.460	7.333	0.000

Sumber: Data diolah penulis, Tahun 2022

Diketahui nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,975 diperoleh dari  $T_{tabel} = (a/2; n - k)$  sehingga nilai  $T_{tabel} = (0,05/2; 154 - 3) = (0,25; 151) = 1,975$ . Jika dilihat dari Tabel 4.14 dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )  
Variabel kepuasan kerja atau ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Borobudur *Golf & Country Club* karena tingkat sig. ( $0,066 > 0,05$ ) dan memiliki nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $1,850 < 1,975$ ). Sehingga dapat dikatakan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.



- Variabel Lingkungan Kerja Non Fisik ( $X_2$ )  
Variabel lingkungan kerja non fisik ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Borobudur Golf & Country Club karena tingkat sig. ( $0,004 < 0,05$ ) dan memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,884 > 1,975$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*
- Variabel Work Family Conflict ( $X_3$ )  
Variabel *work family conflict* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Borobudur Golf & Country Club dengan tingkat sig. ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $7,333 > 1,975$ ). Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Robbins dalam (Ardita *et al.*, 2018) kepuasan kerja adalah sebuah sikap yang mengacu pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Luthans dalam (Titisari *et al.*, 2018) yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, dan kelompok kerja. Masing-masing individu memiliki tingkat kepuasan berbeda sesuai dengan sistem yang berlaku dalam dirinya. Berdasarkan hasil uji parsial (T) pada karyawan Borobudur Golf & Country Club menunjukkan nilai signifikan sebesar ( $0,066 > 0,05$ ) dan  $T_{hitung} < T_{tabel}$  ( $1,850 < 1,975$ ) yang berarti bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Borobudur *Golf & Country Club*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak karena tidak adanya pengaruh kepuasan kerja secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiyanto *et al.*, (2017) dan Tampubolon *et al.*, (2020) yang menunjukkan hasil tidak adanya pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Mawadat *et al.*, (2020) juga menunjukkan hasil kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Alasan karyawan merasa tidak adanya kepuasan kerja akibat ketidaksesuaian antara ekspektasi karyawan dengan kondisi pekerjaan yang sebenarnya memicu timbulnya *turnover intention* sehingga karyawan memilih untuk mencari pekerjaan baru yang lebih baik.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Negirin dan Shay dalam (I. D. Gede *et al.*, 2017) menyatakan bahwa kondisi kerja yang lemah dan tidak menguntungkan muncul sebagai alasan utama untuk niat keluar yang tinggi di antara karyawan-karyawan. Adapun 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan menurut (Rejeki, 2014) yaitu suasana kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerja sama antar kelompok, serta kelancaran komunikasi. Berdasarkan hasil uji parsial (T) pada karyawan Borobudur Golf & Country Club menunjukkan nilai signifikan sebesar ( $0,004 < 0,05$ ) dan memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $2,884 > 1,975$ ) yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena adanya pengaruh lingkungan kerja non fisik secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Oktaviani *et al.*, 2020) dan (Prawaty *et al.*, 2020) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention* (niat berpindah) yang berarti apabila rasa kurang nyaman atas lingkungan kerja non fisik karyawan di perusahaan meningkat maka tingkat *turnover* karyawan ikut meningkat. Selain itu hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saputra *et al.*, 2021) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover*. Alasan kurangnya rasa nyaman karyawan atas lingkungan kerja non fisik karena adanya *problem* dengan rekan kerja atau ketika rekan kerja dekat meninggalkan pekerjaan kemudian mengikutinya sehingga memicu timbulnya *turnover intention*.

### **Pengaruh Work Family Conflict Terhadap *Turnover Intention***

Menurut Buhali dan Margaretha dalam (Ardita *et al.*, 2018) *work-family conflict* adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi

konflik pekerjaan keluarga menurut Froneet dalam (Hasanah *et al.*, 2017) melakukan terbagi dalam dua jenis yaitu faktor langsung (*proximal*) dan faktor tidak langsung (*distal*). Faktor langsung meliputi komitmen waktu untuk satu peran, ketidakpuasan atau distress terhadap peran *serta role overload*. Sedangkan faktor tidak langsung terdiri dari prediktor dari dalam peran, dan dua arah konflik pekerjaan keluarga. Berdasarkan hasil uji parsial (T) pada karyawan Borobudur Golf & Country Club menunjukkan nilai signifikan sebesar ( $0,000 < 0,05$ ) dan memiliki nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  ( $7,333 > 1,975$ ) yang berarti bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima karena adanya pengaruh *work family conflict* secara signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Finthariasari, 2017) dan (Utama *et al.*, 2015) yang menunjukkan hasil adanya pengaruh positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* (niat berpindah) yang berarti apabila tingkat *work family conflict* karyawan meningkat maka tingkat *turnover* karyawan ikut meningkat. Selain itu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestari *et al.*, 2018) juga menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Alasan karyawan yang mengalami *work family conflict* karena tidak adanya ketidakeimbangan antara peran di pekerjaan dengan peran di dalam keluarga yang menjadi pemicu timbulnya *turnover intention*.

## KESIMPULAN, SARAN, DAN REKOMENDASI

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada karyawan Borobudur Golf & Country Club mengenai pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, konflik dan *work family conflict* terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Borobudur Golf & Country Club. Walaupun masih adanya karyawan yang merasa kurang puas atas ketidakesesuaian antara ekspektasi karyawan dengan kondisi pekerjaan, kebijakan atau peraturan yang berlaku di perusahaan namun hal tersebut tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* dan karyawan masih berkeinginan untuk bekerja pada perusahaan. Hal tersebut didasarkan atas pertimbangan bahwa sulitnya mencari pekerjaan baru pada saat ini.

Sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kondisi lingkungan kerja yang baik baik dari lingkungan fisik dan non fisik namun tetap memungkinkan adanya karyawan yang berkeinginan meninggalkan pekerjaannya. Dan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dialami karyawan maka akan meningkatkan *turnover intention* Borobudur Golf & Country Club.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyadari masih adanya kekurangan pada penelitian terutama penelitian ini didasarkan pada kuesioner sehingga memungkinkan adanya hasil bias yang sulit dihilangkan. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hasil bahwa tidak adanya hubungan antara kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada Borobudur Golf & Country Club sehingga ada variabel lain yang tidak diteliti dan lebih berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menganalisis sehingga dapat menambah variabel yang lebih berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti *work life balance*.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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*. 24(5), 628–633. <https://doi.org/10.5829/idosi.wasj.2013.24.05.13227>
- Conflict, K. W., Stres, D. A. N., Di, W., & Daerah, S. (2018). *ANALISIS PENGARUH*

- KONFLIK PEKERJAAN- TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN* Jurnal Magister Manajemen Unram. 7(3), 29–44.
- Conflict, P. W., Stres, D. A. N., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). *TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN TURNOVER INTENTION Ni Wayan Mega Sari Apri Yani 1 Program Magister Manajemen , Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berper. 3*, 629–658.
- Dwipayana, I. G. B. K., & Suwandana, I. G. M. (2021). *The Effect of Leadership Style on Employee Retention at Ayodya Resort Bali with Non-Physical Work Environment as Moderating Variable*. 6(6), 223–226.
- Fujiana, R., & Rahardja, E. (2016). ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA NON FISIK, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada PT Indotirta Jaya Abadi, Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 5(3), 1–12. <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php>
- Gede, D., & Satria, A. (2015). *PENGARUH WORK - FAMILY CONFLICT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN TURNOVERINTENTION Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia ABSTRAK PENDAHULUAN*. 4(11), 3703–3734.
- Gede, I. D., Putra, D., & Utama, I. W. M. (2017). *TERHADAP TURNOVER INTENTION DI MAYALOKA VILLAS SEMINYAK Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Sumber daya manusia ( SDM ) merupakan satu-satunya aset penting organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya . Keberhasilan*. 6(9), 5116–5143.
- Hasanah, S. F. (2017). *Work family conflict pada single parent*. 1(2), 381–398.
- JurnalManajemen, E.-. (2020). 1 2 1,2. 9(2), 466–486.
- Kadek, N., & Pradnya, C. (2017). *PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA KARYAWAN NUSA PENIDA BEACH INN*. 9(2), 527–537.
- Kenvironment, W. (2018). *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES & SOCIAL STUDIES The Mediating Role of Work Satisfaction between Non Physical Work Environment and Job Security on Turnover Intention Repository*. 6(5), 174–177.
- Kerja, L., Dan, F., Kerja, L., & Fisik, N. O. N. (2020). *adalah sebesar 17,350 (>f. 2*, 196–204.
- 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>
- Lestari, D., Prahawan, W., Pascasarjana, P., Manajemen, M., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2016). *TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA Pendahuluan*.
- Majalengka, U., Intention, T., Environment, N. W., & Intention, T. (n.d.). *Deni Istiono. Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik...| 558. 558–567*.
- On, C., Turnover, E., With, M., & Commitment, O. (2021). *the Influence of Workload , Non-Physical Work Environment , Compensation on Employee Turnover*. 10(2), 1–11.
- Ramadhoni, V. P. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja , self efficacy , work-family conflict , dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram engagement toward employees ' turnover intention of search and rescue agency in mataram*. 22(1), 82–94.
- Rejeki, S. R. I. (2014). *No Title*. 4(1), 49–62.
- Rizwan, M. (2014). *The impact of organizational commitment , job satisfaction , job stress and leadership support on turnover intention in educational institutes*. 4(2), 181–195.
- Tnay, E., Ekhsan, A., Othman, A., Siong, H. C., Lim, S., & Lim, O. (2013). *The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 97, 201–208. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.223>
- Uwx, O., & Udqfö, U. X. O. (2015). *A Research on Job Satisfaction Factors of Private Entrepreneurs : The Case of Beylikduzu Organized Industrial Zone*. 195, 268–277.

- <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.06.156>
- Yuniarti, R. (2017). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASI*. 32, 421–438. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Yusuf, D. C., Hamzah, D., & Yusuf, R. M. (2020). The Effect of Compensation and Job Environment on Employee Loyalty through Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Hasanuddin Journal of Business Strategy*, 2(4), 76–84. <https://doi.org/10.26487/hjbs.v2i4.370>
- Zhang, W., Meng, H., & Yang, S. (2018). *The Influence of Professional Identity , Job Satisfaction , and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China*. <https://doi.org/10.3390/ijerph15050988>



Hak Kপি (*copy right*) atas Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi ada pada penerbit dengan demikian isinya tidak diperkenankan untuk dikopi atau di-*email* secara masal atau dipasang diberbagai situs tanpa ijin tertulis dari penerbit. Namun demikian dokumen ini dapat diprint diunduh, atau di-*email* untuk kepentingan atau secara individual.

---