



**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM
KETERKAITAN KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION: STUDI PADA PT. GANESH
INTERNATIONAL FILTERINDO**

TESIS

OLEH

MOHAMAD SOFYAN

55121120091

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2024**



**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA DALAM
KETERKAITAN KONFLIK KERJA-KELUARGA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION: STUDI PADA PT. GANESH
INTERNATIONAL FILTERINDO**

TESIS

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Menyelesaikan
Program Studi Magister Manajemen

OLEH
MOHAMAD SOFYAN

55121120091

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MERCU BUANA
2024**

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of job satisfaction in the relationship between work-family conflict and Organizational Commitment in relation to turnover intention. This quantitative study involves 112 employees as the population, and sampling was conducted using full sampling. Data collection was done through a survey using a questionnaire as the survey instrument. Data analysis was carried out using Structural Equation Model - Partial Least Square (SEM-PLS). The results showed that work-family conflict has a positive and significant effect on turnover intention, Organizational Commitment has a negative and significant effect on turnover intention, job satisfaction has a positive and significant effect on turnover intention, work-family conflict has a positive and insignificant effect on job satisfaction, Organizational Commitment has a positive and significant effect on job satisfaction, job satisfaction does not mediate the relationship between work-family conflict and turnover intention, and job satisfaction can mediate the relationship between Organizational Commitment and turnover intention.

Keywords: *work-family conflict, organizational commitment, job satisfaction, turnover intention.*



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kepuasan kerja dalam keterkaitan konflik kerja-keluarga dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 112 karyawan sebagai populasi dengan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen survei. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model – Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik keluarga – kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, konflik kerja – keluarga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja tidak memediasi antara konflik kerja – keluarga dengan *turnover intention*, kepuasan kerja dapat memediasi antara komitmen organisasi dengan *turnover intention*.

Kata Kunci: konflik kerja – keluarga, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *turnover intention*.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Keterkaitan Konflik Kerja-
Keluarga Dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention:
Studi pada PT. Ganesh International Filterindo

Bentuk Tesis : Penelitian/ Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Mohamad Sofyan

NIM : 55121120091

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 29 Januari 2024

Mengesahkan

Pembimbing



(Dr. M. Ali Iqbal M.Sc)

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Magister Manajemen



(Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak.)



(Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM)

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa semua pernyataan dalam tesis ini :

Judul : Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Keterkaitan Konflik Kerja-
Keluarga Dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention:

Sebuah Studi di PT. Ganesh International Filterindo

Bentuk Tesis : Penelitian/ Kajian Masalah Perusahaan

Nama : Mohamad Sofyan

NIM : 55121120091

Program : Magister Manajemen

Tanggal : 29 Januari 2024

Merupakan hasil penelitian dan merupakan karya saya sendiri dengan bimbingan dosen pembimbing yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.

Tesis ini belum diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan pada program sejenis diperguruan tinggi lain. Semua informasi , data dan hasil pengolahan data yang disajikan , telah dinyatakan secara jelas sumbernya dan dapat diperiksa kebenarannya.

Jakarta, 29 Januari 2024



Mohamad Sofyan
55121120091

LEMBAR SIMILARITY CHECK

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan, bahwa karya ilmiah yang ditulis oleh

Nama : Mohamad Sofyan
NIM : 55121120091
Program Studi : Magister Manajemen


dengan judul

“Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Keterkaitan Konflik Kerja-Keluarga Dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention: Studi Pada PT. Ganesh International Filterindo”, telah dilakukan pengecekan *similarity* dengan sistem Turnitin pada tanggal 03 Januari 2024, didapatkan nilai persentase sebesar 27 %.



UNIVERSITAS
MERCU BUANA

Jakarta, 03 Januari 2024
Administrator Turnitin



Arie Pangudi, A.Md

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa berkat rahmat, berkat, dan penyertaan-Nya dalam pembuatan Tesis ini, sehingga Tesis yang berjudul “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Dalam Keterkaitan Konflik Kerja-Keluarga Dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention: Sebuah Studi di PT. Ganesh International Filterindo” dapat diselesaikan dengan baik dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Penyusunan Proposal Tesis ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan perkuliahan dan memperoleh gelar Magister Manajemen pada jenjang pendidikan Strata-2 pada Program Studi Magister Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan, bimbingan dan masukan dari banyak pihak sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan tesis ini, oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Andi Adriansyah, M.Eng, selaku Rektor Universitas Mercu Buana.
2. Dr. Nurul Hidayah, M.Si, Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana.
3. Dr. Lenny Christina Nawangsari, MM selaku Kaprodi S-2 Manajemen
4. Dr. Mohammad Ali Iqbal, M.Sc., selaku dosen pembimbing yang telah membimbing, mengarahkan, dan memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.

5. Dr. Mafizatun Nurhayati, SE., MM dan sebagai dosen *Human Resource Research* yang telah memberikan banyak pengetahuan penulisan tesis.
6. Kedua orang tua dan keluarga peneliti yang selalu memberikan do'a dan dukungan baik secara materil maupun moril.
7. Kepada kerabat, sahabat, dan orang terkasih yang selalu mendukung dan memberikan semangat dalam penyusunan proposal tesis ini.
8. Kepada Bapak Donny Hertanto, serta rekan-rekan kerja yang selalu mendukung dalam penyusunan proposal tesis ini.
9. Kepada rekan - rekan reguler 2 kelas Sabtu Siang Pascasarjana Magister Manajemen, khususnya Indri Ani, Bangbang Prayudha, Rahmi Yunita, Angga Setiawan yang telah membantu penulis dengan cara memberi dorongan lewat motivasi dan dukungan moril dalam penelitian ini.
10. Kepada semua pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu dimana telah mendukung penulis dalam tesis ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Harapan penulis tentu saja agar kiranya penelitian ini dapat berguna bagi para pembaca dan mampu memberi sumbangsih dalam dunia pendidikan khususnya dalam kajian Sumber Daya Manusia.

Jakarta, 29 Januari 2024

Mohamad Sofyan
55121120091

DAFTAR ISI

ABSTRACT	iii
ABSTRAK	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR PERNYATAAN	vi
LEMBAR SIMILARITY CHECK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	18
1.3. Tujuan Penelitian.....	18
1.4. Kontribusi Penelitian	19
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	21
2.1. Kajian Pustaka	21
2.1.1. <i>Social Exchange Theory</i>	21
2.1.2. <i>Turnover Intention</i>	25
2.1.3. Konflik Kerja-Keluarga.....	30
2.1.4. Komitmen Organisasi.....	35
2.1.5. Kepuasan Kerja	40
2.2. Penelitian Terdahulu	45

2.3. Hubungan Antar Variabel.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	62
3.1. Desain Penelitian	62
3.2. Definisi dan Operasional Variabel	62
3.2.1. Definisi Variabel.....	62
3.2.2. Operasional Variabel	65
3.3. Populasi dan Sampel Penelitian	68
3.3.1. Populasi	68
3.3.2. Sample dan Teknik Sampling.....	68
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	70
3.5. Metode Analisis Data.....	71
3.5.1. Analisis Statistik Deskriptif	71
3.5.2. Analisis Statistik Inferensial.....	73
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	81
4.1. Gambaran Umum Lokasi atau Objek Penelitian	81
4.1.1. Sejarah Perusahaan.....	81
4.1.2. Lingkungan dan Bidang Usaha	81
4.1.3. Sumber Daya	83
4.1.4. Tantangan Bisnis	84
4.1.5. Kegiatan Fungsi Bisnis.....	86
4.2. Deskripsi Responden	88
4.3. Deskripsi Variabel.....	91
4.4 Analisa Partial Least Square	102
4.4.1. Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	102
4.4.2. Evaluasi Pengukuran Struktural (<i>Inner Model</i>)	110

4.4.3. Uji Hipotesis dan Mediasi	114
4.5 Analisis dan Pembahasan	120
A. Analisis Konflik Kerja – Keluarga (<i>Work – Family Conflict</i>) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	121
B. Analisis Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	122
C. Analisis Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) Terhadap <i>Turnover</i> <i>Intention</i>	123
D. Analisis Konflik Kerja – Keluarga (<i>Work – Family Conflict</i>) Terhadap Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	124
E. Analisis Konflik Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>) Terhadap Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)	125
F. Analisis Konflik Kerja – Keluarga (<i>Work – Family Conflict</i>) melalui Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	126
G. Analisis Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>) melalui Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) Terhadap <i>Turnover Intention</i>	127
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	128
A. Simpulan	128
B. Saran	132
DAFTAR PUSTAKA	138
LAMPIRAN	144

DAFTAR TABEL

Tabel.1.1 <i>Turnover Intention</i> Rate PT. Ganesh International Filterindo.....	4
Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei Variabel yang mempengaruhi <i>Turover Intention</i> PT. Ganesh International Filterindo.....	6
Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei <i>Turnover Intention</i> PT. Ganesh International Filterindo	8
Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei Konflik Kerja-Keluarga (<i>Work-Family Conflict</i>) di PT. Ganesh International Filterindo.....	10
Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei Komitmen Organisasi (<i>Organizational Commitment</i>) di PT. Ganesh International Filterindo	13
Tabel 1.6 Hasil Pra-Survei Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>) di PT. Ganesh International Filterindo.....	15
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	46
Tabel 3.1 Operasional Variabel	65
Tabel 3.2 Skala <i>Likert</i>	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	61
Gambar 3.1 Sumber: Outer Model menggunakan Smart-Pls 3.2.9	75
Gambar 4.1 Nilai <i>Loading Factor</i>	103
Gambar 4.2 Nilai <i>Loading Factor Valid</i>	104
Gambar 4.3 Hasil Bootstrapping Uji Hipotesis.....	115



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Izin Penelitian.....	144
Lampiran 2. Balasan Surat Izin Penenelitian	145
Lampiran 3. Draf Kuesioner Penelitian	146
Lampiran 4. Hasil Rekapitulasi Kuesioner	152
Lampiran 5. Output SEM-PLS.....	165
Lampiran 6. PLS Algorithm Model Before Valid	166
Lampiran 7. Outer Loading Before Valid	167
Lampiran 8. PLS Algorithm Model Valid	168
Lampiran 9. Outer Loading Valid	169
Lampiran 10. Cross Loadings	170
Lampiran 11. Construct Reliability and Validity.....	171
Lampiran 12. Fornell – Lacker Criterrion.....	171
Lampiran 13.Heterotrait – Monotrait Ratio (HTMT)	172
Lampiran 14. R Square.....	172
Lampiran 15. F Square.....	172
Lampiran 16. Construct Crossvalidated Redundancy	172
Lampiran 17. Model Fit Summary.....	173
Lampiran 18. PLS Bootsraping Model	173
Lampiran 19. Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)	174
Lampiran 20 Curriculum Vitae	175