

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

SKRIPSI

**PUNGKAS PRIHARTINI
2117000062**



**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA
JAKARTA
2021**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN
BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA DAN *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN**

SKRIPSI

**PUNGKAS PRIHARTINI
2117000062**



**SKRIPSI INI DIAJUKAN UNTUK MELENGKAPI SEBAGIAN
PERSYARATAN MENJADI SARJANA MANAJEMEN**

**PROGRAM STUDI STRATA 1 MANAJEMEN SEKOLAH
TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA JAKARTA
2021**

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi dengan judul:

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION***

yang disusun untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Manajemen (S.M) pada Program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI) Jakarta, sejauh yang saya ketahui bukan merupakan tiruan, duplikasi ataupun plagiat dari karya ilmiah yang sudah dipublikasikan dan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar kesarjanaan di lingkungan STEI dan di Perguruan Tinggi lainnya, kecuali bagian yang sumber informasinya dicantumkan sebagaimana mestinya. Jika dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa terdapat unsur tiruan, duplikasi ataupun plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jakarta, 21 Januari 2022



PUNGKAS PRIHARTINI

NPM 21170000062

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi dengan judul :

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*

Dibuat untuk melengkapi sebagian persyaratan menjadi Sarjana Manajemen (S.M) di Program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia. Skripsi ini ditulis dibawah bimbingan Dr. Diah Pranasari, SP, MM. dan diketahui oleh Kepala Program Studi Strata 1 Manajemen, serta dinyatakan memenuhi syarat sebagai skripsi pada Program Studi Strata 1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta.

Jakarta, 21 Januari 2022

Pembimbing,

Kepala Program Studi S-1 Manajemen



Dr. Diah Pranasari, SP, MM



Muhammad Kamaditya BBA, M.sc


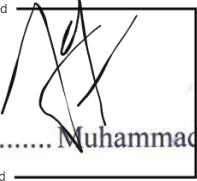
HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

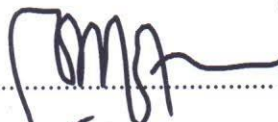
PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*


telah diuji dalam suatu sidang skripsi yang diselenggarakan oleh Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia pada tanggal 22 Februari 2022 dengan nilai A


Panitia Ujian Skripsi

 digitally signed 
..... Muhammad Ramaditya, BBA, M.Sc.
disign.ipb.ac.id

(Kepala Program Studi S-1 Manajemen)

2.  Dr. Diah Pralitasari, SP., MM.
(Pembimbing)

3.  Drs. Jusuf Hariyanto, M.Sc ..
(Anggota Penguji)

4.  Dr. Dian Surya Sampurna, SE., MM ,
(Anggota Penguji)

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu wa ta'ala Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan rahmat, karunia, dan bimbingan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang merupakan sebagian, pesyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (S.M) di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI), Jakarta.

Skripsi ini dapat diselesaikan berkat bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, sehingga semua kendala yang dihadapi dapat diatasi dengan baik. Pada kesempatan ini disampaikan ungkapan terima kasih yang setulusnya kepada :

1. Ibu Dr. Diah Pranitasari, SP., MM. selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
2. Bapak Drs. Jusuf Hariyanto, M.Sc dan Bapak Dr. Dian Surya Sampurna, SE.,MM selaku dosen penguji yang telah meluangkan waktu dan tenaga atas saran dan kritikan selama proses sidang.
3. Bapak Drs. Ridwan Maronrong, M.Sc selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, Jakarta.
4. Bapak Muhammad Ramaditya, BBA, M.Sc selaku Kepala Program Studi S-1 Manajemen
5. Segenap dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STEI), atas ilmu yang diberikan serta bimbingannya selama melaksanakan studi
6. Bapak Prapto Makhmudi dan Ibu Yohana selaku orang tua peneliti yang tiada henti memberikan doa, semangat, dan menjadi sumber semangat motivasi bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
7. Nani, Ratna, Wahyu, dan Wida selaku saudara kandung peneliti yang tiada henti memberikan doa, dan dukungan kepada peneliti.
8. Kantor PT. Matahari Abadi Panganindo karena sudah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian sehingga membantu peneliti dalam usaha memperoleh data yang peneliti perlukan.
9. Karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo yang telah membantu mengisi

data kuesioner untuk kepentingan penelitian.

10. Affifah, Trisna, Nia, Rut, Ditya, Dewi, Devi, Heri, Eva, Yessy selaku sahabat peneliti yang selalu menjadi *support system* bagi peneliti selama proses dalam menyelesaikan studi.
11. *Last but not least*. Terima kasih untuk diri saya, yang selalu berusaha keras dan semangat untuk menyelesaikan skripsi ini. *You did well, and i proud*.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam skripsi ini masih terdapat kekurangan/kelemahan. Untuk itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran untuk penyempurnaan skripsi ini.

Jakarta, 21 Januari 2022



PUNGKAS PRIHARTINI

NPM 21170000062

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Pungkas Prihartini
NPM : 21170000062
Program Studi : S-1 Manajemen
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty- Free Right*)** atas skripsi saya yang berjudul:

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN *TURNOVER INTENTION*

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*) merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal : 21 Januari 2022

Yang menyatakan



Pungkas Prihartini

Pungkas Prihartini NPM 21170000062 Program Studi S-1 Manajemen	Dosen Pembimbing: Dr. Diah Pranitasari, SP, MM
PENGARUH <i>WORK FAMILY CONFLICT</i> DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN <i>TURNOVER INTENTION</i>	
ABSTRAK	
<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>work family conflict</i> dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i> pada karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo, Jakarta.</p> <p>Strategi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat kausalistik/asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dengan metode <i>nonprobability sampling</i>. Penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada 112 orang karyawan PT. Matahari Abadi Panganindo, yang diukur menggunakan <i>skala likert</i>. Analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan <i>software SmartPLS 3.3.3</i>, dan diuji menggunakan analisis <i>outer model</i>, <i>inner model</i>, uji hipotesis.</p> <p>Hasil penelitian ini membuktikan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>, budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>, budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja, dan <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.</p>	
<p><i>Kata Kunci : Work family conflict, Budaya organisasi, Kepuasan Kerja, Turnover intention</i></p>	

Pungkas Prihartini
NPM 21170000062
S-1 Management Study Program

Advisor:
Dr. Diah Pranitasari, SP, MM

***THE INFLUENCE OF WORK FAMILY CONFLICT AND
ORGANIZATIONAL CULTURE TO JOB SATISFACTION AND
TURNOVER INTENTION***

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work family conflict and organizational culture on job satisfaction and turnover intention of employees of PT. Matahari Abadi Panganindo, Jakarta.

The research strategy uses a causal/associative quantitative approach. The sample used in this study is a saturated sample with non-probability sampling method. This study uses primary data by distributing questionnaires distributed to 112 employees of PT. Matahari Abadi Panganindo, which was measured using a Likert scale. The analysis used in the study used SmartPLS 3.3.3 software, and was tested using the analysis of the outer model, inner model, and hypothesis testing.

The results of this study prove that work family conflict has a negative effect on job satisfaction, organizational culture has a positive effect on job satisfaction, work family conflict has a positive effect on turnover intention, organizational culture has a negative effect on turnover intention, and job satisfaction has a negative effect on turnover intention, organizational culture has a negative effect on turnover intention through job satisfaction, and work family conflict has a positive effect on turnover intention through job satisfaction

Keywords: Work family conflict, Organizational culture, Job satisfaction, Turnover intention

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	vii
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
BAB II.....	7
KAJIAN PUSTAKA.....	7
2.1 Review Hasil-Hasil Penelitian Terlebih Dahulu	7
2.2 Landasan Teori	11
2.2.1 <i>Turnover Intention</i>	11
2.2.1.1 Definisi <i>Turnover Intention</i> . _x	11

2.2.1.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i>	12
2.2.1.3	Upaya Pengendalian <i>Turnover Intention</i>	12
2.2.1.4	Indikator <i>Turnover Intention</i>	13
2.2.2	Kepuasan Kerja.....	13
2.2.2.1	Definisi Kepuasan Kerja	13
2.2.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	14
2.2.2.3	Dampak Ketidakpuasan kerja.....	16
2.2.2.4	Indikator Kepuasan Kerja	16
2.2.3	Budaya Organisasi	17
2.2.3.1	Definisi Budaya Organisasi.....	17
2.2.3.2	Fungsi dan Peran Budaya Organisasi	18
2.2.3.3	Indikator Budaya Organisasi.....	18
2.2.4	<i>Work family conflict</i>	19
2.2.4.1	Definisi <i>Work Family Conflict</i>	19
2.2.4.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	20
2.2.4.3	Indikator <i>Work Family Conflict</i>	21
2.3	Keterkaitan Antar Variabel Penelitian	21
2.3.1	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja	21
2.3.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja.....	22
2.3.3	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	23
2.3.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	24
2.3.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	24
2.3.6	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja.....	26
2.3.7	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja.....	26
2.4	Pengembangan Hipotesis Penelitian	27
2.5	Kerangka Konsep Penelitian	28
BAB III.....		29
METODE PENELITIAN		29
3.1	Strategi Penelitian	29
3.2	Populasi dan Sampel	29
3.2.1	Populasi	29
3.2.2	Sampel.....	29
3.3	Data dan Metode Pengumpulan Data.....	30
3.3.1	Data Primer.....	30

3.3.2	Data Sekunder	30
3.3.3	Metode Pengumpulan Data	30
3.4	Operasionalisasi Variabel.....	31
3.5	Metode Analisa Data.....	33
3.5.1	Metode Pengelolaan Data.....	34
3.5.2	Metode Analisis Data	34
3.5.2.1.	Analysis <i>Outer Model</i>	34
3.5.2.2.	Analysis <i>Inner Model</i>	35
3.5.2.3.	Uji Hipotesis	35
BAB IV	36
HASIL DAN PEMBAHASAN	36
4.1	Deskripsi Perusahaan	36
4.1.1	Profil Perusahaan	36
4.1.2	Visi, Misi, dan Motto Perusahaan	37
4.2	Deskripsi Responden.....	38
4.2.1	Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
4.2.2	Data Responden Berdasarkan Usia.....	39
4.2.3	Data Responden Berdasarkan Pendidikan.....	39
4.2.4	Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja	40
4.2.5	Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan	40
4.2.6	Data Responden Divisi/Departemen.....	40
4.3	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	42
4.3.1	Hasil Evaluasi Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	42
4.3.2	Hasil Evaluasi Model Pengukuran (<i>Inner Model</i>)	55
4.3.3	Pengujian Hipotesis	56
4.3.3.1	Pengujian Hipotesis Pertama.....	58
4.3.3.2	Pengujian Hipotesis Kedua	58
4.3.3.3	Pengujian Hipotesis Ketiga.....	58
4.3.3.4	Pengujian Hipotesis Keempat	59
4.3.3.5	Pengujian Hipotesis Kelima.....	59
4.3.3.6	Pengujian Hipotesis Keenam.....	59
4.3.3.7	Pengujian Hipotesis Ketujuh	59
4.4	Pembahasan	60
4.4.1	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Kepuasan Kerja	60
4.4.2	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.....	60

4.4.3	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	61
4.4.4	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i>	62
4.4.5	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	62
4.4.6	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja.....	63
4.4.7	Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui Kepuasan Kerja.....	64
BAB V.....		65
SIMPULAN DAN SARAN		65
5.1	Simpulan.....	65
5.2	Saran.....	66
5.3	Keterbatasan	67
DAFTAR REFERENSI		68
DAFTAR LAMPIRAN.....		73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Data Masuk – Keluar (<i>Turnover</i>) PT. Matahari Abadi Panganindo Tahun 2017-2020.....	3
Tabel 3.3.3 Skala Model <i>Likert</i>	31
Tabel 3.4 Operasional Variabel	32
Tabel 4.2.1 Jenis Kelamin	38
Tabel 4.2.2 Usia	39
Tabel 4.2.3 Pendidikan Terakhir.....	39
Tabel 4.2.4 Lama Bekerja	40
Tabel 4.2.5 Status Pernikahan	40
Tabel 4.2.6 Divisi/Departemen.....	40
Tabel 4.3.1.1 Validitas instrumen tahap 1 variabel <i>work family conflict</i>	43
Tabel 4.3.1.2 Validitas instrumen tahap 1 variabel budaya organisasi	44
Tabel 4.3.1.3 Validitas instrumen tahap 1 variabel kepuasan kerja.....	45
Tabel 4.3.1.4 Validitas instrumen tahap 1 variabel <i>turnover intention</i>	46
Tabel 4.3.1.5 Validitas instrumen tahap 2 variabel <i>work family conflict</i>	47
Tabel 4.3.1.6 Validitas instrumen tahap 2 variabel Budaya Organisasi.....	47
Tabel 4.3.1.7 Validitas instrumen tahap 2 variabel kepuasan kerja.....	48
Tabel 4.3.1.8 Validitas instrumen tahap 2 variabel <i>turnover intention</i>	49
Tabel 4.3.1.9 Validitas instrumen tahap 3 variabel <i>work family conflict</i>	50
Tabel 4.3.1.10 Validitas instrumen tahap 3 variabel budaya organisasi	50
Tabel 4.3.1.11 Validitas instrumen tahap 3 variabel kepuasan kerja.....	51
Tabel 4.3.1.12 Validitas instrumen tahap 3 variabel <i>turnover intention</i>	52
Tabel 4.3.1.13 <i>Cross Loading Discriminant Validity</i>	53

Tabel 4.3.1.14 Pengujian Realibilitas	54
Tabel 4.3.2 <i>R-Square Coefficient</i>	56
Tabel 4.3.3.1 Hasil Perhitungan <i>Direct Effect</i>	57
Tabel 4.3.3.2 Hasil Perhitungan <i>Indirect Effect</i>	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1.1 Gedung PT. Matahari Abadi Panganindo.....	37
Gambar 4.1.2 Gedung Pemotongan Ayam.....	37
Gambar 4.3.1.1 Hasil Pengolahan Tahap 1	42
Gambar 4.3.1.2 Hasil Pengolahan Tahap 2	46
Gambar 4.3.1.3 Hasil Pengolahan Tahap 3	49
Gambar 4.3.3.1 Hasil <i>Bootstrapping</i>	57

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner.....	73
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Responden	80
Lampiran 3. Daftar Riwayat Hidup	99
Lampiran 4. Surat Permohonan Riset Perusahaan.....	100
Lampiran 5. Surat Permohonan Riset Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia	101
Lampiran 6. Kunjungan Peneliti ke Gedung Pemotongan Ayam.....	102
Lampiran 7. Ayam PT. Matahari Abadi Panganindo Yang Sudah Dikemas	103
Lampiran 8. Packaging Ayam PT. Matahari Abadi Panganindo.....	104
Lampiran 9. Mobil Distribusi PT. Matahari Abadi Panganindo.....	105
Lampiran 10. Wawancara HRD PT. Matahari Abadi Panganindo	106