



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 8913-8925

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bagian Garment PT. Apac Inti Corpora

Bima Putra Aji^{1✉}, Noni Setyorini², Ira Setiawati³

Manajemen, Universitas PGRI Semarang

Email : bimap1237@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menilai dampak *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap turnover intention, dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi. Sampel penelitian terdiri dari seluruh 274 karyawan yang bekerja di sektor garmen PT. Apac Inti Corpora. Metodologi penelitian menggunakan teknik kuantitatif. Investigasi menggunakan teknik simple random sampling. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data PLS-SEM (Partial Least Squares-Structural Equation Modelling). Penelitian ini menggunakan alat SmartPLS 3.2.9 untuk pengolahan data. Menurut temuan penelitian ini, tidak ada dampak yang signifikan dari *work family conflict* terhadap kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai-p sebesar 0,958. Lingkungan kerja memiliki dampak yang substansial terhadap kepuasan kerja, seperti yang ditunjukkan oleh nilai-p sebesar 0,000. Kehadiran *work family conflict* memiliki dampak yang substansial terhadap niat individu untuk meninggalkan pekerjaannya, seperti yang ditunjukkan oleh nilai-p sebesar 0,000. Nilai p (0,416) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan keinginan berpindah. Keinginan berpindah dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,003. Tidak ada hubungan positif antara *work family conflict* dan keinginan berpindah. Hubungan ini dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,961. Lingkungan kerja memiliki dampak substansial terhadap keinginan berpindah, yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai p sebesar 0,007.

Kata Kunci: *Work family conflict*, Lingkungan Kerja, *Turnover Intention*, Kepuasan Kerja.

Abstract

The objective of this study is to examine and assess the impact of work-family conflict and work environment on turnover intention, with job satisfaction serving as a mediating factor. The research sample consists of all 274 employees working in the garment sector of PT. Apac Inti Corpora. The research methodology employs a quantitative technique. The investigation employed a simple random sampling technique. The research used the PLS-SEM (Partial Least Squares-Structural Equation Modelling) data analysis technique. The research utilises the SmartPLS 3.2.9 tool for data processing. According to the findings of this study, there is no significant impact of work family conflict on job satisfaction, as indicated by a p-value of 0.958. The work environment has a substantial impact on job satisfaction, as indicated by a p-value of 0.000. The presence of work-family conflict has a substantial impact on an individual's intention to leave their job, as indicated by a p-value of 0.000. The p-value (0.416) indicates that there is no significant relationship between the work environment and turnover intention. Turnover intention is significantly influenced by job satisfaction, as indicated by a p-value of 0.003. There is no positive relationship between work-family conflict and turnover intention. This relationship is influenced by job satisfaction, as indicated by a p-value of 0.961. The work environment has a substantial impact on turnover intention, which is influenced by job satisfaction, as indicated by a p-value of 0.007.

Keyword: Work family conflict, Work Environment, Turnover Intention, Job Satisfaction

PENDAHULUAN

Dunia bisnis tengah mengalami kemajuan yang pesat. Pertumbuhan sumber daya manusia menjadi salah satu dari sekian banyak faktor yang mendukung kemajuan tersebut. Pengembangan sumber daya manusia mempengaruhi kinerja dan keberhasilan organisasi. Peran penting sumber daya manusia pada hakikatnya adalah sebagai pemikir, penggerak, dan perencana bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan bisnisnya. Pengembangan sumber daya manusia yang terjadi memberikan dampak bagi perusahaan. Perusahaan-perusahaan besar dari berbagai negara berlomba-lomba untuk mencapai tujuannya dan membuat sektor bisnis di Indonesia terus tumbuh setiap tahunnya. Mengatasi masalah tersebut, manajemen harus menciptakan sumber daya manusia yang handal. Sementara perusahaan sendiri harus menunjukkan kemampuan untuk beradaptasi dengan kemajuan yang sedang berlangsung. Sumber daya manusia yang baik akan mendorong perusahaan untuk semakin berkembang. Semangat kerja yang menurun menjadi salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan yang berdampak pada rendahnya produktivitas perusahaan. Kinerja karyawan yang tidak efektif dipengaruhi oleh banyak unsur antara lain pemenuhan kebutuhan kerja, motivasi kerja, semangat kerja, lingkungan kerja dan konflik antara peran keluarga dan pekerjaan (*work*

family conflict).

Permasalahan dalam perusahaan seperti ketidakhadiran, konflik karyawan, tingkat ketidakhadiran yang tinggi, pemogokan, dan pergantian karyawan diawali dari ketidakpuasan. Perusahaan tidak dapat menjaga tingkat perputaran karyawan cukup tinggi yang dikenal sebagai turnover rate. Perusahaan akan mengalami ketidakseimbangan sumber daya manusia yang kurang termotivasi serta kurangnya gairah kerja yang berdampak pada keinginan *turnover intention*. Menurut Fitriantini et al., (2020) *turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya karena faktor lingkungan kerja yang tidak menguntungkan dan ketidakmampuan mendapatkan imbalan, sehingga menimbulkan kekecewaan pekerja yang meluas. Kepergian karyawan berdampak negatif pada perusahaan itu sendiri. Penyebab *turnover intention* (keinginan berpindah) sering terjadi adalah tuntutan keluarga terhadap pekerjaan, perasaan tidak puas dengan lingkungan kerja, dan perasaan tidak puas dengan perusahaan.

Kasus yang sering dialami perusahaan salah satunya PT Apac Inti Corpora yaitu banyak karyawan ikut serta bekerja demi memenuhi kebutuhan ekonominya. Banyak karyawan berusia 30 tahun atau lebih yang melakukan pekerjaan ekstra, tetapi hanya menghasilkan sedikit. Menurut pendapat *Human Resource Development* (HRD) mengatakan bahwa rendahnya kinerja karyawan PT Apac Inti Corpora disebabkan adanya faktor *work family conflict*. Membedakan antara pekerjaan yang mengganggu kehidupan keluarga dan keluarga yang mengganggu pekerjaan dapat menjadi tantangan, karena *work family conflict* muncul ketika individu harus menyeimbangkan tuntutan dari kedua ranah tersebut. Di satu sisi, karyawan harus menyeimbangkan tanggung jawab untuk mengasuh keluarga mereka dan memenuhi kewajiban profesional mereka di tempat kerja. *Work family conflict* mengacu pada bentuk stres atau ketidakseimbangan tertentu yang muncul dari tuntutan dan tanggung jawab yang saling bertentangan dari peran pekerjaan dan keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). *Work family conflict* sering kali muncul ketika kewajiban pekerjaan seseorang membutuhkan lebih banyak waktu atau fokus daripada tanggung jawab mereka di rumah (Minarika et al., 2020).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja setiap karyawan. Menurut Gulo & Widayati (2020), lingkungan kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan yang berpotensi memengaruhi kinerja pekerjaan mereka. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam kemampuan karyawan untuk melaksanakan tugasnya secara efektif. Lingkungan kerja yang optimal akan memberikan pengaruh yang baik bagi organisasi, sehingga karyawan merasa puas dengan pencapaian mereka dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Tujuan dari lingkungan kerja adalah untuk menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, dan menenangkan. Lingkungan

kerja yang optimal dapat mendorong kinerja karyawan dan meningkatkan produktivitas. Perputaran karyawan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang kurang optimal. Mengenai temuan Prisillya dan Turangan (2020), kepuasan kerja mengacu pada keadaan psikologis yang dialami oleh masing-masing karyawan. Sidik dan Safitri (2020) berpendapat bahwa kebahagiaan kerja berpotensi untuk menumbuhkan keterlibatan organisasi karyawan terhadap perusahaan. Kepuasan kerja berkorelasi positif dengan kenyamanan karyawan di tempat kerja dan pengakuan perusahaan terhadap kebahagiaan mereka. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda saat menghadapi masalah perusahaan, yang menunjukkan bahwa kebahagiaan kerja bersifat subjektif. Hal ini menunjukkan adanya korelasi positif antara tingkat *work family conflict* dan tingkat kepuasan kerja di antara karyawan. Oleh karena itu, tingkat keinginan untuk berpindah kerja di antara karyawan akan berkurang.

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan bukti mengenai dampak pengungkapan dari *turnover intention* karyawan pada perusahaan, baik itu *work family conflict* maupun lingkungan kerja. Peneliti menemukan bahwa ada masalah yang mengakibatkan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Permasalahan yang terdapat pada perusahaan diakibatkan kurangnya karyawan dalam membagi peran antara keluarga dengan pekerjaan, sehingga menimbulkan suatu konflik. Mengatasi tingginya angka *turnover intention* pada karyawan, kepuasan kerja bisa menjadi opsi sebagai penengah terhadap konflik tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap turnover intention, dengan kepuasan kerja bertindak sebagai faktor mediasi, berdasarkan penelitian tersebut di atas. Metodologi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yang berpusat pada pemeriksaan hipotesis dan pemanfaatan data kuantitatif dan analisis statistik. Populasi penelitian terdiri dari sekitar 870 karyawan yang bekerja di departemen garmen PT Apac Inti Corpora, yang berpusat di Semarang.

Teknik sampel yang digunakan adalah sampling probabilitas, khususnya menggunakan simple random sampling. Algoritma Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel, menghasilkan total 274 responden berdasarkan populasi. Data penelitian diperoleh dengan penyebaran langsung kuesioner kepada karyawan PT. Apac Inti Corpora. Selanjutnya, data tersebut menjalani analisis dengan teknik Structural Equation Model (SEM), menggunakan metodologi Partial Least Square (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.2.9.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Instrumen Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang diterapkan memiliki nilai yang valid. Dalam uji validitas konvergent perlu dipahami tentang nilai outer loading dan *Average Variance Extracted* (AVE) pada setiap kostruk.

Outer Loading			
Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket
<i>Work family conflict</i>	WFC1	0.740	Valid
	WFC2	0.805	Valid
	WFC3	0.796	Valid
	WFC4	0.822	Valid
	WFC5	0.774	Valid
	WFC6	0.714	Valid
Lingkungan Kerja	LK1	0.725	Valid
	LK2	0.777	Valid
	LK3	0.718	Valid
	LK4	0.740	Valid
	LK5	0.732	Valid
	LK6	0.823	Valid
	LK7	0.717	Valid
Turnover Intention	TI1	0.780	Valid
	TI2	0.756	Valid
	TI3	0.719	Valid
	TI4	0.716	Valid
	TI5	0.744	Valid
	TI6	0.743	Valid
	TI7	0.793	Valid
	TI8	0.712	Valid
	TI9	0.710	Valid
	TI10	0.766	Valid
	TI11	0.742	Valid
	TI12	0.802	Valid
Kepuasan Kerja	KK1	0.767	Valid
	KK2	0.732	Valid
	KK3	0.744	Valid

KK4	0.763	Valid
KK5	0.745	Valid
KK6	0.744	Valid
KK7	0.745	Valid
KK8	0.720	Valid
KK9	0.737	Valid
KK10	0.815	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah SmartPLS 3.2.9 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian sudah menunjukkan nilai outer loading lebih dari (0,7). Indikator yang memiliki nilai outer loading lebih dari (0,7) menunjukkan bahwa validitas indikator tersebut memiliki nilai outer loading yang tinggi, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk adalah valid.

Variabel	Nilai AVE	Ket.
<i>Work family conflict</i>	0.602	Valid
Lingkungan Kerja	0.560	Valid
Kepuasan Kerja	0.565	Valid
<i>Turnover Intention</i>	0.561	Valid

Sumber : Data primer yang telah diolah SmartPLS 3.2.9 (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua indikator pada masing – masing variabel penelitian nilai AVE lebih besar dari (0,5). Hal ini menunjukkan bahwa data dari perolehan nilai AVE memenuhi syarat uji validitas.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2021:71), nilai Cronbach's alpha suatu indikator dapat dianggap kredibel jika memenuhi nilai yang lebih besar dari (0,7).

Variabel	Cronbach's Alpha	Ket.
<i>Work family conflict</i>	0.871	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.869	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.929	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.915	Reliabel

Sumber: Data primer yang telah diolah SmartPLS 3.2.9 (2024)

Berdasarkan tabel di atas, semua indikator variabel penelitian hasil pengujian dari cronbach's alpha memiliki nilai lebih dari (0,7). Informasi tersebut telah diperiksa dengan hasil yang dapat dipercaya, sehingga semua indikator variabel pada penelitian tersebut terbukti reliabel.

Uji F-square atau Effect Size

Pengujian F-Square digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji F-Square				
Variabel				
	<i>Work family conflict</i>	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
<i>Work family conflict</i>			0.000	0.237
Lingkungan Kerja			0.896	0.004
Kepuasan Kerja				0.045
<i>Turnover Intention</i>				

Sumber : Data primer yang telah diolah SmartPLS 3.2.9 (2024)

Tabel di atas menunjukkan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berpengaruh besar, karena memiliki nilai f-square sebesar 0,896. Variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* mempunyai pengaruh menengah, karena memiliki nilai f-square sebesar 0,237. Variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* mempunyai pengaruh kecil, karena memiliki nilai f-square sebesar 0,045. Variabel *work family conflict* terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh kecil, karena memiliki nilai f-square sebesar 0,000. Variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* mempunyai pengaruh kecil, karena memiliki nilai f-square 0,004.

Hasil uji Pengaruh Langsung (Direct Effect)

Path Coefficient (Direct Effect)				
Variabel				
	<i>Work family conflict</i>	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
<i>Work family conflict</i>			-0.003	0.414
Lingkungan Kerja			0.691	-0.071
Kepuasan Kerja				-0.248

Sumber : Data Primer yang telah diolah SmartPLS 3.2.9 (2024)

Tabel di atas menunjukkan hasil uji path coefficient atau koefisien jalur. Nilai P-Value berdampak pada semua variabel untuk melihat atau menunjukkan diterima atau tidaknya hipotesis dalam penelitian tersebut. Tabel dibawah ini menunjukkan nilai P-Value untuk uji koefisien jalur, antara lain sebagai berikut:

P-Value (Direct Effect)				
Variabel				
	<i>Work family conflict</i>	Lingkungan Kerja	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
<i>Work family conflict</i>			0.958	0.000
Lingkungan Kerja			0.000	0.416
Kepuasan Kerja				0.003

Sumber : Data primer yang telah diolah SmartPLS 3.2.9 (2024)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan setiap variabel memiliki nilai kurang dari (0,05), maka hipotesis pada penelitian ini diterima. Terdapat pengaruh besar antar variabel yaitu pada (*Work family conflict* → Turnover Intention), (Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja), dan (Kepuasan Kerja → Turnover Intention). Namun, terdapat hipotesis yang tidak dapat diterima yaitu (*Work family conflict* → Kepuasan Kerja) dan (Lingkungan Kerja → Turnover Intention).

Uji Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

<i>Path Coefficient (Indirect Effect)</i>	
Variabel	Nilai Path Coefficient
<i>Work family conflict</i> → Kepuasan Kerja → Turnover Intention	0.001
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → Turnover Intention	- 0171

Sumber : Data primer yang telah diolah SmartPLS 3.2.9 (2024)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan hasil uji path coefficient. Nilai P-Value berdampak pada semua variabel untuk melihat diterima atau tidaknya hipotesis dalam penelitian tersebut. Tabel dibawah ini menunjukkan nilai P-Value untuk uji koefisien jalur, antara lain sebagai berikut:

Variabel	P-Value (Indirect Effect)			Kategori
	Original Sample (O)	T Statistik	P-Value	
<i>Work family conflict</i> → Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0.001	2.843	0.961	<i>Indirect-only (Full mediation)</i>
Lingkungan Kerja → Kepuasan Kerja → <i>Turnover Intention</i>	-0.171	0.053	0.007	<i>Direct-only (No Mediation)</i>

Sumber : Data primer yang telah diolah SmartPLS 3.2.9 (2024)

Berdasarkan tabel di atas bahwa masing-masing variabel lebih kecil dari (0,05), maka hipotesis dalam penelitian ini diterima. Terdapat pengaruh yang besar antar variabel dan hipotesis diterima yaitu lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja, karena memiliki nilai p sebesar 0,007 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang bersifat langsung saja (tidak ada mediasi). Namun ada hipotesis yang tidak dapat diterima yaitu *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja, karena memiliki nilai p sebesar 0,961 atau lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang bersifat tidak langsung saja (mediasi penuh).

Pembahasan

Work family conflict memiliki korelasi yang tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p pengaruh *work family conflict* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,953 > 0,05. Terbukti bahwa *work family conflict* merupakan faktor yang tidak dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan bagian garment PT. Apac Inti Corpora. Hal ini dikarenakan ketika karyawan tidak dapat menghadapi tuntutan pekerjaan dan keluarga. Intensitas *work family conflict* yang tinggi akan mengganggu kepuasan kerja karyawan, karena merasa tidak mampu memenuhi tuntutan dari kedua belah pihak. Hal ini membuat karyawan selalu cemas dan tidak puas dengan apa yang dikerjakannya. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Ramansyah dkk (2023) dan Rahman dkk (2022) yang menyatakan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai p-value sebesar 0,000 < 0,05. Hal ini membuktikan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan garment di PT. Apac Inti Corpora. Kepuasan kerja dapat dikatakan meningkat apabila perusahaan dapat menjaga lingkungan kerja yang baik.

Semakin kondusif lingkungan kerja maka kepuasan kerja akan meningkat. Temuan penelitian ini sejalan dengan Khan (2024) dan Narwathi et al (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Work family berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai p-value *work family conflict* terhadap *turnover intention* sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora. Karyawan cenderung tidak memiliki lebih banyak waktu dan tenaga terhadap pemenuhan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan kondlik yang akan dihadapi oleh karyawan. Konflik tersebut tidak dapat teratasi ketika karyawan tidak bisa melakukan peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan secara seimbang. Semakin tinggi angka *work family conflict*, maka semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil temuan ini sejalan dengan Evelin dan Anna Rozana (2023) dan Fauzana dan Yulhasri (2023) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Tidak terdapat korelasi antara lingkungan kerja dengan turnover intention. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p untuk pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* adalah 0,416 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* karyawan garmen di PT. Apac Inti Corpora. Kondisi lingkungan kerja yang baik yang dialami oleh karyawan, sebagaimana dibuktikan oleh pelaksanaan survei, telah dikembangkan secara efektif dan tidak memengaruhi niat individu untuk mengundurkan diri dari pemberi kerja mereka saat ini. Temuan ini menguatkan temuan Zulfa dan Azizah (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memberikan dampak langsung terhadap turnover intention. *Turnover intention* karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p untuk hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention* adalah 0,003 yang lebih rendah dari taraf signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan *turnover intention* pada karyawan garmen di PT. Apac Inti Corpora. Tingkat *turnover intention* dalam organisasi telah berkurang drastis sebagai akibat dari kepuasan kerja yang lebih besar. Para karyawan cukup puas dengan pekerjaan mereka saat ini dan tidak memiliki kecenderungan untuk mengundurkan diri dari posisi mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pebrianti et al (2024) dan Wahyuningrum dan Hanifia (2023), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak yang nyata terhadap turnover intention. Tidak ada dampak *work family conflict* terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan, ketika kepuasan kerja diperhitungkan sebagai mediator. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai-p untuk hubungan antara *work family conflict* dan turnover intention, yang dimediasi oleh

kepuasan kerja, adalah 0,961, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. Kepuasan kerja tidak memiliki kemampuan untuk beroperasi sebagai mediator antara *work family conflict* dan *turnover intention* di departemen garmen PT. Apac Inti Corpora. Kondisi ini merupakan tantangan yang berat ketika terjadi benturan antara kewajiban profesional dan keluarga. Ketika karyawan tidak dapat memenuhi harapan kedua belah pihak, hal itu dapat menyebabkan keadaan kecemasan dan ketidakpuasan yang terus-menerus dalam pekerjaan mereka. Hal ini berpotensi mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pengunduran diri dari jabatannya. Temuan ini sejalan dengan penelitian Dewi (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berperan sebagai mediator dampak *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang cukup besar terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p untuk hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja adalah 0,007, yang berada di bawah tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator antara pengaruh lingkungan kerja dan *turnover intention* di departemen garmen PT. Apac Inti Corpora. Kualitas lingkungan kerja dapat dikatakan memuaskan apabila karyawan terlibat dalam tugas dan bekerja secara efektif. Suasana kerja yang mendukung dapat menumbuhkan kepuasan kerja karyawan, sehingga dapat mengurangi keinginan untuk keluar. Zulfa dan Fitria (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention*.

SIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora yang dimediasi kepuasan kerja. Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora
- 2) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora.
- 3) *Work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora.
- 4) Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora.
- 5) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora

- 6) *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora.
- 7) Lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada bagian garment PT. Apac Inti Corpora.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, E. D., Sholihah, N. M., Ardiana, S. A., Ardiansyah, S. F., & Balgies, S. (2022). Kepuasan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pemadam Kebakaran Di Kabupaten Sidoarjo. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, 9(3), 573–585.
- Fitriantini, R., Agusdin, & Nurmayanti, S. (2020). Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. Jurnal Distribusi, 8(1), 23–38.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9. Semarang: Undip.
- Ghozali, I. dan Kusumadewi, Karlina A. (2023). Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 4.0. Semarang: Yoga Pratama
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. The Academy of Management Review, 10(1), 76–88.
- Gulo, Y., & Widayati, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Self-Efficacy, Dan Karakteristik Peserta Pelatihan Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan. Media Bisnis, 12(1), 41–48.
- Khomaryah et al., E. (2020). *Turnover intention* pt. Efrata retailindo ditinjau dari beban kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Business Management Analysis Journal (BMAJ), 3(1), 35–45.
- Lestari et al., S. (2021). Analisis pengaruh work-family conflict, family-work conflict terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kepuasan hidup pekerja front office hotel di indonesia. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, 12(2), 256–277.
- Mendrofa & Gulo. (2022). Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan pt. Asiatrust technovima qualiti cabang tangerang. Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen, 1(1), 21–29.
- Minarika, A., Purwanti, R. S., & Muhidin, A. (2020). Pengaruh *Work family conflict* dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan. Business Management and Entrepreneurship Journal, 2(1), 1–11.
- Onsardi & Juita. (2020). Manajemen Sdm Global. Modul Kuliah MSDM Global, 283, 1–51.
- Prisillya, T., & Turangan, J. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Niat Untuk Berpindah. Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan, 2(2), 299–305.

- Sidik, J., & Safitri, D. (2020). Motivasi kerja memoderasi pengaruh komitmen organisasi, gaya kepemimpinan dan ambiguitas peran terhadap kinerja auditor. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Manajemen*, 1(3), 195–212.
- Soetjipto, N. (2019). *Studi Work-Family Conflict dan Emotional Intelligence pada Pekerja Wanita*. Yogyakarta:K-Media.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of *turnover intention* for companies in Indonesia. *Jurnal Akuntansi*, 36(91), 871–888.