

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Profil PT Jalur Nugraha Ekakurir

PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandar Lampung didirikan di Bandar Lampung tepatnya di jalan Imam Bonjok, Kemiling Bandar Lampung sebagai perusahaan yang memiliki berbagai aspek pelayanan terutama pelayanan jasa ekspedisi domestik dengan berbekal motto “*Express Across Nation*” keseimbangan dan kejujuran merupakan unsur penting bagi perusahaan untuk menumbuhkan kepercayaan dalam perusahaan jasa kurir.

4.2 Karakteristik Responden

Penelitian ini akan meneliti tentang pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandar Lampung. dalam melakukan penelitian ini, peneliti menyebarkan angket kepada karyawan sebanyak 42 responden. Karakter responden ditunjukkan pada beberapa tabel berikut ini.

4.2.1 Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentasi
1	Laki-Laki	31	73.8%
2	Perempuan	11	26.2%
	Total	42	100%

Sumber: data diolah SPSS 21

Dari pengelolaan data jenis kelamin menggunakan software SPSS 21, menunjukkan 42 responden sebagian berjenis kelamin laki-laki dengan persentasi 73.8 % atau sebanyak 31 orang. Sedangkan untuk jenis kelamin perempuan memiliki persentasi sebesar 26.2 % atau sebanyak 11 orang.

Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Jenis Pendidikan	Jumlah	Presentase (100%)
1	SMP	7	16.7 %
2	SMA	22	52.4%
3	DIPLOMA	6	14.3%
4	SARJANA	7	16.7%
5	TOTAL	42	100%

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.2 menjelaskan frekuensi pengelompokan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandar Lampung. Pendidikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan yang bekerja PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Bandar Lampung. adalah tingkat SMA, Ahli Madya (D3), Sarjana (SI), SMP . Persentase yang memiliki pendidikan SMP sebanyak 7 atau 16.7 %, SMA sebanyak 22 atau 52.4% Ahli Madya (D3) adalah sebanyak 6 atau 14.3% dan Sarjana (S1) 7 orang atau 16.7%.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.3.1 Uji Hasil Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuisioner yang disebar kepada 42 responden sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Konflik Pekerjaan Keluarga (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karena kebanyakan waktu yang tersita dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pada pekerjaan yang diemban membuat saya sulit dalam memenuhi tanggung jawab keluarga	14	33.3	24	57.1	4	9.5				
2.	Kebutuhan jam kerja yang banyak di dunia pekerjaan membuat saya mengabaikan kehidupan rumah tangga saya	14	33.3	23	54.8	3	7.1	2	4.8	0	0
3.	Kebutuhan di dunia pekerjaan membuat saya mengabaikan kehidupan rumah tangga saya	11	26.2	25	59.5	6	14.3			0	0
4.	Banyak hal yang sebenarnya harus saya kerjakan di pekerjaan yang saya emban tetapi tidak dapat saya kerjakan karena permintaan dari pasangan saya	9	21.4	30	71.4	3	7.1			0	0

5.	Permintaan untuk kehidupan rumah tangga saya dengan pasangan saya maupun dengan keluarga membuat saya mengabaikan tanggung jawab saya diperkerjaan yang saya emban	14	33.3	24	57.1	4	9.5			0	0
6.	Secara keseluruhan, saya menganggap bahwa keberadaan pekerjaan harus lebih penting dari pada keluarga	12	28.6	27	64.3	1	2.4	2	4.8	0	0

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.3 diperoleh jawaban responden responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pertanyaan no 5 Permintaan untuk kehidupan rumah tangga saya dengan pasangan saya maupun dengan keluarga membuat saya mengabaikan tanggung jawab saya diperkerjaan yang saya emban saya sebanyak 14 orang. Jawaban terendah sangat setuju pada no 2 Kebutuhan jam kerja yang banyak di dunia pekerjaan membuat saya mengabaikan kehidupan rumah tangga saya sebanyak 5 orang.

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Turover Intention (X2)

No	Perryataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N(3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain	22	52.4	15	35.7	5	11.9				
2.	Karyawan akan secepatnya meninggalkan perusahaan	12	28.6	23	54.8	6	14.3	1	2.4	0	0
3.	Karyawan akan segera mencari pekerjaan baru	17	40.5	23	54.8	1	2.4	1	2.4	0	0
4.	Karyawan memasukan lamaran pekerjaan ke perusahaan baru	10	23.8	30	71.4	2	4.8	0	0	0	0
5.	Pekerjaan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan jasa yang saya dapatkan	12	28.6	23	54.8	7	16.7				
6.	Saya sering absen selama bekerja	22	52.4	15	35.7	4	9.5	1	2.4	0	0
7.	Memiliki pemikiran untuk keluar dari perusahaan	18	42.9	21	50.0	1	2.4	2	4.8	0	0
8.	Karyawan memikirkan untuk secepatnya berhenti dari perusahaan	20	47.6	14	33.3	7	16.7	1	2.4	0	0

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.4 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pertanyaan No 1 Karyawan akan mempertimbangkan untuk mengambil pekerjaan lain sebanyak 22 orang. Jawaban terendah sangat setuju pada no 2 karyawan akan secepatnya meninggalkan perusahaan sebesar 5 orang.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Kinerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS(5)		S(4)		N (3)		TS(2)		STS(1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja	11	26.2	17	40.5	11	26.2	3	7.1	0	0
2.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan pekerjaan	28	66.7	14	33.3					0	0
3.	Dapat menyelesaikan sebanyak apapun pekerjaan yang dibebankan	28	66.7	14	33.3	0	0	0	0	0	0
4.	Kuantitas kerja sudah sesuai dengan yang ditetapkan organisasi	27	64.3	15	35.7	0	0	0	0	0	0
5.	Tidak pernah datang terlambat	28	66.7	14	33.3	0	0	0	0	0	0
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan	28	66.7	14	33.3	0	0	0	0	0	0
7.	Dapat menganalisa dan siap serta tanggap setiap masalah yang timbul dan mencari solusi	29	69.0	13	31	0	0	0	0	0	0
8.	Ramah, murah senyum, bertegur sapa, tata bahasa teratur rapi dan baik sesama rekan kerja	27	64.3	13	31	1	2.4	1	2.4		0

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.5 jawaban responden diatas pertanyaan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pertanyaan no 7 Dapat menganalisa dan siap serta tanggap setiap masalah yang timbul dan mencari solusi sebanyak 29 orang. Jawaban terendah sangat setuju pada no 1 Tidak pernah melakukan kesalahan dalam bekerja sebanyak 11 orang.

4.4 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

Pengujian angket penelitian yang berjudul Pengaruh Konflik pekerjaan keluarga dan *Turnover intention* terhadap kinerja karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE). ini menggunakan uji angket skala likert, uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji linieritas, uji heteroskedasitas, uji multikolonieritas dan uji hipotesis. pengujian ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21 for windows.

4.5 Uji Kualitas Data

4.5.1 Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2016) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner yang sudah disebar tentu harus diukur kevalidannya. Kuesioner dikatakan valid jika kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi uji validitas adalah uji yang mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat dengan benar dapat menjadi tolak ukur yang hendak kita ukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dengan $\alpha = 5\%$, Kriteria untuk penilaian uji validitas sebagai berikut:

r hitung $>$ r tabel maka pernyataan tersebut valid.

r hitung $<$ r tabel maka pernyataan tersebut tidak valid.

Uji validitas ini dilakukan dengan menggunakan alat bantu SPSS. Ketika r hitung sudah diperoleh, r hitung itu akan dibandingkan dengan r tabel dengan tingkat $\alpha = 5\%$ dengan $df = n - 2$ ($42-2 = 40$) dan diperoleh r tabel sebesar 0,3044 kuesioner ini disebar kepada 342 responden di PT.Jalur Nugraha Ekakurir yang terdiri dari 22 pertanyaan dari 3 variabel penelitian. Variabel tersebut adalah variabel Konflik Pekerjaan Keluarga (X_1), *Turnover Intention* (X_2) dan kinerja (Y). Konflik Pekerjaan Keluarga (X_1) terdiri dari 6 butir pertanyaan, variable *Turnover Intention* (X_2) terdiri dari 8 butir pertanyaan dan

variabel kinerja (Y) terdiri dari 8 pertanyaan. Berikut dibawah ini adalah hasil uji validitas dari setiap item pertanyaan.

4.5.2 Uji Validitas Konflik Pekerjaan-Keluarga(X1)

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Konflik pekerjaan-keluarga (X1)

Pertanyaan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
ISN 1	0,3044	0. 630	Valid
ISN 2	0,3044	0,686	Valid
ISN 3	0,3044	0,695	Valid
ISN 4	0,3044	0,625	Valid
ISN 5	0,3044	0,707	Valid
ISN 6	0,3044	0,684	Valid

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa kuisisioner dari variabel Konflik pekerjaan keluarga (X1) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pertanyaan berdasarkan dengan dasar keputusan r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3044.

1.5.3 Uji Validitas *Turnover Intention* (X2)

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas *Turnover Intention* (X2)

Pertanyaan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
ISN 1	0,3044	0.553	Valid
ISN 2	0,3044	0.729	Valid
ISN 3	0,3044	0.675	Valid
ISN 4	0,3044	0.543	Valid
ISN 5	0,3044	0.632	Valid
ISN 6	0,3044	0.509	Valid
ISN 7	0,3044	0.671	Valid
ISN 8	0,3044	0.651	Valid

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.7 menjelaskan bahwa kuesioner dari variabel *turnover intention* (X2) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pertanyaan berdasarkan dengan dasar keputusan r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3044

4.5.4 Uji Validitas Kinerja (Y)

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

Pertanyaan	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
ISN 1	0,3044	0,603	Valid
ISN 2	0,3044	0,809	Valid
ISN 3	0,3044	0,809	Valid
ISN 4	0,3044	0,527	Valid
ISN 5	0,3044	0,756	Valid
ISN 6	0,3044	0,809	Valid
ISN 7	0,3044	0,656	Valid
ISN 8	0,3044	0,424	Valid

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.8 menjelaskan bahwa kuesioner dari variable kinerja (Y) mendapatkan hasil yang valid pada semua item pertanyaan berdasarkan dengan dasar keputusan r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0,3044

4.6 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah uji yang mengukur apakah suatu kuisisioner yang disebar kepada responden memiliki sifat reliable atau handal jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam bukunya (V. Wiratna Sujarweni. 2014. SPSS Untuk Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Hal – 193) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuisisioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut.

1. nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan Jika reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuisisioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Konflik pekerjaan keluarga(X1)	0,753	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (X2)	0,769	Reliabel
Kinerja (Y)	0,788	Reliabel

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.9 menjelaskan hasil uji reliabilitas pada ketiga kuisisioner variabel penelitian yang diuji, yaitu variabel konflik pekerjaan keluarga (X1), *Turnover intention* (X2) dan kinerja (Y). Didapati nilai *Cronbach's Alpha* berada diatas nilai standar uji reliabilitas yaitu diatas 0,60, sehingga dikatakan bahwa semua kuisisioner yang terdiri dari 3 variabel ini adalah bersifat reliabel.

4.7 Uji Asumsi Klasik

4.7.1 Uji Linieritas

Suatu Uji atau analisis yang dilakukan dalam penelitian harus berpedoman pada dasar pengambilan keputusan yang jelas. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas dapat dilakukan dengan dua cara .

Membandingkan nilai Signifikan (Sig) dengan 0,05

1. Jika nilai deviation from linieritas Sig $> 0,05$, Maka ada hubungan yang linier secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen
2. Jika nilai deviation from linieritas Sig $< 0,05$, Maka tidak ada hubungan secara signifikan antara variabel independen dan dipenden.

Tabel 4.10
Uji Nilai Linieritas

Variabel	Nilai df	Nilai f	Nilai Sig
Konflik pekerjaan keluarga		504	860
<i>Turnover Intention</i>	8	823	371
Kinerja	32	464	872

Sumber: data diolah SPSS 21

1. Berdasarkan Nilai Signifikan (Sig) diperoleh nilai deviation from linieritas sebesar 0,872 lebih besar dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara konflik pekerjaan keluarga dan *Turnover intention* terhadap kinerja karyawan
2. Berdasarkan nilai f hitung adalah $0,464 < f \text{ tabel } 1,732$ karena nilai F hitung lebih kecil dari nilai F tabel maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linier secara signifikan antara variabel konflik pekerjaan keluarga dan *turnover intention* terhadap kinerja karyawan

4.7.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik harus memiliki kondisi tidak terjadinya korelasi diantara variabel independen.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas (Tolerance dan VIF) adalah sebagai berikut:

Pedoman keputusan berdasarkan nilai *tolerance* dan VIF

1. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
2. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolonieritas dalam model regresi.
3. Jika nilai VIF $< 10,00$ maka artinya tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi.

4. Jika nilai VIF $> 10,00$ maka artinya terjadi multikolonieritas dalam model regresi

Tabel 4.11
Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
Konflik pekerjaan keluarga	0.607	1.647
<i>Turnover intention</i>	0.607	1.647

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.11 menjelaskan hasil uji multikolonieritas yang menghasilkan nilai tolerance variabel konflik pekerjaan keluarga (X1) dan variabel *Turnover intention* (X2) sebesar 0,607. Kedua variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai *tolerance* $> 0,10$. Sedangkan VIF (*Variance Inflation Factor*) menghasilkan nilai variabel (X1) dan variabel (X2) sebesar 1,647. Dengan demikian diperoleh nilai VIF $< 10,00$. Maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolonieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi ini.

4.8 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.12
Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	<i>turnover intention</i> , Konflik_keluarga ^a		Enter

Tabel 4.12 menjelaskan informasi tentang variabel penelitian yang digunakan serta metode dalam analisis regresi. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel konflik pekerjaan keluarga (X1) dan *turnover intention* (X2). Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel kinerja (Y).

Tabel 4.13
Model Summary

Variabel	Nilai korelasi (R)	R Square (R ²)
Konflik pekerjaan keluarga, <i>Turnover intention</i> Dan Kinerja	-0.26	0.24

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.13 menjelaskan informasi tentang nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,24. Arti dari koefisien determinasi (*R Square*) ini berarti kontribusi atau sumbangan pengaruh variabel konflik pekerjaan keluarga (X1) dan *turnover intention* (X2) terhadap variabel kinerja (Y) secara bersama-sama (Simultan) adalah sebesar 24,%. Dan sisanya sebesar 76% dipengaruhi variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini.

Tabel 4.14**Tabel Koefisien**

	B	Std. Error
Constant (Kinerja)	32.618	4.985
Konflik pekerjaan-keluarga	0,50	228
<i>Turnover intention</i>	148	169

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.14 menjelaskan hasil output analisis regresi linier berganda. Pada kolom *unstandardized coefficients* (kolom b) didapati hasil *constant* sebesar 32.618, koefisien Konflik pekerjaan-keluarga sebesar 0,-050 dan koefisien *Turnover intention* 0.148. Sehingga dapat ditulis persamaan regresi menjadi bentuk persamaan sebagai berikut:

$$Y = 32,618 + 0.-050 X1 + 0,148 X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 32,618 berarti jika variabel independen yaitu Konflik pekerjaan keluarga (X1) dan *Turnover intention* (X2) memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel dependen yaitu Kinerja adalah sebesar 32.618.
2. Nilai koefisien regresi variabel Konflik pekerjaan keluarga (X1) adalah sebesar 0,288 memiliki arti bahwa ketika variable konflik pekerjaan keluarga (X1) mengalami peningkatan satu-satuan nilai, maka variabel konflik pekerjaan (X1) akan naik sebesar 0,288.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Turnover intention* (X2) adalah sebesar 0,169 memiliki arti bahwa ketika variabel *Turnover intention* (X2) mengalami peningkatan satu-satuan nilai, maka variabel *Turnover intention intention* (X2) akan naik sebesar 0,169.

4.9 Hasil Uji Hipotesis

4.9.1 Uji t (Uji Parsial)

Ghozali (2018:98) uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi variasi hubungan antara variabel independen dan dependen, apakah variabel Konflik pekerjaan keluarga (X1) dan *Turnover intention* (X2) benar-benar berpengaruh secara individu (parsial) terhadap variabel dependen yaitu variabel kinerja (Y). Adapun dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H1 diterima
2. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka Ho ditolak
3. Jika nilai t hitung $> t$ tabel maka H1 diterima
4. Jika nilai t hitung $< t$ tabel maka Ho ditolak

Tabel 4.15

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Nilai SIG
Konflik pekerjaan keluarga	0.-218	0.829
<i>Turnover intention</i>	0.876	0.387

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.15 menjelaskan output dari uji t (uji parsial) dengan menggunakan program SPSS 22. Berdasarkan tabel diatas, diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel Konflik pekerjaan-keluarga (X1) menghasilkan nilai t hitung sebesar 0.-218 dengan nilai signifikansi sebesar 0,829. Nilai t hitung 0,-218 $< t$ tabel 1,682 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis ditolak. Nilai signifikansi sebesar 0.829 $> 0,05$ yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka Ho ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel konflik pekerjaan

keluarga (X1) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y).

2. Variabel *Turnover intention* (X2) menghasilkan nilai t hitung sebesar 0.876 dengan nilai signifikansi sebesar 0.387. Nilai t hitung $0.876 < t$ tabel 1,683 yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka hipotesis ditolak. Nilai signifikansi sebesar $0.387 > 0,05$ yang berarti berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji t (uji parsial) maka H_0 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel *Turnover intention* (X2) secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja (Y) dikarenakan *turnover intention* variabel (X2) ini memiliki tingkat pengaruh terhadap variabel Kinerja (Y).

4.9.2 Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F adalah uji yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam pengujian uji f, digunakan f statistik atau f tabel dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_1 ditolak, sedangkan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H_1 diterima. (Ghozali, 2018:99).

Dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_1 diterima yang berarti variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima yang berarti variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

Tabel 4.16
Hasil Uji f (Uji Simultan)

Variabel	Fhitung	Nilai SIG	Ftabel
Konflik pekerjaan keluarga, <i>Turnover intention</i> dan Kinerja	0.473	0.626	3.23

Sumber: data diolah SPSS 21

Tabel 4.16 menjelaskan tabel hasil pengujian uji f (uji simultan) variabel independen Konflik pekerjaan-keluarga(X1) dan *turnover intention* (X2) terhadap variabel dependen kinerja (Y). Didapati hasil f hitung sebesar 0.473 dengan nilai signifikansi sebesar 0,626. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) f hitung $0.473 > f$ tabel 3,23 maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima atau dengan kata lain Konflik pekerjaan keluarga (X1) dan *Turnover intention* (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja (Y). Nilai signifikansi dihasilkan sebesar $0,626 > 0,05$ maka berdasarkan dasar pengambilan keputusan uji f (uji simultan) maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima atau dengan kata lain Konflik pekerjaan keluarga (X1) dan *Turnover intention* (X2) secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja (Y).

4.10 Pembahasan

Analisis data yang telah diuraikan diatas memberikan penjelasan dan interpretasi pada penelitian ini:

1. Pengaruh Konflik pekerjaan keluarga Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil analisis regresi membuktikan bahwa adanya pengaruh dari Konflik pekerjaan keluarga terhadap kinerja karyawan PT.Jalur Nugraha Ekakurir (JNE), jadi Karyawan yang mengalami Konflik pekerjaan keluarga semakin tinggi maka akan menurunkan maka kinerja karyawan akan semakin rendah. Keseimbangan antara kerja dan keluarga dapat didefinisikan sebagai tingkat kebahagiaan yang dirasakan individu saat individu mampu menyeimbangkan kehidupannya dalam bidang

pekerjaan juga dalam berumah tangga (Adisa, Gbadamosi & Osabutey, 2016).

Dan penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Matthew Hartono (2018) yang mengatakan bahwa Konflik pekerjaan keluarga memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh *Turnover Intention* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi membuktikan bahwa adanya pengaruh *Turnover intention* terhadap Kinerja Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir, adanya hubungan saling positif antara *turnover intention* dan Kinerja Karyawan yang berarti apa bila Turn over intention itu semakin dikit maka kinerja karyawan semakin baik. Hal ini sejalan dengan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andika Wicaksono (2019)

3. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan *Turnover Intention* Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil Uji F yang telah dilakukan, menghasilkan bahwa Konflik pekerjaan keluarga sama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Paraningrum (2019) yang mengatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga dan *Turnover intention* sama-sama berpengaruh terhadap kinerja Karyawan .

