

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *INTENTION TO QUIT* PADA GURU SMP AL-AZHAR BUMI SERPONG DAMAI**Mochamad Ali Rahmat Ranjani¹; Widya Parimita²; Sholikhah³**¹²³Universitas Negeri Jakarta

rali06967@gmail.com

Abstract (English)

This research aims to determine whether there is an influence of Work Family Conflict and Job Satisfaction on the Intention to Quit of Al-Azhar Bumi Serpong Damai Middle School Teachers. Work Family Conflict, which occurs when work and family demands conflict with each other, as well as job satisfaction, which reflects an individual's feelings towards their job, are considered important factors that can influence a person's intention to leave their job. This research used quantitative methods which were distributed to 80 teachers at Al-Azhar Bumi Serpong Damai Middle School. The results of this research show that Work Family Conflict has a positive and significant effect on Intention to Quit, which means that the higher the conflict between work and family, the greater the teacher's tendency to consider wanting to leave. Meanwhile, Job Satisfaction has a negative and significant effect on Intention to Quit, which shows that the lower the level of teacher job satisfaction, the higher their Intention to Quit. In this research, there is a simultaneous influence between the variables Work Family Conflict and job satisfaction and Intention to Quit, meaning that Work Family Conflict and job satisfaction have a significant and joint effect on Intention to Quit.

Abstrak (Indonesia)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit pada Guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai. Work Family Conflict, yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan dan keluarga saling bertentangan, serta kepuasan kerja, yang mencerminkan perasaan individu terhadap pekerjaan mereka, dianggap sebagai faktor penting yang dapat mempengaruhi niat seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang disebarkan kepada 80 guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Intention to Quit, yang berarti semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin besar kecenderungan guru untuk mempertimbangkan keinginan untuk keluar. Sementara itu, Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Intention to Quit, yang menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat kepuasan kerja guru, semakin tinggi niat mereka untuk berhenti. penelitian ini terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Work Family Conflict dan kepuasan kerja dengan Intention to Quit, berarti bahwa Work Family Conflict dan kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap Intention to Quit.

Article History*Submitted: 30 Desember 2024**Accepted: 7 January 2025**Published: 8 January 2025***Key Words**

Work Family Conflict, Job Satisfaction, Intention to Quit.

Sejarah Artikel*Submitted: 30 Desember 2024**Accepted: 7 January 2025**Published: 8 January 2025***Kata Kunci**

Work Family Conflict, Kepuasan Kerja, Intention to Quit.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu berhasil atau tidaknya dalam pencapaian tujuan. Khususnya guru, memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, seperti sekolah. Guru berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam mewujudkan tujuan tersebut. Dalam menghadapi persaingan global, pemberdayaan dan penggalan potensi SDM secara maksimal menjadi kunci keberhasilan organisasi..

Organisasi atau Perusahaan perlu mengelola SDM secara efektif untuk mencapai tujuan dan mempertahankan tenaga pendidik potensial. Namun, banyak organisasi menghadapi masalah seperti kepuasan kerja rendah, kurangnya komitmen, hingga keinginan guru untuk keluar akibat terbatasnya peluang promosi dan jenjang karir, serta karakteristik pekerjaan.

Tenaga pendidik yaitu guru merupakan pekerjaan yang jarang mendapatkan peluang promosi atau jenjang karir. Selain tugas pembelajaran, mereka juga berperan sebagai orang tua bagi murid di lingkungan sekolah. Jenis pekerjaan ini rentan terhadap *Work-Family Conflict*, yang sering menyebabkan ketidakseimbangan antara pekerjaan dan keluarga. Akibatnya, kinerja dan kepuasan kerja menurun, yang dapat berujung pada pemberhentian kerja atau keinginan untuk keluar dari organisasi.

Tabel 1.1 Persentase Pekerja yang Pernah Pindah Pekerjaan menurut Kelompok Umur dan Alasan Pindah Pekerjaan, 2022

Kelompok Umur	Alasan Utama Berhenti Bekerja			
	Internal	Eksternal	Covid-19	Lainnya
15-24	43,4%	29,1%	4,1%	23,5%
25-34	32,6%	36,7%	5,1%	25,6%
35-44	25,8%	40,3%	5,8%	28,1%
45-54	18,9%	41,8%	5,6%	33,7%
55+	12,5%	41,4%	3,2%	42,9%

Sumber: Badan Pusat Statistik (2022)

Dalam laporan Analisis Mobilitas Tenaga Kerja Hasil Sakernas 2022, 43,4% pekerja usia 15-24 tahun pindah kerja karena pendapatan kurang memuaskan atau lingkungan kerja tidak cocok, dipengaruhi gaya hidup tinggi. Pekerja usia 25-34 tahun lebih sering berganti pekerjaan, baik karena alasan internal seperti mencari jati diri, maupun eksternal seperti PHK, usaha bangkrut, atau habis kontrak (36,7%). Pada usia 35-44 tahun, perpindahan lebih banyak disebabkan faktor eksternal (40,3%), seperti penurunan kinerja dan digantikan oleh tenaga kerja muda.

Semakin tua, peluang berpindah kerja cenderung menurun. Pada kelompok usia 45-54 dan 55 ke atas, alasan berhenti bekerja lebih banyak disebabkan oleh faktor eksternal (41,8% dan 41,4%), seperti kesehatan, pensiun, atau mengurus rumah tangga. Sementara itu, profesi guru, meskipun jarang mendapat perhatian, menghadapi banyak masalah yang sering memicu keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*Intention to Quit*). Penelitian dilakukan di SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai, yang mengalami peningkatan *Intention to Quit* guru selama lima tahun terakhir (2019-2023):



Gambar 1.1 Data Pengunduran Diri Guru

Sumber: SMP AL-Azhar Bumi Serpong Damai

Berdasarkan data pada gambar di atas, menunjukkan peningkatan *Intention to Quit* guru di SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai selama periode 2019-2023, mengindikasikan adanya faktor atau masalah yang mendorong guru untuk keluar dari yayasan. Peneliti melakukan survei awal terhadap 20 guru, mengidentifikasi 8 variabel yang memengaruhi *Intention to*

Quit berdasarkan 10 penelitian terdahulu, yaitu: Kepuasan Kerja, Manajemen Sumber Daya Manusia, Stres Kerja, Keterlibatan Kerja, *Work-Family Conflict*, Komitmen Organisasi, Lingkungan Organisasi, dan Pengaturan Kerja Fleksibel:

Tabel 1.2 Pra Survey SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai

No.	Jenis Kelamin	Usia	Masa Kerja	Variabel yang Mempengaruhi <i>Intention to Quit</i>
R1.	Perempuan	20-30	<1Tahun	<i>Work Family Conflict</i>
R2.	Perempuan	31-40	6-10 Tahun	Kepuasan Kerja
R3.	Laki-laki	31-40	1-5 Tahun	<i>Work Family Conflict</i>
R4.	Perempuan	41-50	10>	Kepuasan Kerja
R5.	Perempuan	31-40	1-5 Tahun	<i>Human Resource Management</i>
R6.	Laki-laki	50-60	10>	<i>Work Family Conflict</i>
R7.	Laki-laki	20-30	1-5 Tahun	<i>Human Resource Management</i>
R8.	Perempuan	41-50	6-10 Tahun	<i>Organizational Commitment</i>
R9.	Perempuan	50-60	10>	<i>Organizational Commitment</i>
R10.	Perempuan	50-60	6-10 Tahun	Kepuasan Kerja
R11.	Laki-laki	41-50	10>	<i>Work Related Stress</i>
R12.	Laki-laki	50-60	10>	Kepuasan Kerja
R13.	Perempuan	31-40	1-5 Tahun	<i>Organizational Commitment</i>
R14.	Perempuan	41-50	10>	<i>Work Related Stress</i>
R15.	Laki-laki	41-50	6-10 Tahun	<i>Work Related Stress</i>
R16.	Laki-laki	41-50	6-10 Tahun	Kepuasan Kerja
R.17	Perempuan	50-60	10>	<i>Flexible Work Arrangement</i>
R.18	Laki-laki	20-30	1-5 Tahun	<i>Work Family Conflict</i>
R.19	Perempuan	20-30	1-5 Tahun	<i>Organizational Enviroment</i>
R.20	Laki-laki	41-50	>10	<i>Flexible Work Arrangement</i>

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

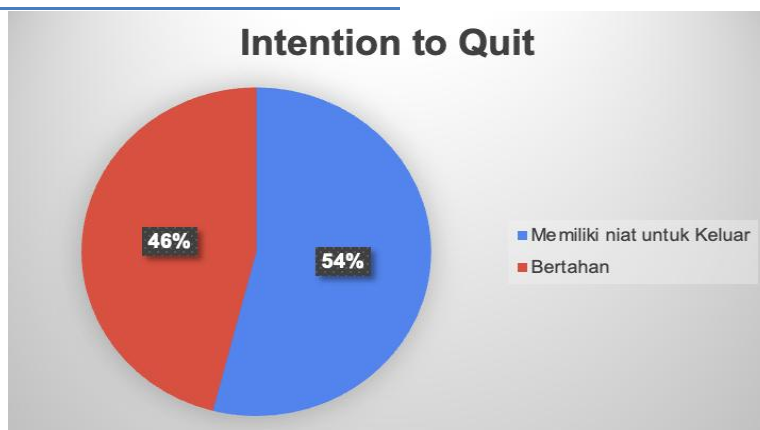
Tabel 1.3 Karakteristik Pra Survey

No	Variabel	Jumlah Responden
1	<i>Work Family Conflict</i>	4
2	Kepuasan Kerja	5
3	<i>Work Related Stress</i>	3
4	<i>Human Resource Management</i>	2
5	<i>Job Engagement</i>	0
6	<i>Organizational Commitment</i>	3
7	<i>Organiizational Enviroment</i>	1
8	<i>Flexible Work Arrangement</i>	2
Total		20

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil preliminary survey, sebanyak 20 orang responden menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* (4 responden) dan Kepuasan Kerja (5 responden) merupakan dua variabel utama yang paling memengaruhi *Intention to Quit*. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja yang di pilih untuk dijadikan variable yang memiliki pengaruh dalam *Intention to Quit* pada penelitian ini.

Selanjutnya peneliti melakukan pra-riset dengan menyebarkan kuesioner terhadap 20% dari total responden yang berjumlah 20 orang Responden SMP Al-Alzhar Bumi Serpong Damai untuk dapat mengetahui persentase Responden yang mengalami *Intention to Quit* selama bekerja di Al-Azhar Bumi Serpong Damai.

**Gambar 1.2 Data Pra-Riset Inteniton to Quit**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar di atas, hasil angket awal menunjukkan bahwa 54% responden berniat keluar, sementara 46% tidak berniat pindah kerja, mengindikasikan adanya *Intention to Quit* di kalangan guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai. Berikut adalah 3 pernyataan terkait *turnover intention* yang diajukan kepada responden.

**Gambar 1.3 Tanggapan Responden**

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2024)

Gambar diatas merupakan hasil pra riset dari 3 pernyataan *Intention to Quit* yang dilakukan oleh peneliti menunjukan setelah dijadikan rata-rata dari setiap pertanyaan dapat diketahui bahwa setiap pernyataan memiliki nilai rata-rata intrepretasi yang tinggi, yang memiliki arti bahwa terdapat *Intention to Quit* yang tinggi. Selanjutnya, untuk data pendukung peneliti melakukan wawancara terkait issue *Intention to Quit* dengan Bapak Dede Riki, M.Ag. selaku Kepala Sekolah SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai.

Dari hasil wawancara Kepala Sekolah memberikan pernyataan bahwa keinginan untuk Keluar disebabkan oleh berbagai alasan, seperti keinginan menjadi PNS, aturan yang melarang suami-istri bekerja di tempat yang sama, serta jarak kerja yang jauh. Tingginya *Intention to Quit* berdampak negatif pada sekolah karena kehilangan tenaga pendidik dan rendahnya komitmen guru terhadap organisasi. Menurut Warsindah (2020) *Intention to Quit* merupakan perilaku seseorang untuk meninggalkan dan memisahkan diri dari sebuah organisasi, *Intention to Quit* memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya adalah gaji dan tunjangan, jam kerja, beban kerja, tekanan kerja, pelatihan dan pengembangan, kepemimpinan, rencana karir, dan faktor keluarga. Sedangkan, menurut Wulandari dan Adnyani (2016) *Intention to Quit* merupakan keputusan akhir yang dipilih jika guru merasa tidak puas pada pekerjaan dan lingkungannya.

Maka dapat di lihat antar peran seseorang, yaitu tekanan peran antara pekerjaan dan keluarga yang saling bertentangan, bersama dengan kondisi lingkungan kerja, dapat memengaruhi kinerja seseorang, yang dikenal sebagai *Work Family Conflict*. Yeni dan

Rahmi (2023) *Work Family Conflict* adalah munculnya konflik pekerjaan yang terjadi akibat pekerjaan yang memberikan tekanan serta peran kehidupan lainnya, yang tidak sesuai satu sama lain saat berpartisipasi pada satu peran yang dapat mengganggu partisipasi dalam peran lain. Mengacu pada pra survey di atas *Work Family Conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Dede Riki, M.Ag. selaku Kepala Sekolah SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai.

Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepala Sekolah SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai, Bapak Dede Riki, M.Ag., menyatakan bahwa kepuasan kerja penting untuk menciptakan kenyamanan bagi guru agar dapat mencapai kinerja terbaik. Ketidakpuasan kerja muncul karena beban tugas yang tidak sesuai, seperti guru mengajar di luar bidang keahlian, serta masalah lingkungan kerja dan rekan kerja yang tidak mendukung. Alhamdi (2018) menambahkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, dan hubungan sosial. Arifin & Mardikaningsih (2022) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan gaji, jam kerja, lingkungan kerja, peluang promosi, hubungan interpersonal, dan gaya manajemen.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. *Intention to Quit*

Menurut Wulandari dan Adnyani (2016) *Intention to Quit* adalah keinginan individu yang disengaja untuk keluar dari perusahaan karena ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan lingkungan. Yeni dan Rahmi (2023) menjelaskan bahwa *Intention to Quit* adalah niat pekerja untuk mengundurkan diri, diikuti oleh perilaku konkrit untuk menggantikan posisinya. Wulansari dan Yuniawan (2017) menambahkan bahwa *Intention to Quit* adalah kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi, yang dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan. Jessica Haryjanto Ongko Buwono, dan Steven (2016) mendefinisikan *Intention to Quit* sebagai pemberhentian keterikatan individu dengan organisasi.

Purnomo (2020) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi *Intention to Quit*: 1) Faktor lingkungan: tanggung jawab, keakraban terhadap lingkungan, dan kesempatan kerja. 2) Faktor individu: kepuasan kerja, komitmen terhadap institusi, perilaku kerja, niat tinggal, pelatihan/peningkatan kompetensi, kemauan bekerja keras, serta perasaan negatif atau positif terhadap pekerjaan. 3) Faktor struktural: otonomi, keadilan, tekanan kerja, remunerasi, kemungkinan promosi, rutinitas kerja, dan dukungan sosial.

Menurut Purnomo (2020), *Intention to Quit* adalah niat pekerja atau guru untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang mempengaruhi status perusahaan dan produktivitas guru. Tiga dimensi *Intention to Quit* adalah: 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti: Mencerminkan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan individu berpikir untuk keluar. Indikator: ketidakpuasan kerja, tidak ingin hadir bekerja, dan berpikir untuk pergi. 2) Pencarian Pekerjaan: Mencerminkan keinginan individu mencari pekerjaan di luar perusahaan. Indikator: mencari tambahan, mencari pekerjaan lain, dan membandingkan pekerjaan orang lain. 3) Keinginan untuk keluar: Mencerminkan niat individu untuk keluar setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Indikator: malas bekerja, mencari pekerjaan lain, dan berpikir untuk keluar atau bertahan.

2.2 *Work Family Conflict*

Hampir semua orang merasakan konflik pekerjaan dan keluarga di hidupnya, *Work Family Conflict* adalah konflik yang muncul akibat peran ganda individu dalam pekerjaan dan keluarga, sering kali disebabkan oleh jam kerja yang padat dan beban pekerjaan yang berlebihan, sehingga perhatian dan pikiran terfokus pada satu peran saja Wulandari dan

Adnyani (2016) . Menurut Yeni dan Rahmi (2023) , *Work Family Conflict* terjadi ketika tekanan pekerjaan bertentangan dengan peran kehidupan lainnya, mengganggu partisipasi dalam salah satu peran. Nisa dan Malik (2016) menambahkan faktor-faktor seperti jam kerja yang tidak fleksibel, overload pekerjaan, perjalanan dinas yang banyak, konflik antar rekan kerja, dan kurangnya dukungan dari atasan atau perusahaan.

Darmawati dan Ambo Dalle (2020) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi *Work Family Conflict*, yaitu: 1) Tekanan waktu: Ketika waktu kerja lebih banyak, maka waktu untuk keluarga semakin sedikit. 2) Ukuran keluarga dan dukungan keluarga: Semakin banyak anggota keluarga, semakin besar potensi konflik, namun dukungan keluarga dapat mengurangi konflik. 3) Kepuasan kerja: Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin sedikit konflik yang dirasakan. 4) Kepuasan pernikahan: Kepuasan dalam pernikahan dapat mempengaruhi tingkat konflik, terutama bagi wanita yang bekerja dan mengurus keluarga.

Menurut Wulandari dan Adnyani (2016), *Work Family Conflict* memiliki dimensi dan indikator sebagai berikut: 1) Konflik Berdasarkan Tekanan: Terjadi ketika tekanan dari satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Indikator: masalah keluarga, tuntutan pekerjaan, keluhan keluarga akibat pekerjaan. 2) Konflik Berdasarkan Waktu: Waktu yang dibutuhkan untuk satu peran mengurangi waktu untuk peran lainnya. Indikator: tidak ada waktu untuk keluarga, tidak ada waktu untuk bermasyarakat, bekerja di hari libur. 3) Konflik Berdasarkan Perilaku: Ketidaksesuaian antara pola perilaku yang diinginkan dalam pekerjaan atau keluarga. Indikator: perilaku di tempat kerja mempengaruhi peran keluarga, perilaku tidak efektif di tempat kerja, lelah setiap bekerja.

2.3 Kepuasan Kerja

Menurut (Arifin & Mardikaningsih, 2022) kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, yang mencakup faktor seperti gaji, jam kerja, lingkungan kerja, promosi, hubungan interpersonal, dan gaya manajemen. Sementara menurut (Changgriawan, 2017) , kepuasan kerja guru adalah perasaan positif yang terbentuk dari penilaian guru terhadap pekerjaannya, berdasarkan persepsi mereka mengenai seberapa baik pekerjaan tersebut memenuhi apa yang dianggap penting.

Adapun beberapa faktor yang dikemukakan oleh Tania Pratiwi dan Setiawan (2019) yaitu: 1) Kesempatan untuk maju. 2) Keamanan kerja. 3) Kompensasi/gaji. 4) Perusahaan atau manajemen. 5) Pengawasan. 6) Faktor instristik dari pekerjaan. 7) Kondisi kerja. 8) Aspek sosial dalam pekerjaan. 9) Komunikasi. 10) Fasilitas.

(Tania Pratiwi & Setiawan, 2018) mengemukakan dimensi dan indikator kepuasan kerja sebagai berikut: 1) Gaji: Pembayaran yang diterima sesuai dengan pekerjaan. Indikator: Kenaikan gaji, bayaran sesuai, tepat waktu. 2) Pekerjaan itu sendiri: Kepuasan terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. Indikator: Fasilitas, lingkungan yang baik, waktu kerja sesuai. 3) Rekan kerja: Interaksi dengan teman kerja. Indikator: Saling membantu, menghargai, lingkungan sosial pekerjaan. 4) Promosi: Kesempatan untuk berkembang dan maju. Indikator: Peluang karir, berkembang, naik gaji. 5) Supervisi: Peran atasan yang kompeten dalam meningkatkan pemahaman dan hubungan kerja. Indikator: Perhatian, menerima kritik, hubungan baik.

3. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yang digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (*Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel Y (*Intention to Quit*), baik secara parsial maupun simultan. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif, dengan data berupa angka untuk dianalisis. Metode penelitian yang diterapkan adalah survey, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara atau kuesioner. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada guru.

Menurut (Cahyadi, 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Untuk jumlah populasi yang ada pada SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai berjumlah 80 orang.

Menurut (Sugiyono, 2020) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Prosedur pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah non-probabilitas dengan teknik sampling jenuh. Menurut Kasmir (2022), sampling jenuh adalah suatu metode pengambilan sampel dengan cara memilih atau mengambil seluruh anggota populasi. Maka sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi yang berjumlah 80 SMP Al-Alzhar Bumi Serpong Damai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas dilaksanakan guna memprediksi mungkikah data yang diperoleh melalui observasi valid atau tidak. Pengujian ini dilakukan menggunakan SPSS Versi 26 dengan rumus *Corrected Item – Total Correlation*, di mana indikator dinyatakan valid jika lebih tinggi dari *R* tabel. Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada 80 responden, hasil pilihan responden diuji untuk validitasnya, adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X_1)	X _{1.1}	0,597	0,2213	VALID
	X _{1.2}	0,357		
	X _{1.3}	0,605		
	X _{1.4}	0,464		
	X _{1.5}	0,556		
	X _{1.6}	0,523		
	X _{1.7}	0,440		
	X _{1.8}	0,423		
	X _{1.9}	0,526		
Kepuasan Kerja (X_2)	X _{2.1}	0,630	0,2213	VALID
	X _{2.2}	0,830		
	X _{2.3}	0,762		
	X _{2.4}	0,767		
	X _{2.5}	0,803		
	X _{2.6}	0,385		
	X _{2.7}	0,750		
	X _{2.8}	0,770		
	X _{2.9}	0,621		
<i>Intention to Quit</i> (Y)	Y _{1.1}	0,630	0,2213	VALID
	Y _{1.2}	0,237		
	Y _{1.3}	0,551		
	Y _{1.4}	0,364		
	Y _{1.5}	0,514		
	Y _{1.6}	0,504		
	Y _{1.7}	0,444		
	Y _{1.8}	0,676		
	Y _{1.9}	0,525		
	Y _{2.2}	0,735		
	Y _{3.3}	0,747		
	Y _{4.4}	0,684		
	Y _{5.5}	0,741		

Y.6	0,747
Y.7	0,677
Y.8	0,676
Y.9	0,775

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil tabel menunjukkan bahwa nilai Rhitung melebihi Rtabel yang ditunjukkan dari masing-masing item pernyataan yang dicantumkan didalam kuesioner pada penelitian ini menggunakan taraf kesalahan sejumlah 5% (0,05) pada total sampel 80 dan Rtabel adalah 0,2213. maka bisa dinyatakan perihal setiap elemen jawaban dalam kuesioner dikatakan valid.

4.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilaksanakan dengan butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian ini menggunakan metode Cronbach alpha (α), di mana alat ukur dianggap reliabel jika skor Cronbach alpha > 70 .

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0.804	9	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.802	9	Reliabel
<i>Intention to Quit</i>	0.802	9	Reliabel

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil uji reliabilitas pada tabel menunjukkan menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai koefisien cronbach's alpha $> 0,70$. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen kuesioner dianggap reliabel dan layak digunakan. Instrumen yang digunakan untuk mengukur stres kerja dan beban kerja telah terbukti memiliki reliabilitas yang memadai, yang memastikan bahwa data yang diperoleh dari responden dapat dipercaya dan digunakan untuk menarik kesimpulan yang akurat.

4.2 Analisis Deskriptif

4.2.1 Crosstabulation

Tabel 4.3 Tabulasi Silang Jenis Kelamin Dengan Lama Bekerja

Jenis Kelamin		Lama Bekerja				Total
		<1 Tahun	1-5 Tahun	6-10 Tahun	>10 Tahun	
Laki-Laki	Count	5	10	5	20	40
	% within Jenis Kelamin	12,5%	25%	12,5%	50%	100%
Perempuan	Count	5	15	5	15	40
	% within Jenis Kelamin	12,5%	37,5%	12,5%	37,5%	100%
Total	Count	10	25	10	35	80
	% within Jenis Kelamin	12,5%	31,3%	12,5%	43,7%	100%

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil analisis tabulasi silang, responden laki-laki terbagi dalam kategori lama bekerja sebagai berikut: <1 tahun (5 orang), 1-5 tahun (10 orang), 6-10 tahun (5 orang), dan >10 tahun (20 orang), dengan total 40 responden laki-laki. Responden perempuan terbagi dalam kategori lama bekerja: <1 tahun (5 orang), 1-5 tahun (15 orang), 6-10 tahun (5 orang), dan >10 tahun (15 orang), juga dengan total 40 responden perempuan.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Crosstab Jumlah Karyawan Yang Memiliki Niat Untuk Berhenti

Jenis Kelamin	Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total
Laki-Laki	23	13	3	1	40
Perempuan	17	12	11	0	40
Total	40	25	14	1	80

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil analisis tabulasi silang menunjukkan bahwa di antara guru laki-laki, 23 orang sangat setuju, 13 orang setuju, 3 orang tidak setuju, dan 1 orang sangat tidak setuju. Sementara itu, di antara guru perempuan, 17 orang sangat setuju, 12 orang setuju, 11 orang tidak setuju, dan tidak ada yang sangat tidak setuju.

4.2.2 Common Method Biases

Common Method Biases (CMB) adalah masalah dalam penelitian yang dapat menyebabkan kesalahan pengukuran atau pengujian data menurut Podsakoff et al. (2003). Teknik yang umum digunakan untuk mengidentifikasi CMB adalah *Harman's single factor test*, yang menguji apakah mayoritas varians dapat dijelaskan oleh satu faktor umum. Agar tidak terjadi CMB, tidak boleh ada satu faktor yang menjelaskan lebih dari 50% varians menurut Harman (1967); Podsakoff & Organ (1986). Hasil pengujian CMB untuk variabel X_1 , X_2 , dan Y akan disajikan setelah analisis ini.

Tabel 4.5 Hasil Uji CMB X_1

Component	Total Variance Explained					
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.569	39.650	39.650	3.569	39.650	39.650
2	1.236	13.737	53.387			
3	1.036	11.513	64.900			
4	.794	8.827	73.727			
5	.696	7.732	81.460			
6	.573	6.362	87.822			
7	.412	4.573	92.395			
8	.378	4.199	96.594			
9	.307	3.406	100.000			

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa total nilai variance X_1 sebesar 37,8%. Hal ini menyatakan bahwa variabel X_1 tidak mengalami bias, dikarenakan nilai variance X_1 kurang dari $< 50\%$ ($39,65\% < 50\%$).

Tabel 4.6 Hasil Uji CMB X_2

Component	Total Variance Explained					
	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.051	45.009	45.009	4.051	45.009	45.009
2	1.683	18.697	63.706			
3	1.096	12.173	75.879			
4	.603	6.702	82.581			
5	.511	5.679	88.260			
6	.437	4.860	93.120			
7	.288	3.197	96.317			
8	.179	1.989	98.306			
9	.153	1.694	100.000			

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa total nilai variance X_2 sebesar 45,09%. Hal ini menyatakan bahwa variabel X_2 tidak mengalami bias, dikarenakan nilai variance X_2 kurang dari $< 50\%$ ($45,09\% < 50\%$).

Tabel 4.7 Hasil Uji CMB Y

Component	Total Variance Explained			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.578	39.750	39.750	3.578	39.750	39.750
2	1.387	15.412	55.162			
3	.985	10.948	66.110			
4	.830	9.218	75.328			
5	.654	7.266	82.594			
6	.560	6.222	88.816			
7	.441	4.903	93.718			
8	.288	3.200	96.919			
9	.277	3.081	100.000			

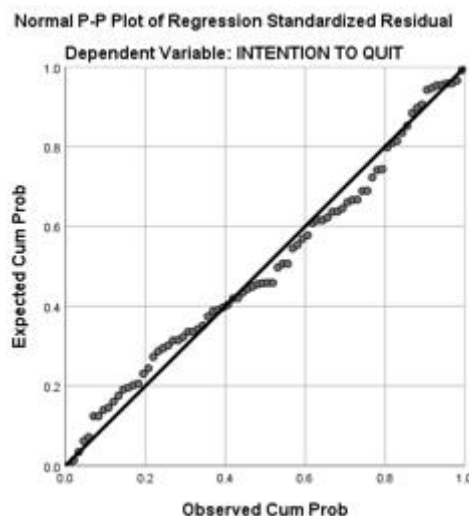
Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa total nilai variance Y sebesar 39,75%. Hal ini menyatakan bahwa variabel Y tidak mengalami bias, dikarenakan nilai variance Y kurang dari $< 50\%$ ($39,75\% < 50\%$).

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bermaksud guna menilai sebaran data dari suatu variabel, mungkin data dari suatu variabel tersebut berkontribusi normal atau sebaliknya. Uji normalitas berguna guna menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau tidak.



Gambar 4.1 Grafik Normal Probability Plot

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan gambar tersebut tergambar perihal titik-titik yang mendekati garis diagonal serta penyebarannya mengiringi garis diagonal. Jika residual data sesungguhnya hendak mengiringi garis diagonalnya. Maka demikian bisa dinyatakan perihal data tersebut berdistribusi normal dan model regresi pantas guna diterapkan sebab mencukupi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil pengujian *Kolmogorov-Smirnov* (K-S) didapat hasil:

Tabel 4.8 Hasil Uji *Kolmogorov-Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Predicted Value
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	31.6125000
	Std.	1.92878637

	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.082
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji *Kolmogorov Smirnov* dalam tabel 4.12 didapat perihal skor Asymp. Sig. (2-tailed) sejumlah 0,200 yang artinya di atas 0,05 maka bisa dinyatakan perihal data yang digunakan berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilaksanakan pada observasi ini sebab total variabel independen lebih dari satu. Aspek tersebut terlihat dalam tolerance serta *Variance Inflationary Factor* (VIF). Apabila tolerance > 0,10 serta skor VIF nya < 10, jadi dinyatakan bahwa tak terjadinya multikolinieritas. Berikut ini merupakan kolom hasil pengujian multikolinieritas data dari SPSS, antara lain:

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas

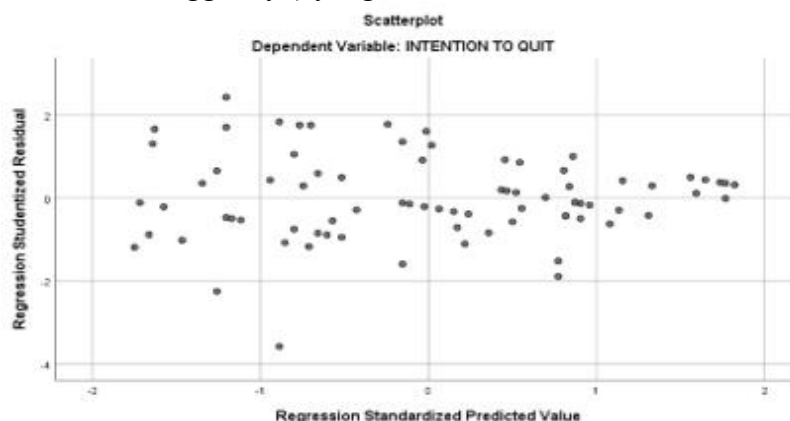
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.728	3.347			
	Work Family Conflict	.442	.091	.465	.959	1.043
	Kepuasan Kerja	-.169	.064	-.251	.959	1.043

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, bisa ditinjau perihal model regresi tak mendapati gejala multikolinieritas, aspek tersebut terlihat dalam skor tolerance tiap-tiap variabel di atas 10% (0,1). Hasil perhitungan VIF mengindikasikan pula perihal skor VIF tiap-tiap variabel memiliki skor di bawah 10. Sehingga bisa dinyatakan perihal tak terdapat tanda-tanda multikolinieritas sesama variabel pada model regresi diatas.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan guna menguji mungkinkah pada model regresi terdapat ketidaksamaan varian pada residual satu observasi terhadap observasi lain. Tahapannya adalah meninjau terdapat maupun tidaknya sketsa khusus dalam grafik scatterplot dari SRESID serta ZPRED, yang mana sumbu Y yaitu yang di prediksi serta sumbu X yaitu residual Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di distudentisasi.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Dalam gambar diatas, bisa ditinjau perihal titik-titik dalam grafik Scatterplot tak menggambarkan sketsa khusus yang rinci serta titik-titik menyebar diatas serta dibawah

angka 0 (nol) dalam sumbu X serta Y. Maka bisa dinyatakan perihal tak terdapat persoalan heteroskedastisitas pada regresi diatas.

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Menganalisa persoalan terhadap pengaruh *Work Family Conflict*, dan kepuasan kerja pada *Intention to Quit* pada guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai. Berdasarkan pengukuran menggunakan SPSS bisa ditinjau data antara lain:

Tabel 4.10 Output Regresi Linear Berganda Variabel *Work Family Conflict*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Intention to Quit*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.728	3.347	6.492	.000
	<i>Work Family Conflict</i>	.442	.091	4.873	.000
	Kepuasan Kerja	-.169	.064	-2.632	.010

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, didapat persamaan regresi antara lain:

$$Y = 21,728 + 0,442X_1 - 1,69X_2$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dipahami pengaruh *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 21,728, artinya jika nilai *Work Family Conflict* dan Kepuasan kerja sebesar 0 maka *Intention to Quit* akan tetap bernilai sebesar 21,728.
- Nilai koefisien regresi dari variabel *Work Family Conflict* adalah 0,442 X_1 , artinya setiap peningkatan bobot *Work Family Conflict* sebesar 1 satuan akan meningkatkan bobot *Intention to Quit* sebesar 0,442 satuan. Yang berarti apabila *Work Family Conflict* meningkat maka *Intention to Quit* ikut meningkat.
- Nilai koefisien regresi dari variabel kepuasan kerja adalah 0,169 X_2 , artinya setiap peningkatan bobot kepuasan kerja sebesar 1 satuan akan menurunkan bobot *Intention to Quit* sebesar -0,169 satuan. Yang berarti apabila nilai kepuasan kerja meningkat maka *Intention to Quit* menurun

4.5 Analisis Regresi Linier Sederhana

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS bisa diuraikan hasil, yaitu:

- Pengaruh *Work Family Conflict* (X_1) pada *Intention to Quit* (Y). Diindikasikan pada tabel 4.20 di bawah ini;

Tabel 4.11 Regresi Linier Sederhana Variabel *Work Family Conflict* Terhadap *Intention to Quit*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.728	3.347	6.492	.000
	<i>Work Family Conflict</i>	.442	.091	4.873	.000

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Dipahami skor Constant (a) sejumlah 21,728 sementara skor trust (b / koefisien regresi) sejumlah 0,442 menjadikan persamaan regresinya bisa ditulis:

$$Y = 21,728 + 0,442 X_1$$

Dapat dijelaskan konstanta sejumlah 21,728 terdapat makna perihal skor konsisten variabel partisipasi yaitu sejumlah 21,728. Koefisien regresi X sejumlah 0,442 maka bisa dinyatakan perihal alur dampak variabel X pada Y yaitu positif. Yang artinya semakin tinggi *Work Family Conflict* maka *Intention to Quit* semakin meningkat.

- Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) pada *Intention to Quit* (Y). Ditunjukkan dalam tabel di bawah:

Tabel 4.12 Regresi Linier Sederhana Variabel Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit*

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.728	3.347		6.492	.000
	Kepuasan Kerja	-.169	.064	-.251	-2.632	.010

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Dipahami skor Constant (a) sejumlah 21,728 sementara skor trust (b / koefisien regresi) sejumlah -0,169 menjadikan persamaan regresinya bisa ditulis:

$$Y = 21,728 - 0,169 X_2$$

Dapat dijelaskan konstanta sejumlah 21,728 terdapat makna perihal skor konsisten variabel partisipasi yaitu sejumlah 21,728. Koefisien regresi X sejumlah -0,169 maka bisa dinyatakan perihal alur dampak variabel X pada Y yaitu negatif. Yang artinya semakin tinggi Kepuasan Kerja maka *Intention to Quit* akan menurun

4.6 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien deteminan (R^2) dipakai guna menunjukkan proporsi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diterangkan hasil koefisien determinasi masing-masing variabel antara lain:

Tabel 4.13 Output Koefisien Determinasi *Work Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Intention to Quit*

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.572 ^a	.327	.309	2.803

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel diatas, dijelaskan bisa dipahami Koefisien Determinasi/KD/R Square mengindikasikan 0,327 maknanya sejumlah 32,7% yaitu memiliki korelasi yang lemah dari nilai *Intention to Quit* (Y) ditentukan terhadap variabel *Work Family Conflict* (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2).

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji F

Uji F dipakai guna memahami signifikan dampak dari variabel independen *Work Family Conflict* (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dengan variabel dependen *Intention to Quit* (Y). perhitungan SPSS diuraikan pada tabel 4.23.

Tabel 4.14 Output Uji F *Work Family Conflict* (X_1) Dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Intention to Quit* (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	293.897	2	146.949	18.700	.000 ^b
	Residual	605.090	77	7.858		
	Total	898.987	79			
a. Dependent Variable: <i>Intention to Quit</i>						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, <i>Work Family Conflict</i>						

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Berdasarkan pengukuran yang didapat Fhitung > Ftabel ialah $18,700 > 2.72$ serta probabilitas signifikansi $0,00 < 0,05$ maka ketetapanya yaitu H_a diterima ialah adanya dampak yang signifikan dari *Work Family Conflict* (X_1), Kepuasan Kerja (X_2) dengan bersamaan pada *Intention To Quit* (Y).

4.7.2 Uji T

Uji T dipakai guna memahami signifikan dampak antara variabel independen variabel independen *Work Family Conflict* (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), dengan variabel dependen *Intention To Quit* (Y) dengan terpisah. Berikut hasil uji T yang dilakukan secara parsial.

- Pengaruh *Work Family Conflict* (X_1) dengan *Intention to Quit* (Y). Ditunjukkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15 Output Uji T (X_1) *Work Family Conflict* Terhadap *Intention to Quit* (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.728	3.347		6.492	.000
	<i>Work Family Conflict</i>	.442	.091	.465	4.873	.000
	Kepuasan Kerja	-.169	.064	-.251	-2.632	.010

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil yang didapat thitung > tabel ialah $4,873 > 1,99167$ dan terhadap probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$ jadi ketetapan H_a diterima yaitu terdapat dampak yang signifikan dari *Work Family Conflict* (X_1) dengan *Intention to Quit* (Y).

- Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) dengan *Intention to Quit* (Y). Ditunjukkan pada kolom sebagai berikut:

Tabel 4. 16 Output Uji T Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Intention to Quit* (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.728	3.347		6.492	.000
	<i>Work Family Conflict</i>	.442	.091	.465	4.873	.000
	Kepuasan Kerja	-.169	.064	-.251	-2.632	.010

Sumber: Output SPSS Versi 26, Data diolah oleh Peneliti (2024)

Hasil yang didapat thitung > tabel ialah $-2,623 > 1,99167$ serta terhadap probabilitas signifikansi $0,010 < 0,05$ maka ketetapan H_a diterima yaitu terdapat dampak yang signifikan dari Kepuasan Kerja (X_2) dengan *Intention to Quit* (Y).

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh *Work Family Conflict* (X_1), dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Intention to Quit* (Y)

Berdasarkan dari hasil analisis deskriptif bahwa *Work Family Conflict* (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Dengan *Intention to Quit* (Y) tergambar pada pengukuran SPSS R^2 0,327 atau 32,7% serta hasil uji hipotesis dengan bersama-sama (Uji F) ialah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ialah $18,700 > 2,72$ terhadap signifikansi $0,000 < 0,05$ yang maknanya, adanya pengaruh dari *Work Family Conflict*, Kepuasan Kerja dengan *Intention to Quit* guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai yang memiliki persamaan $Y = 21,728 + 0,442X_1 - 0,169X_2$ berdasarkan persamaan itu bisa dipahami perihal variabel *Work Family Conflict*, dan Kepuasan Kerja yang maknanya makin meningkat *Work Family Conflict* dan Kepuasan kerja menurun maka *Intention to Quit* akan ikut meningkat.

4.8.2 Pengaruh *Work Family Conflict* (X_1) Terhadap *Intention to Quit* (Y)

Work family conflict merupakan suatu bentuk konflik antar peran yang terjadi secara bersamaan karena adanya tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi tanggung jawab dalam peran keluarga Alifah dan Anwar (2023). *Work Family Conflict* (X_1) dengan *Intention to Quit* (Y) terlihat dari perhitungan hasil uji hipotesis secara parsial (Uji T) ialah $T_{hitung} > T_{tabel}$ ialah $4,873 > 1,99167$ terhadap signifikansi $0,000 < 0,05$ yang maknanya, adanya dampak dari *Work Family Conflict* (X_1) terhadap *Intention to Quit* (Y) guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai yang mempunyai persamaan $Y = 21,728 + 0,442X_1$ berdasarkan persamaan itu diketahui perihal variabel *Work Family Conflict* (X_1) berskor positif yang

maknanya semakin meningkat *Work Family Conflict* (X_1) maka *Intention to Quit* (Y) semakin meningkat.

4.8.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Intention to Quit* (Y)

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya, yang berhubungan dengan gaji, cara menaikkan gaji, jam kerja, lingkungan kerja, kemungkinan dipromosikan, hubungan interpersonal, dan gaya manajemen Arifin dan Mardikaningsih (2022). Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap *Intention to Quit* (Y) terlihat dari perhitungan hasil uji hipotesis dengan parsial (Uji T) ialah $T_{hitung} > T_{tabel}$ ialah $-2632 > 1,99167$ terhadap signifikansi $0,010 < 0,05$ yang maknanya, adanya dampak dari Kepuasan Kerja (X_2) dengan *Intention to Quit* (Y) pada guru SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai yang memiliki persamaan $Y = 21,728 - 0,169X_2$ berdasarkan persamaan di atas bisa dipahami perihwal variabel Kepuasan Kerja (X_2) berskor negatif yang maknanya semakin menurun kepuasan Kerja (X_2) maka *Intention to Quit* (Y) akan meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

- *Work Family Conflict* sebagai variabel independen pertama dinyatakan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *Intention to Quit* sebagai variabel dependen.
- Kepuasan Kerja terhadap sebagai variabel independen kedua dinyatakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Intention to Quit* sebagai variabel dependen.
- Variabel *Work Family Conflict* dan Kepuasan Kerja dinyatakan berpengaruh terhadap *Intention to Quit* secara signifikan dan sederhana.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, terdapat beberapa saran yang dapat dipertimbangkan dan digunakan yaitu sebagai berikut :

- Dalam Upaya memperkuat Variabel *Work Family Conflict*, SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai dapat mempertimbangkan beberapa langkah untuk meningkatkan efisiensi waktu dan mendukung kinerja guru, yaitu dengan memberikan fleksibilitas dalam jadwal kerja atau menyediakan waktu khusus bagi guru-guru yang menyelesaikan tugas administratif. Dengan cara ini, diharapkan para guru dapat lebih fokus pada proses pembelajaran dan dapat hadir tepat waktu tanpa merasa terbebani oleh tugas-tugas tambahan.
- Dalam Upaya memperkuat Variabel Kepuasan Kerja, SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai perlu mengambil langkah langkah untuk meningkatkan kesadaran dan rasa tanggung jawab para guru dengan tugasnya. Salah satu caranya dengan memberikan pelatihan atau *workshop* mengenai pentingnya profesionalisme dan tanggung jawab dalam bekerja. Dengan cara ini, diharapkan para guru dapat lebih memahami pentingnya tanggung jawab pribadi dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.
- Dalam Upaya memperkuat Variabel *Intention to Quit*, SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi bagi para guru yaitu dengan memberikan penghargaan kepada guru berprestasi dan menata kembali beban kerja para guru agar lebih proporsional dan terukur. Dengan cara ini diharapkan rasa malas dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh sebagian guru dapat dikurangi. Hal ini akan mengurangi niat untuk berhenti (*intention to quit*) dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, positif, serta mendukung keberhasilan pendidikan di SMP Al-Azhar Bumi Serpong Damai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja Bagi Karyawan Melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106. <https://doi.org/10.47532/jis.v5i2.476>
- Cahyadi, universitas buddhi dharma. (2022). Pengaruh Kualitas Produk Dan Harga Terhadap Keputusan Pembelian Baja Ringan Di Pt Arthanindo Cemerlang. *Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 1, 60–73.
- Changgriawan, G. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. *Agora*, 5(3), 1–7. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/6095>
- Darmawati, & Ambo Dalle. (n.d.). *Work Family Conflict*.
- Jessica Haryjanto Ongko Buwono, Steven, A. N. (2016). *ANALISA PENGARUH DIMENSI KARAKTERISTIK PEKERJAAN TERHADAP INTENTION TO QUIT MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL KARYAWAN BLUE SKY EXECUTIVE LOUNGE SURABAYA*. 1–23. <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-perhotelan/article/view/1459>
- Nisa, N. H., & Malik, N. (2016). Pengaruh Work Overload Dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Exhaustion. *Journal of Innovation in Business and Economics*, 7(1), 67. <https://doi.org/10.22219/jibe.vol7.no1.67-76>
- Purnomo, A. K. (2020). *Anteseden Turnover Intention pada Karyawan Rumah Sakit “ X ” Bandung Barat*. 19(1), 61–62. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/mbia/article/download/735/496>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta Bandung.
- Tania Pratiwi, R., & Setiawan, I. (2018). *Organizational Citizenship Behavior*. 6(2010), 559–565. <https://doi.org/10.5220/0006889505590565>
- Warsindah, L. (2020). Pengaruh Human Resource Management Practices Terhadap Intention To Quit Yang Dimediasi Oleh Job Satisfaction Pada Karyawan Perusahaan Manufacturing Otomotif Di Jakarta. *KOCENIN Serial Konferensi*, 1(1), 1–11. <https://publikasi.kocenin.com/index.php/pakar/article/view/55>
- Wulandari, I. A. D., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 813–839. <https://www.neliti.com/id/publications/245382/pengaruh-work-family-conflict-terhadap-turnover-intention-melalui-mediasi-kepuas>
- Yeni, Y. N., & Rahmi, T. (2023). Work Family Conflict dan Subjective Well-Being Pada Ibu Bekerja Di Bank BRI. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 9447–9458. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/1512>