

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Setelah menguji dan menganalisis data maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Konflik peran berpengaruh mempunyai hubungan positif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti karyawan yang memiliki konflik didalam perusahaan cenderung akan meningkatkan *turnover intention*.
2. Konflik peran berpengaruh mempunyai hubungan negatif signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini berarti karyawan yang memiliki konflik peran tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan menurun, begitupun sebaliknya jika konflik peran menurun maka tingkat kepuasan karyawan akan meningkat.
3. Kepuasan kerja berpengaruh mempunyai hubungan negatif signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini berarti semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya memiliki tingkat keinginan untuk keluar dari perusahaan yang rendah, begitupun sebaliknya jika kepuasan karyawan rendah maka tingkat *turnover* tinggi.
4. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara konflik peran terhadap *turnover intention*. Kepuasan kerja yang muncul bisa jadi menurunkan tingkat konflik yang terjadi dan menurunkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan.

B. Saran

1. Peneliti menunjukkan bahwa terdapat konflik peran yang tinggi dalam lingkup pekerjaan, perusahaan hendaknya melakukan identifikasi masalah agar konflik yang terjadi tidak berkembang semakin besar. Perlu adanya perbaikan dari segi pemberian *job descripton*, kejelasan bagi para karyawan untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan beban kerja yang menjadi tanggung jawab serta mencegah kemungkinan terjadinya tumpang tindih pekerjaan yang mana dapat saling lempar tanggung jawab apabila terjadi kesalahan dan kesulitan.

Karyawan memiliki hak dan kewajibannya masing-masing, apabila karyawan sudah melakukan tugas sesuai dengan kewajiban yang seharusnya maka karyawan akan mendapatkan haknya. Bertambahnya tugas karyawan dalam menjalankan kewajiban, juga harus dibarengi dengan bertambahnya hak yang didapatkan oleh karyawan itu sendiri. Hal ini guna mencegah terjadinya kecemburuan sosial antar pekerja serta menurunkan angka konflik peran dan bisa menambahkan kepuasan kerjanya karyawan atas kinerjanya masing-masing serta mempertahankan performa kinerja yang otomatis menurunkan angka *turnover intention*.

2. Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi penelitian berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Adapun keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut (a) Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian hanya mencangkup pada satu perusahaan yang ruang lingkupnya tidak terlalu

besar dan luas sehingga penelitian tidak dapat digeneralisasikan untuk populasi yang lebih luas karena masalah yang dihadapi pasti lebih kompleks. (b) Konflik yang dibahas dapat lebih luas pembahasan konflik pada penelitian kali ini hanya konflik antara karyawan dengan pekerjaannya, konflik bisa terjadi pula karena ketidakseimbangan antara peran yang dilakukan dalam lingkup keluarga dengan pekerjaannya. (c) Masih banyaknya kekurangan dari penelitian ini yang sebetulnya bisa lebih dikembangkan kembali oleh penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Aprilia, F. K., & Yuniawan, A. 2016. *Pengaruh stres kerja dan konflik peran terhadap keinginan berpindah karyawan dengan variabel usia muda sebagai variabel moderating (Studi Pada New Metro Hotel Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 83-92.
- Banatu Rahmawati, L. 2019. *Pengaruh emotional exhaustion dan konflik peran terhadap turnover intention yang dimediasi dengan stres kerja (Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang)*.
- Dewi, N. A. T. M., & Wulanyani, N. M. S. 2017. *Pengaruh kepuasan kerja dan konflik peran terhadap intensi turnover pada karyawan bank di Denpasar*. *Jurnal Psikologi banaUdayana*, 4(02), 399-412.
- Dharma. Hatono. 2013. *Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover Intention*. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*. Vol.4, No.1. Hal. 76-88.
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Irzani, D., & Witjaksono, A. D. (2014). *Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap keinginan keluar karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(1), 266-281.

- Kusbiantari, D. 2013. *Upaya Menurunkan Turnover Melalui Peningkatan Motivasi Intrinsik Pada Guru PAUD*. Majalah Ilmiah Pawiyatan. Vol. XX, No.1 (hal. 93-103).
- Kusriyani, T., Minarsih, M. M., & Paramita, P. D. 2016. *Pengaruh konflik peran, kelelahan emosional dan kepuasan kerja terhadap intensitas turnover yang dimediasi komitmen organisasi pada Dinas Pasar Kota Semarang*. *Journal of Management*, 2(2).
- Kusworo, 2019. *Manajemen Konflik dan Perubahan dalam Organisasi*. Alqaprint Jatinangor.
- Luthans, 2012, *Perilaku Organisasi*, (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Maarif, M. S. And Kartika, L. 2014. *Manajemen pelatihan upaya mewujudkan kinerja unggul dan pemahaman employee engagement*. Bogor, PT Penerbit IPB Press.
- Manurung, Mona T., Ratnawati, Intan. 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang)*. *Diponegoro Journal of Management*, Volume 1, Nomor 2, Tahun 2012, Hal 145-157.
- Maoe, V. A., Sintaasih, D. K., & Sudibya, I. G. A. 2016. *Pengaruh konflik peran terhadap kepuasan kerja dan kinerja pendeta gereja kristen protestan di bali*. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(5), 1279-1308.
- Mobley, W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Oktaviani, E., & Marlinah, A. 2014. *Pengaruh Tindakan Supervisi, Motivasi, Profesionalisme, Locus of Control, Konflik Peran terhadap Kepuasan Kerja*. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 16(1), 61-74.

- Prayogi, M.A., Koto, M. and Arif, M., 2019. *Kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada pengaruh work-life balance dan stres kerja terhadap turnover intention*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 20(1), pp.39-51.
- Prihartono. 2013. *Administrasi, Organisasi, dan Manajemen: Pendekatan Praktis dan Teknik Mengelola Organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. 2013. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, John. 2014. *Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Susilo, J., & Satrya, I. G. B. H. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Kontrak*. E-Jurnal Manajemen, 8(6), 3700-3729.
- Utama, D. G. A. S., & Sintaasih, D. K. 2015. *Pengaruh work-family conflict dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan turnover intention (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Yukl, Wexley. 2014. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Citra Nusantara*. Vol.03.No.01.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Kepada Yth:

Bapak/Ibu

Di PT Filter Air Indonesia

Dengan Hormat,

Saya Revia Anggun Prabasiwi, adalah Mahasiswa S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Binaniaga Indonesia.

Dengan ini saya mohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi mengisi daftar kuesioner penelitian ini. Saya sedang melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT FILTER AIR INDONESIA.**

Untuk keperluan tersebut, saya mengharapkan kesediaan waktu Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan jawaban yang sebenar-benarnya sesuai dengan penelitian yang Bapak/Ibu karyawan miliki untuk membantu penelitian ini.

Demikian saya sampaikan, atas kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Revia Anggun Prabasiwi.

KUESIONER

PENGARUH KONFLIK PERAN TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT FILTER AIR INDONESIA

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesioner yang diberikan dibawah ini.

I. DATA RESPONDEN

1. Nama :
2. Usia : a. 20-30 Thn b. 31-40 Thn c. 41-50 Thn
3. Jenis Kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan terakhir : a. SMA/SMK b. D3 c. S1
5. Lama Kerja : a. <1 Thn b. 1-2 Thn c. 2-4 Thn

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang / checklist (√) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban setiap pertanyaan yang diterapkan.

KETERANGAN

Kategori	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

III. DAFTAR PERTANYAAN

1. Konflik Peran

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
	Peran					
1	Saya menjalankan tugas-tugas yang kurang sesuai dengan <i>jobdesk</i> pekerjaan					
2	Saya merasa deskripsi jabatan yang saya miliki kurang jelas dalam menunjukkan apa yang harus saya kerjakan					
	Harapan Peran					
3	Saya merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan yang berbeda diwaktu yang bersamaan					
4	Saya sering merasa kebingungan dengan tugas yang diberikan karena perintah berubah-ubah					
	Kekacauan Peran					
5	Saya menerima penugasan tanpa didukung sumber daya yang memadai misal rekan kerja yang kurang kompeten/sulit bekerja sama					
6	Saya merasa melakukan pekerjaan yang sebenarnya menurut saya tidak perlu					

2. Kepuasan Kerja

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
	Upah					
1	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan					
2	Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki					
	Pekerjaan Itu Sendiri					
3	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
4	Saya melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tugas saya					
	Rekan Kerja					
5	Saya bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					
6	Saya bekerja dengan rekan kerja yang dapat memberikan solusi ketika ada masalah kerja					
	Promosi					
7	Saya memiliki kesempatan terbuka untuk dipromosikan					
8	Penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
	Pengawas					
9	Saya memiliki atasan yang memperlakukan karyawan dengan baik					
10	Saya memiliki atasan yang mau mendengarkan saran, kritik dan pendapat karyawan bawahannya					

3. Turnover Intention

NO	PERTANYAAN	JAWABAN				
		STS	TS	N	S	SS
	Memikirkan Untuk Keluar					
1	Saya memikirkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat					
2	Saya siap mempertimbangkan jika ada peluang untuk keluar					
	Pencarian Alternatif Pekerjaan					
3	Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain					
4	Saya akan meninggalkan kantor tempat saya bekerja bila sudah mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang lebih baik					
	Niat Untuk Keluar					
5	Saya berniat keluar dari kantor tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat					
6	Saya berniat keluar dari kantor tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir					

Lampiran 2 Distribusi Frekuensi

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	15.1	15.1	15.1
	3	18	34.0	34.0	49.1
	4	26	49.1	49.1	98.1
	5	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	15.1	15.1	15.1
	3	13	24.5	24.5	39.6
	4	31	58.5	58.5	98.1
	5	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	10	18.9	18.9	20.8
	4	37	69.8	69.8	90.6
	5	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	10	18.9	18.9	20.8
	4	34	64.2	64.2	84.9
	5	8	15.1	15.1	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	18	34.0	34.0	34.0
	3	21	39.6	39.6	73.6
	4	14	26.4	26.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	7.5	7.5	7.5
	3	19	35.8	35.8	43.4
	4	29	54.7	54.7	98.1
	5	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	13.2	13.2	13.2
	3	14	26.4	26.4	39.6
	4	31	58.5	58.5	98.1
	5	1	1.9	1.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.9	1.9	1.9
	3	5	9.4	9.4	11.3
	4	40	75.5	75.5	86.8
	5	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	15.1	15.1	15.1
	3	18	34.0	34.0	49.1
	4	27	50.9	50.9	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.7	5.7	5.7
	3	6	11.3	11.3	17.0
	4	37	69.8	69.8	86.8
	5	7	13.2	13.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	17.0	17.0	17.0
	3	25	47.2	47.2	64.2
	4	19	35.8	35.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5.7	5.7	5.7
	3	16	30.2	30.2	35.8
	4	28	52.8	52.8	88.7
	5	6	11.3	11.3	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	45.3	45.3	45.3
	3	20	37.7	37.7	83.0
	4	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	33	62.3	62.3	62.3
	3	15	28.3	28.3	90.6
	4	5	9.4	9.4	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	27	50.9	50.9	50.9
	3	8	15.1	15.1	66.0
	4	18	34.0	34.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	32	60.4	60.4	62.3
	3	9	17.0	17.0	79.2
	4	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	28	52.8	52.8	54.7
	3	8	15.1	15.1	69.8
	4	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.9	1.9	1.9
	2	27	50.9	50.9	52.8
	3	9	17.0	17.0	69.8
	4	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	45.3	45.3	45.3
	3	20	37.7	37.7	83.0
	4	9	17.0	17.0	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	24	45.3	45.3	45.3
	3	17	32.1	32.1	77.4
	4	12	22.6	22.6	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	24.5	24.5	24.5
	3	24	45.3	45.3	69.8
	4	16	30.2	30.2	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Z10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	20	37.7	37.7	37.7
	3	22	41.5	41.5	79.2
	4	11	20.8	20.8	100.0
	Total	53	100.0	100.0	

Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas Konflik Peran (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	34.83	26.833	.749	.737
X2	34.73	25.789	.818	.723
X3	34.17	28.282	.733	.752
X4	34.13	27.982	.644	.752
X5	35.33	29.816	.395	.778
X6	34.70	28.562	.615	.759
TOTAL	18.90	8.231	1.000	.815

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.781	7

Uji Validitas Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	37.27	43.926	.887	.764
Y2	36.73	48.478	.651	.797
Y3	37.43	44.116	.901	.765
Y4	36.83	46.144	.694	.784
Y5	37.53	44.533	.877	.768
Y6	37.13	44.809	.871	.770
TOTAL	20.27	13.444	1.000	.920

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.807	7

Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan Kerja (Z)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1	55.70	146.010	.733	.753
Z2	55.97	147.895	.710	.756
Z3	55.60	145.145	.717	.751
Z4	55.70	145.114	.741	.751
Z5	55.67	143.816	.720	.749
Z6	55.60	143.834	.747	.749
Z7	55.67	148.023	.684	.757
Z8	55.77	146.185	.735	.753
Z9	55.40	147.559	.690	.756
Z10	55.63	149.068	.606	.760
TOTAL	29.30	40.424	1.000	.908

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.775	11

Lampiran 4 Hasil Outer Loading

Outer Loadings

Matrix			
	KEPUASAN KERJA	KONFLIK PERAN	TURNOVER INTENTION
X1		0.861	
X2		0.854	
X3		0.783	
X4		0.774	
X5		0.726	
X6		0.824	
Y1			0.887
Y2			0.750
Y3			0.909
Y4			0.738
Y5			0.868
Y6			0.871
Z1	0.805		
Z10	0.663		
Z2	0.780		
Z3	0.665		
Z4	0.800		
Z5	0.683		
Z6	0.705		
Z7	0.706		
Z8	0.668		
Z9	0.710		

Lampiran 5 Discriminant Validity (Cross Loading)

Discriminant Validity

	KEPUASAN KERJA	KONFLIK PERAN	TURNOVER INTENTION
X1	-0.630	0.861	0.665
X2	-0.506	0.854	0.536
X3	-0.675	0.783	0.562
X4	-0.601	0.774	0.546
X5	-0.451	0.726	0.573
X6	-0.448	0.824	0.490
Y1	-0.657	0.596	0.887
Y2	-0.557	0.552	0.750
Y3	-0.693	0.628	0.909
Y4	-0.601	0.553	0.738
Y5	-0.581	0.533	0.868
Y6	-0.644	0.669	0.871
Z1	0.805	-0.550	-0.692
Z10	0.663	-0.386	-0.419
Z2	0.780	-0.554	-0.660
Z3	0.665	-0.470	-0.598
Z4	0.800	-0.635	-0.651
Z5	0.683	-0.468	-0.433
Z6	0.705	-0.528	-0.427
Z7	0.706	-0.496	-0.414
Z8	0.668	-0.362	-0.431
Z9	0.710	-0.502	-0.507

Lampiran 6 Average Variance Extracted (AVE) & Composite Reliability

Construct Reliability and Validity

Matrix	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted ...	Cc
	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)	
KEPUASAN KERJA	0.897	0.906	0.915	0.519	
KONFLIK PERAN	0.891	0.896	0.917	0.649	
TURNOVER INTENTION	0.915	0.919	0.934	0.705	

Lampiran 7 R-square

R Square

Matrix	R Square	R Square Adjusted
	R Square	R Square Adjusted
KEPUASAN KERJA	0.486	0.476
TURNOVER INTENTION	0.621	0.605

Lampiran 8 Path Coefficients Direct Effect

Path Coefficients

Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Exc
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
KEPUASAN KERJA -> TURNOVER INTENTION	-0.493	-0.501	0.115	4.273	0.000
KONFLIK PERAN -> KEPUASAN KERJA	-0.697	-0.700	0.075	9.309	0.000
KONFLIK PERAN -> TURNOVER INTENTION	0.360	0.353	0.124	2.901	0.004

Lampiran 9 Spesific Indirect Effect

Specific Indirect Effects

Mean, STDEV, T-Values, P-Va...	Confidence Intervals	Confidence Intervals Bias C...	Samples	Copy to Clipboard:	Excel Format	R For
	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values	
KONFLIK PERAN -> KEPUASAN KERJA -> TURNOVER INTENTION	0.344	0.352	0.095	3.604	0.000	

Lampiran 10 Tabulasi Data Konflik Peran

KONFLIK PERAN							
No	X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOTAL
1	3	2	3	2	2	2	14
2	2	2	3	3	2	2	14
3	2	2	3	3	2	2	14
4	2	2	4	4	2	2	16
5	2	2	2	3	2	3	14
6	2	2	3	3	2	3	15
7	3	3	3	3	2	3	17
8	3	3	3	3	2	3	17
9	2	3	3	4	2	3	17
10	3	2	4	4	2	3	18
11	2	3	4	4	2	3	18
12	3	4	4	4	2	3	20
13	3	3	3	3	3	3	18
14	3	3	3	3	3	3	18
15	3	3	4	3	3	3	19
16	3	3	4	4	3	3	20
17	3	3	4	4	3	3	20
18	3	3	4	4	3	3	20
19	3	3	4	4	3	3	20
20	4	4	4	4	3	3	22
21	4	4	4	5	3	3	23
22	3	3	4	4	4	3	21
23	4	4	4	4	4	3	23
24	3	2	4	4	2	4	19
25	2	4	4	4	2	4	20
26	3	4	4	4	2	4	21
27	4	4	4	4	2	4	22
28	4	4	4	4	2	4	22
29	4	4	4	5	2	4	23
30	4	4	4	3	3	4	22
31	4	4	3	4	3	4	22
32	4	3	4	4	3	4	22
33	3	4	4	4	3	4	22
34	3	4	4	4	3	4	22
35	4	4	4	4	3	4	23
36	4	4	4	4	3	4	23
37	4	5	4	4	3	4	24
38	4	4	5	4	3	4	24
39	4	4	5	4	3	4	24
40	4	4	4	5	3	4	24
41	4	4	4	5	3	4	24
42	3	4	4	4	4	4	23
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	4	4	24
46	4	4	4	4	4	4	24
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	4	4	4	24
49	4	4	5	4	4	4	25
50	4	4	4	5	4	4	25
51	4	4	5	5	4	4	26
52	4	4	5	5	4	4	26
53	5	4	4	5	4	5	27
Jumlah	179	184	205	208	155	186	1117
Rata-rata	3.38	3.47	3.87	3.92	2.92	3.51	21.08

Lampiran 11 Tabulasi Data Turnover Intention

TURNOVER INTENION							
No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
1	2	3	2	3	2	2	14
2	2	2	2	3	2	2	13
3	3	3	3	3	3	3	18
4	3	4	3	4	3	3	20
5	2	4	2	2	2	3	15
6	2	3	2	2	2	2	13
7	3	4	3	4	3	4	21
8	2	4	3	4	2	3	18
9	3	4	3	4	3	3	20
10	4	4	3	4	3	4	22
11	3	4	2	2	2	3	16
12	3	4	4	4	3	4	22
13	4	4	3	4	3	4	22
14	3	4	3	4	3	3	20
15	4	4	3	4	3	3	21
16	4	5	4	3	4	4	24
17	3	4	2	4	2	3	18
18	4	4	4	4	4	4	24
19	4	4	3	4	3	3	21
20	4	4	4	5	4	4	25
21	4	4	3	4	4	4	23
22	4	4	4	5	3	4	24
23	4	4	4	4	4	5	25
24	4	4	4	4	4	4	24
25	2	3	2	3	2	3	15
26	3	3	3	4	3	3	19
27	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	4	4	4	4	24
29	4	4	4	4	3	4	23
30	3	4	3	4	3	3	20
31	4	4	4	4	4	4	24
32	3	4	3	4	3	3	20
33	3	4	3	4	3	4	21
34	4	4	3	4	4	4	23
35	4	5	4	5	4	5	27
36	4	4	4	4	3	4	23
37	2	4	2	4	2	3	17
38	4	4	3	3	3	4	21
39	4	5	4	5	4	5	27
40	4	4	4	4	3	4	23
41	4	4	4	5	4	5	26
42	4	4	4	4	3	5	24
43	5	5	4	4	4	4	26
44	4	4	4	4	4	4	24
45	4	4	4	4	3	4	23
46	4	5	4	5	3	4	25
47	4	4	4	4	4	4	24
48	4	4	4	5	4	3	24
49	4	5	4	4	4	4	25
50	3	4	4	4	3	4	22
51	4	4	4	4	3	4	23
52	4	5	4	4	4	5	26
53	3	4	3	4	3	4	21
Jumlah	185	212	178	207	169	196	1147
Rata-rata	3.49	4.00	3.36	3.91	3.19	3.70	21.64

Lampiran 11 Tabulasi Data Kepuasan Kerja

KEPUASAN KERJA											
No	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	TOTAL
1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	36
4	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	22
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
7	4	3	4	3	2	2	4	4	4	3	33
8	2	4	4	2	4	4	3	4	2	2	31
9	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37
10	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22
11	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	33
12	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	22
13	2	2	2	3	4	4	2	2	4	4	29
14	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
15	3	3	3	3	2	4	3	2	3	4	30
16	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22
17	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	24
18	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	27
19	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	26
20	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	26
21	3	2	2	4	4	4	3	3	3	3	31
22	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	24
23	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23
24	2	2	4	4	4	3	3	3	3	3	31
25	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
26	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	23
27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
28	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	25
29	2	2	2	2	4	2	3	3	2	2	24
30	3	2	4	4	2	2	3	3	2	2	27
31	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	24
32	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	27
33	2	3	2	4	2	2	4	4	4	4	31
34	3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	28
35	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21
36	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31
37	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	29
38	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	23
39	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21
40	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	25
41	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22
42	3	2	4	2	4	4	2	3	2	2	28
43	3	2	2	2	2	2	3	4	4	3	27
44	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	32
45	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	21
46	3	2	2	2	4	4	2	2	3	4	28
47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21
48	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	21
49	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	25
50	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	25
51	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
52	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19
53	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	27
Jumlah	144	131	150	136	145	146	144	147	162	150	1455
Rata-rata	2.72	2.47	2.83	2.57	2.74	2.75	2.72	2.77	3.06	2.83	27.45