

## PENGARUH KOMPENSASI DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KOMITMEN ORGANISASI DAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Hamdani<sup>1</sup>, Mukhlisul Muzahid<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Jurusan Tata Niaga, Politeknik Negeri Lhokseumawe  
Email: [hamdani@pnl.ac.id](mailto:hamdani@pnl.ac.id)

**Abstract:** *The purpose of this study was to analyze the effect of compensation and work-family conflict on organizational commitment, work stress and turnover intention, as well as the effect of organizational commitment and work stress on turnover intention. The next objective is to analyze the indirect effect of compensation and work-family conflict on turnover intention with organizational commitment and work stress as mediating variables. This research is a quantitative research conducted by survey method. Research data collection was carried out by distributing questionnaires to 93 research samples who were employees of the Politeknik Negeri Lhokseumawe. Sampling is determined by saturated sampling or census. However, of the 93 questionnaires distributed, only 81 questionnaires were returned and filled in completely, so that the final research sample was 81 respondents. Data analysis was performed using Structural Equation Modeling using SmartPLS and Sobel Test software. The results of the study show that compensation has no significant effect on organizational commitment and turnover intention; work-family conflict has a significant negative effect on organizational commitment, a significant positive effect on work stress and turnover intention; organizational commitment and work stress have no significant effect on turnover intention. Meanwhile, organizational commitment and work stress do not play a role in mediating the effect of compensation on turnover intention and work stress does not play a role in mediating the effect of work-family conflict on turnover intention.*

**Keywords:** *compensation, work-family conflict, organizational commitment, work stress and turnover intention*

### PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat dikatakan merupakan kunci keberhasilan suatu instansi untuk dapat terus meningkatkan daya saing dan pelayanan prima. Oleh karenanya, sumber daya manusia yang ada di setiap bagian di perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi positif pada kemajuan suatu instansi. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka akan menjadi kurang semangat dalam bekerja dan akhirnya memilih mengundurkan diri atau keluar dari tempat kerja atau ingin pindah tempat kerja (*turnover*). Terlebih harus disadari bahwa mengumpulkan sumber daya manusia yang berkinerja baik semakin sulit untuk didapatkan, sehingga akan lebih baik apabila instansi dapat mempertahankan dan

memperbaiki kompetensi sumber daya manusia yang sudah ada. Hal ini belum lagi mengingat adanya biaya tambahan yang harus dikeluarkan untuk merekrut dan melatih pegawai baru.

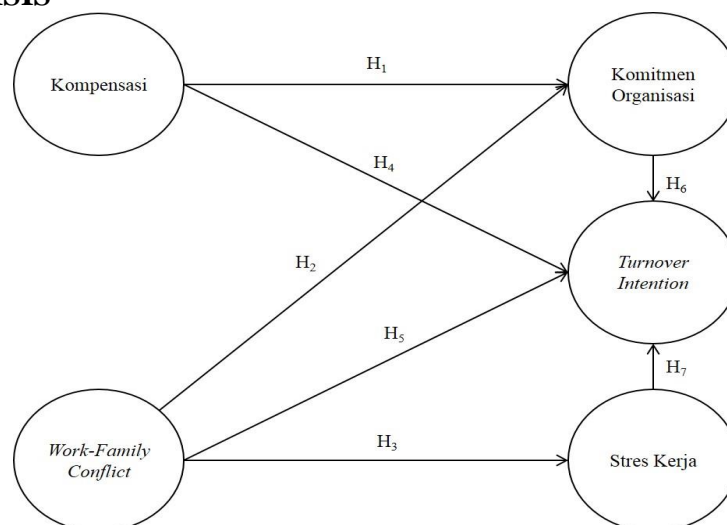
Menurut Rivai & Sagala (2014:238) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan perusahaan tidak betah bekerja di perusahaan tersebut. Jika dilihat dari segi ekonomi tentu perusahaan akan mengeluarkan *cost* yang cukup besar karena perusahaan menjadi sering melakukan *recruitment*, pelatihan yang memerlukan biaya yang sangat tinggi, dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi

suasana kerja menjadi kurang menyenangkan. Sudah semestinya keinginan berpindah (intensi *turnover*) karyawan merupakan sesuatu yang seharusnya dihindari oleh suatu perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya pemahaman tentang berbagai faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan.

Banyak sekali penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Salah satu faktor yang banyak diteliti pengaruhnya terhadap *turnover intention* tersebut adalah kompensasi, seperti yang dilakukan dalam penelitian Parashakti, *et al* (2017); Allemu & Wossen (2018); Candra, *et al* (2018); Silaban & Syah (2018); Bhatt & Sharma (2019); Sandy (2019); serta Agustinningtyas & Dewi (2019). Faktor berikutnya yang juga banyak

diteliti pengaruhnya terhadap *turnover intention* adalah *work-family conflict*, seperti yang dilakukan dalam penelitian Hatam *et al* (2016); Afsar & Rehman (2017); Kusumanegara *et al* (2018); Sarianti *et al* (2018); Syed *et al* (2018); serta Putra & Suwandana (2020). Selain meneliti pengaruh kompensasi dan *work-family conflict*, diantara penelitian-penelitian tersebut juga terdapat beberapa penelitian yang menambahkan faktor lain yang juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention* seperti stres kerja (Kusumanegara *et al*, 2018; Syed *et al*, 2018 serta Putra & Suwandana, 2020) dan komitmen organisasi (Hatam *et al*, 2016; Parashakti, *et al*, 2017; Allemu & Wossen, 2018; Silaban & Syah, 2018; Sandy, 2019; serta Agustinningtyas & Dewi, 2019).

## MODEL ANALISIS



Gambar 1. Model Analisis

### Hipotesis

#### Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

Kompensasi yang layak akan memotivasi pegawai untuk bertahan di instansi dan secara sadar akan menumbuhkan *sense of belonging* pada lembaga tempatnya bekerja (Silaban & Syah, 2018:2). Hasil penelitian Silaban & Syah (2018), dan Sandy (2019) menemukan adanya pengaruh positif

dari kompensasi terhadap komitmen organisasi.

H<sub>1</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi .

#### Pengaruh kompensasi dan *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi

Ketika pegawai bekerja dalam sebuah lingkungan yang berlawanan dengan lingkungan dan kondisi keluarganya, pegawai tersebut biasanya akan mencari lingkungan

kerja baru untuk merasakan stres yang lebih rendah karena inkonsistensi dan kontradiksi antara pekerjaan dan keluarga, yang dapat berpotensi meningkatkan keinginan untuk keluar dan dapat menjadi penyebab kegagalan pencapaian tujuan organisasi (Hatam *et al*, 2016:108). Hasil penelitian Lambert *et al* (2008) dalam Vickovic & Morrow (2019:4) maupun Hatam *et al* (2016), menemukan adanya pengaruh negatif dari *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi.

H<sub>2</sub> : *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe

### **Pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja**

Menurut Sutanto & Mogi (2016) dalam Kusumanegara *et al* (2018:142), semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan karyawan maka akan dapat meningkatkan stres karyawan. Hasil penelitian Kusumanegara *et al* (2018) dan Syed *et al* (2018) yang juga menemukan adanya pengaruh positif signifikan dari *work-family conflict* terhadap stres kerja.

H<sub>3</sub> : *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe

### **Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention***

Ketidakpuasan terhadap kompensasi akan membuat karyawan memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan (dalam Agustinningtyas & Dewi, 2020:48). Karyawan yang memiliki persepsi positif mengenai kompensasi akan cenderung tidak ingin keluar dari perusahaan tempatnya bekerja (Ghafoor *et al*, 2017 Agustinningtyas & Dewi, 2020:47). Hasil penelitian Parashakti *et al* (2017); Allemu & Wossen (2018); Candra *et al* (2018); Silaban & Syah (2018); Bhatt & Sharma (2019) dan Agustinningtyas & Dewi (2020), menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

H<sub>4</sub> : Kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe

### **Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention***

Menurut Kristanto, *et al* (2014) dalam Kusumanegara *et al* (2018:142), penyebab karyawan memiliki hasrat untuk keluar dari organisasi salah satunya adalah tingginya tingkat *work-family conflict* pada karyawan. Hasil penelitian Hatam *et al* (2016); Afsar & Rehman (2017); Kusumanegara *et al* (2018); Sarianti *et al* (2018); Syed *et al* (2018) dan Putra & Suwandana (2020) menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H<sub>5</sub> : *Work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe

### **Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention***

Komitmen organisasi secara khusus merujuk pada keterikatan, hasrat dan keterlibatan emosional untuk berada dalam organisasi (Allen & Meyer, 1991 dalam Agustinningtyas & Dewi, 2020:47). Karenanya komitmen organisasi yang baik akan menurunkan *turnover intention* dalam organisasi atau perusahaan (Silaban & Syah, 2018:3). Hasil penelitian Hatam *et al* (2016); Parashakti *et al* (2017); Allemu & Wossen (2018); Silaban & Syah (2018); Sandy (2019); Agustinningtyas & Dewi (2020) dan Putra & Suwandana (2020), menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.

H<sub>6</sub> : Komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe

### **Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention***

Semakin banyaknya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi, semakin tingginya beban kerja dan semakin ketatnya persaingan dalam

pekerjaan akan menyebabkan stres kerja dan akhirnya memicu *turnover intention* karyawan (Syahronica, 2015 dalam Putra & Suwandana, 2020:31). Menurut Lathifah & Rohman (2014) dalam Kusumanegara *et al* (2018:143), bila tingkat stres kerja sudah dirasakan oleh seseorang, maka akan timbul hasrat untuk keluar dari perusahaan tempatnya bekerja. Hasil penelitian Syed *et al* (2018) dan Putra & Suwandana (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H<sub>7</sub> : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe

#### **Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi**

Meningkatnya kepuasan karyawan terhadap kompensasi/gaji akan meningkatkan komitmen organisasi dan menurunkan *turnover intention* (Silaban & Syah, 2018:1). Hasil penelitian Sandy (2019) yang hasilnya menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*.

H<sub>8</sub> : Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* pegawai pada Politeknik Negeri Lhokseumawe melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

#### **Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi**

Kusumanegara *et al* (2018:142) menyebutkan bahwa ketika karyawan mengalami peran ganda sebagai karyawan dan pasangan/ayah/ibu, karyawan akan mengalami kesulitan untuk mengatur waktu. Konflik peran tersebut akan menyebabkan karyawan merasa lelah dan membuatnya seringkali memiliki niat untuk meninggalkan perusahaan. Hasil penelitian Hatam *et al* (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*

H<sub>9</sub> : *Work-family conflict* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* pegawai pada Politeknik Negeri Lhokseumawe melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi

#### **Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel mediasi**

Kawiana, *et al* (2018), Ghayyur & Jamal (2012) dan Mansoor *et al* (2011) dalam Kusumanegara *et al* (2018:144), menyatakan bahwa semakin tinggi konflik dan stres yang dirasakan oleh seseorang, maka *intention turnover* akan semakin besar.

H<sub>10</sub> : *Work-family conflict* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* pegawai pada Politeknik Negeri Lhokseumawe melalui stres kerja sebagai variabel mediasi

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausal. Sampel penelitian ini adalah pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe berjumlah sebanyak 93 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus. Data penelitian dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner model pertanyaan tertutup. Namun, dari 93 kuesioner yang dibagikan, hanya 81 kuesioner yang dikembalikan dan terisi lengkap, sehingga sampel akhir penelitian adalah sebanyak 81 orang. Data dianalisis dengan menggunakan teknik *Partial Least Square – Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dan *Sobel Test*.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil analisis data menunjukkan nilai Nilai *R square* variabel komitmen organisasi adalah 0,1227, artinya variabel kompensasi dan *work-family conflict* secara simultan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel komitmen organisasi sebesar 12,27% sedangkan 87,73% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Adapun nilai *R square* variabel stres kerja sebesar 0,0533, berarti variabel *work-family conflict* mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel stres kerja sebesar 5,33% sedangkan 94,67% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti. Sedangkan nilai *R square* variabel *turnover*

*intention* sebesar 0,3424, berarti variabel kompensasi, *work-family conflict*, stres kerja, dan komitmen organisasi secara simultan mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel *turnover intention* sebesar 34,23% sedangkan 65,77% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang diteliti.

Tabel 1  
Hasil Pengujian Hipotesis

Hubungan	Keterangan	Kesimpulan
Kp → KO	<i>T statistics</i> 1,6481 < 1,96	H <sub>1</sub> ditolak
WFC → KO	<i>T statistics</i> 2,0608 > 1,96	H <sub>2</sub> diterima
WFC → SK	<i>T statistics</i> 1,9815 > 1,96	H <sub>3</sub> diterima
Kp → TI	<i>T statistics</i> 0,097 < 1,96	H <sub>4</sub> ditolak
WFC → TI	<i>T statistics</i> 6,5578 > 1,96	H <sub>5</sub> diterima
KO → TI	<i>T statistics</i> 1,3789 < 1,96	H <sub>6</sub> ditolak
SK → TI	<i>T statistics</i> 1,8297 < 1,96	H <sub>7</sub> ditolak
Kp → KO → TI	<i>z value</i> 0,8002 < 1,96	H <sub>8</sub> ditolak
WFC → KO → TI	<i>z value</i> 0,8577 < 1,96	H <sub>9</sub> ditolak
WFC → SK → TI	<i>z value</i> 0,8669 < 1,96	H <sub>10</sub> ditolak
Keterangan	SK : Stres Kerja	
Kp : Kompensasi	KO : Komitmen Organisasi	
WFC : <i>Work-Family Conflict</i>	TI : <i>Turnover Intention</i>	

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat disampaikan penjelasan sesuai hipotesis penelitian sebagai berikut:

### 1. Pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T statistics* sebesar 1,6481 yang lebih kecil dari 1,96 (1,6481 < 1,96). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe dinyatakan ditolak. Hasil ini berbeda hasil penelitian Silaban & Syah (2018), dan Sandy (2019) yang menemukan adanya pengaruh positif dari kompensasi terhadap komitmen organisasi.

### 2. Pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T statistics* sebesar 2,0608 yang lebih besar dari 1,96 (2,0608 > 1,96). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2 yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe dinyatakan diterima. Hasil ini mendukung hasil penelitian Lambert *et al* (2008) dalam Vickovic & Morrow (2019:4) maupun Hatam *et al* (2016), yang menemukan adanya pengaruh negatif dari *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi.

### 3. Pengaruh *work-family conflict* terhadap stres kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T statistics*

sebesar 1,9815 yang lebih besar dari 1,96 ( $1,9815 < 1,96$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3 yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe dinyatakan diterima. Hasil ini mendukung hasil penelitian Kusumanegara *et al* (2018) dan Syed *et al* (2018) yang juga menemukan adanya pengaruh positif signifikan dari *work-family conflict* terhadap stres kerja.

#### 4. Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T statistics* sebesar 0,0970 yang lebih kecil dari 1,96 ( $0,0970 < 1,96$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 4 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe dinyatakan ditolak. Hasil ini mendukung hasil penelitian Sandy (2019), yang dalam penelitiannya semuanya juga tidak menemukan adanya pengaruh signifikan dari kompensasi terhadap *turnover intention* karyawan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti *et al* (2017); Allemu & Wossen (2018); Candra *et al* (2018); Silaban & Syah (2018); Bhatt & Sharma (2019) dan Agustinningtyas & Dewi (2020), hasilnya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

#### 5. Pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T statistics* sebesar 6,5578 yang lebih besar dari 1,96 ( $6,5578 > 1,96$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 5 yang menyatakan bahwa

*work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe dinyatakan diterima. Hasil ini mendukung hasil penelitian Hatam *et al* (2016); Afsar & Rehman (2017); Kusumanegara *et al* (2018); Sarianti *et al* (2018); Syed *et al* (2018) dan Putra & Suwandana (2020), yang hasilnya menemukan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

#### 6. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T statistics* sebesar 1,3789 yang lebih kecil dari 1,96 ( $1,3789 < 1,96$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 6 yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe dinyatakan ditolak. Hasil ini mendukung hasil penelitian dan Hashmi, *et al* (2020), yang dalam penelitiannya tidak menemukan adanya pengaruh signifikan dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan. Namun demikian hasil penelitian ini berbeda dengan banyak hasil penelitian lainnya, yaitu penelitian Hatam *et al* (2016); Parashakti *et al* (2017); Allemu & Wossen (2018); Silaban & Syah (2018); Sandy (2019); Agustinningtyas & Dewi (2020) dan Putra & Suwandana (2020), yang semuanya menemukan adanya pengaruh negatif dari komitmen organisasi terhadap *turnover intention*.

#### 7. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *T statistics* sebesar 1,9782 yang lebih besar dari 1,96 ( $1,9782 > 1,96$ ). Berdasarkan

hasil tersebut, maka hipotesis 7 yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe dinyatakan diterima. Hasil ini mendukung hasil penelitian Syed *et al* (2018) dan Putra & Suwandana (2020) hasilnya menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian Kusumanegara *et al* (2018), yang tidak menemukan adanya pengaruh signifikan dari stres kerja terhadap *turnover intention*.

#### 8. Mediasi komitmen organisasi dalam pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *z value* sebesar -0,8002 yang lebih kecil dari 1,96 ( $0,8002 < 1,96$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 8 yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dinyatakan ditolak. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Sandy (2019), yang menemukan kompensasi secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

#### 9. Mediasi komitmen organisasi dalam pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *z value* sebesar 0,8577 yang lebih kecil dari 1,96 ( $0,8577 < 1,96$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 9 yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention*

Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi dinyatakan ditolak. Hasil ini berbeda dengan hasil penelitian Hatam *et al* (2016), yang menemukan *work-family conflict* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui komitmen organisasi.

#### 10. Mediasi stres kerja dalam pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan nilai *z value* sebesar 0,8609 yang lebih kecil dari 1,96 ( $0,8609 < 1,96$ ). Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 10 yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe melalui stres kerja sebagai variabel mediasi dinyatakan ditolak. Hasil ini mendukung hasil penelitian Kusumanegara *et al* (2018) yang hasilnya tidak menemukan adanya pengaruh *work-family conflict* secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe
2. *Work-family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe
3. *Work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe
4. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe
5. *Work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

- Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe
6. Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe
  7. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe
  8. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe
  9. Komitmen organisasi tidak memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe
  10. Stres kerja tidak memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* Pegawai Politeknik Negeri Lhokseumawe

#### Rekomendasi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan berupa sebagian responden yang terkesan mengisi kuesioner dengan terburu-buru dan kurang berusaha memahami pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dengan baik. Bahkan beberapa responden tampak masih merasa khawatir jawaban yang diberikannya akan mempengaruhi penilaian atasan pada mereka. Hal tersebut bisa menimbulkan bias pada jawaban responden yang tidak sesuai dengan kenyataan yang sebenarnya dirasakan. Selain itu tanggapan responden yang diperoleh terhadap survei yang dilakukan sangat terbatas dan hanya berasal dari kuesioner yang diberikan, sehingga tidak dapat digeneralisasikan untuk Lembaga Politeknik Negeri Lhokseumawe di tempat yang lain maupun bagi instansi lain secara umum.

Berdasarkan keterbatasan penelitian ini dapat ditindaklanjuti dengan penelitian-penelitian terhadap fasilitas-fasilitas yang dikelola lain oleh Politeknik Negeri Lhokseumawe maupun instansi lain yang sejenis. Selain itu karena tidak dapat dibuktikannya beberapa pengaruh dari variabel yang diteliti terhadap *turnover*

*intention*, maka perlu ditambahkan beberapa variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, seperti motivasi, stres kerja, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya. Dengan demikian akan dapat diperoleh gambaran yang lebih lengkap dan lebih obyektif mengenai pengelolaan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan *turnover intention* pegawai.

#### REFERENSI

- Afsar, B & Rehman, Z.U. (2017). Relationship between Work-Family Conflict, Job Embeddedness, Workplace Flexibility, and Turnover Intentions. *Makara Hubs-Asia*. Vol. 21(2), 92-104
- Agustinningtyas, P.S. & Dewi, I.G.A.M. (2020) The Mediating of Job Satisfaction on Effect of Organizational Commitment and Compensation Turnover Intention. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. Vol. 7(5), 46-61
- Alemu, M.A. & Wossen, S.A. (2018). The Relationship Between Job Scope, Job Routinization, Compensation, and Commitment with Employee Turnover Intension: In the Case of Selected Public Service Bureau of Dire Dawa Administration. *European Journal of Business and Management*. Vol. 10(7), 51-57
- Bhatt, R. & Sharma, M. (2019). Compensation and Employee Turnover Intention: A Study with Respect to IT/ITES Industries Conducted in Gandhinagar City. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. Vol. 6(1), 374-377
- Candra, D.M., Hana, S.W.L. & Wulandari, D. (2018). Compensation And Turnover Intention In Coal Mining Support Companies In South Kalimantan. *International Journal Of Scientific & Technology Research*. Vol. 7(4), 202-205
- Hatam, N., Jalali, M.T., Askarian, M., & Kharazmi, E. (2016). Relationship between Family-Work and Work-Family Conflict with Organizational

- Commitment and Desertion Intention among Nurses and Paramedical Staff at Hospitals. *International Journal Community Based Nurse Midwifery (IJCBNM)*. Vol. 4(2), 107-118
- Kusumanegara, I.S., Asmony, T. & Numayanti, S. (2018). Work-family Conflict on Turnover Intention regarding Work Stress As Intervening Variable. *International Journal of Social Sciences and Humanities*. Vol. 2(2), 141-154
- Parashakti, R.D., Nashar, M. & Usliawati, D. (2017). *The Effect Of Compensation and Organization Commitment towards Turnover Intention. Case Study in ILC (International Language Center) Jakarta. Advances in Intelligent Systems Research*. Vol. 131, 117-127
- Putra, I.P.K.S.D. & Suwandana, I.G.M. (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress and Work-Family Conflict to Turnover Intention. *International Research Journal of Management, IT & Social Sciences*. Vol. 7(2), 30-37
- Rivai, V. & Sagala, E.J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi: Dari Teori ke Praktik*. Depok: Rajawali Pers
- Sandy, F.B. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh *Organizational Commitment* Karyawan PT IDX. *Jurnal Manajemen*. Vol. 16 (1), 1-19
- Sarianti, R., Fitria, Y. & Engriani, Y. (2018). The Effects of Work-Family Conflict on Turnover Intention of Banks' Employees in Padang with Burnout as The Mediating Variable. *Advances in Economics, Business and Management Research*. Vol. 57, 292-300
- Silaban, N., & Syah, T.Y.R. (2018). The Influence of Compensation and Organizational Commitment on Employees' Turnover Intention. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Vol. 20(3), 01-06
- Syed, A., Ahmad, M.B., Ali, H.F., Arif, M.M. & Gohar, A. (2018). Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Moderated Mediation Model. *Human Resource Research*. Vol. 2(1), 95-106
- Vickovic, S.G. & Morrow, W.J. (2019). Examining the Influence of Work-Family Conflict on Job Stress, Job Satisfaction, and Organizational Commitment Among Correctional Officers. *Criminal Justice Review*, Vol. XX(X), 1-21