

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, *JOB INSECURITY*, DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN YELLOW STAR HOTEL YOGYAKARTA

Irfan Dwi Nurcahyo¹⁾, Awan Santosa²⁾
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Correspondence		
Email: irfandwi5294@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 28 Mei 2025	Accepted 31 Mei 2025	Published 1 Juni 2025

ABSTRACT

Yellow Star Hotel Yogyakarta adalah salah satu industri perhotelan di Yogyakarta yang berdiri sejak tahun 2015. Nama pertama Yellow Star Hotel adalah Hotel *Seven Star*, berjumlah lima lantai termasuk *basement*, dengan terdiri dari 40 kamar pada tahun 2013. Hotel kemudian berganti manajemen sudah tidak menggunakan operator namun menjadi gabungan dua hotel yaitu The Groove Express Gejayan dan The Groove Ambarukmo mengubah namanya menjadi Yellow Star Hotel Ambarukmo dan Yellow Star Hotel Gejayan pada akhir tahun 2015 tepatnya pada tanggal 4 dan 6 Desember 2015 dengan klasifikasi hotel berbintang 3. Yellow Star Hotel Ambarukmo berlokasi di Jalan Laksda Adisucipto No 23, Depok, Sleman. Sedangkan Yellow Star Hotel Gejayan bertempat di Jalan Affandi No 27A, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah *work family conflict*, *job insecurity*, dan beban kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*, *Job insecurity* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta. Metode penelitian data yang digunakan menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Sampel yang digunakan menggunakan sampel jenuh atau seluruh karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta yang berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan (1) *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta. (2) *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta. (3) Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.
Kata kunci: *work family conflict*; *job insecurity*; beban kerja; *turnover intention*

ABSTRACT

Yellow Star Hotel Yogyakarta is one of the hotel industries in Yogyakarta that was established in 2015. The first name of Yellow Star Hotel was Hotel *Seven Star*, with five floors including the basement, consisting of 40 rooms in 2013. The hotel then changed management, no longer using an operator but became a combination of two hotels, namely The Groove Express Gejayan and The Groove Ambarukmo, changing its name to Yellow Star Hotel Ambarukmo and Yellow Star Hotel Gejayan at the end of 2015, precisely on December 4 and 6, 2015 with a 3-star hotel classification. Yellow Star Hotel Ambarukmo is located on Jalan Laksda Adisucipto No. 23, Depok, Sleman. While Yellow Star Hotel Gejayan is located on Jalan Affandi No. 27A, Depok, Sleman, Special Region of Yogyakarta. One of the factors that can influence turnover intention is work family conflict, job insecurity, and workload. This study aims to analyze the influence of work family conflict, job insecurity and workload on turnover intention of Yellow Star Hotel Yogyakarta employees. The data research method used uses a quantitative method approach. The sample used is a saturated sample or all employees of Yellow Star Hotel Yogyakarta totaling 70 people. The results of the study show (1) Work family conflict has a positive and significant effect on turnover intention of Yellow Star Hotel Yogyakarta employees. (2) Job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention of Yellow Star Hotel Yogyakarta employees. (3) Workload does not have a significant effect on turnover intention of Yellow Star Hotel Yogyakarta employees.
Keywords: work family conflict; job insecurity; workload; turnover intention.

Pendahuluan

Citra Daerah Istimewa Yogyakarta selain sebagai julukan kota pelajar kota ini memiliki keunggulan seperti aspek budaya, sejarah, dan alamnya membuat Yogyakarta juga menjadi tujuan wisatawan untuk berkunjung. Berkembangnya wisata di Yogyakarta juga membuat para pengusaha mendirikan akomodasi penunjang seperti bidang perhotelan. Yellow Star Hotel Yogyakarta adalah salah satu industri perhotelan di Yogyakarta yang berdiri sejak tahun 2015. Nama pertama Yellow Star Hotel adalah Hotel *Seven Star*, berjumlah lima lantai termasuk

basement, dengan terdiri dari 40 kamar pada tahun 2013. Hotel kemudian berganti manajemen sudah tidak menggunakan operatort namun menjadi gabungan dua hotel yaitu The Groove Express Gejayan dan The Groove Ambarukmo mengubah namanya menjadi Yellow star Hotel Ambarukmo dan Yellow Star Hotel Gejayan pada akhir tahun 2015 tepatnya pada tanggal 4 dan 6 Desember 2015 dengan klasifikasi hotel berbintang 3. Yellow Star Hotel Yogyakarta terus berupaya daam meningkatkan pelayanan dan kualitas karyawannya. Beberapa penyebabnya permasalahan yang dialami seperti peluang yang lebih sesuai ditempatlain, beban kerja yang terlalu berat, konflik keluarga, dan kesulitan beradaptasi dengan budaya perusahaan.

Turnover yaitu jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan serta digantikan oleh karyawan baru pada periode tertentu. Terjadinya *turnover intention* yang terlalu sering dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dari segi waktu, biaya, sumber daya yang digunakan (Widiawati, 2017). *Turnover intention* terjadi pada saat seorang karyawan meninggalkan perusahaan serta posisi tersebut harus segera diisi. *Turnover intention* memiliki arti jika perusahaan menghadapi situasi bahwa karyawan akan meninggalkan perusahaan pada waktu tertentu, sedangkan keinginan karyawan dalam berpindah perusahaan berdasarkan hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya.

Karyawan hotel sering mengalami permasalahan *overtime* dan kesulitan menemukan waktu libur saat *high season* membuat mereka susah untuk membagi waktu dengan keluarga. Permasalahan ini menunjukan karyawan merasa kewalahan menjalani peran dirumah dan ditempat kerja yang menjadi penyebab *turnover intention* di Yellow Star Hotel Yogyakarta. *Work family conflict* merupakan bentuk konflik antar-peran yang dapat terjadi Ketika waktu, energi, maupun tuntutan perilaku dari konflik peran pekerjaan dengan kehidupan maupun keluarga (Finthariasari ,2020). Kecenderungan ini terjadi karena jam kerja dan beban kerja yang dimiliki oleh karyawan yang terlalu padat, semua perhatian dan pikiran terlalu tercurahkan pada satu peran saja. Pekerjaan dan keluarga adalah hal yang penting pada kehidupan manusia karena pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan finansial karyawan, sedangkan keluarga memenuhi kehidupan emosionalnya (Novrandy dan Tanuwijaya, 2022).

Job insecurity juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. *Job insecurity* adalah ketidakamanan dalam mempertahankan kesinambungan yang diinginkan pada kondisi kerja yang terancam (Septiari & Ardana, 2016). Menurut Marzuqi, (2021) ada dua alasan penyebab ketidakamanan kerja yaitu perubahan organisasi dan tekanan psikologis. Karyawan hotel yang bekerja memberikan pelayanan 24 jam yang dibagi menjadi tiga *shift* maka dapat membuat psikologis karyawan terganggu dan merasa kelelahan. Perubahan organisasi yang dimaksud yaitu karyawan yang memiliki status kontrak akan selalu dibayangi ketidakpastian mengenai masa depan pekerjaan mereka apakah masih atau tidak akan dipekerjakan di Yellow Star Hotel Yogyakarta menjelang masa kontrak selesai.

Selain *work family conflict* dan *job insecurity* faktor yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu beban kerja. Beban kerja adalah sebuah unsur yang perlu diperhatikan oleh karyawan agar dapat mengoptimalkan setiap tugas yang diberikan (Adi astawa, 2020). Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik serta mental. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan serta rasa monoton (Wijaya, 2018). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wildan Ade Nugraha Rahman (2018) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pemeliharaan, perawatan serta kebersihan fasilitas hotel yang wajib dilakukan untuk kenyamanan tamu, hal tersebut dapat mengakibatkan tekanan pekerjaan bertambah dan membuat karyawan merasa ingin untuk berpindah tempat kerja. Menurut Juliawati, (2022) dalam penilitiannya juga menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intenton* karyawan hotel. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purwati (2020) beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beberapa permasalahan sumber daya manusia yang dihadapi Yellow Star Hotel Yogyakarta terutama turnover intention pada karyawannya menjadi perhatian penting.

Berdasarkan hasil latar belakang masalah pada penelitian, maka penulis akan mengkaji lebih mendalam tentang **“Pengaruh Work Family Conflict, Job Insecurity, dan Beban kerja terhadap Turnover Intention pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.”**

LANDASAN TEORI

Turnover Intention

Turnover intention merupakan suatu hasrat serta keinginan karyawan untuk berhenti dari perusahaan atau organisasi serta keinginan berpindah tempat kerja dengan menerima upah penghasilan (Melky, 2015). *Turnover intention* yang tinggi pada suatu perusahaan akan mempengaruhi dan mengganggu kinerja perusahaan, karena perusahaan banyak mengeluarkan waktu dan materi yang terbuang dalam menyeleksi serta melatih karyawan baru (Setiyanto & Hidayati, 2017). Menurut Mulyaningsih, (2023) *turnover intention* merupakan sebuah keinginan karyawan dalam berhenti bekerja dari perusahaan yang sedang- ditempati atau keinginan pindah ke perusahaan yang lain pada pilihannya sendiri yang telah ditentukan. Jika karyawan yang keluar tersebut mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman yang baik, maka dapat mengganggu manajemen perusahaan dalam menjalankan operasioanalnya secara baik. Namun sebaliknya *turnover intention* akan berakibat baik bagi organisasi jika yang keluar adalah pekerja yang kurang produktif.

Indikator Turnover Intention

Menurut Ngbea (2019) terdiri atas 3 indikator pengukuran *turnover intention* yaitu :

1. Adanya pikiran untuk keluar dari organisasi (*thinking of quitting*) : bermula dari ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berfikir untuk keinginan keluar dari organisasi.
2. Intensi mencari pekerjaan ditempat lain (*intention to search for alternatives*): jika karyawan mulai berfikir terus menerus untuk keluar dari pekerjaan, karyawan akan mencoba mencari alternatif pekerjaan yang dirasa lebih baik dari organisasi atau perusahaannya.
3. Intensi untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*): Karyawan akan mempunyai niat keluar jika telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, kemudian akan diakhiri dengan keputusan untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

Work Family Conflict

Work family conflict merupakan konflik antara pekerjaan dan keluarga dimana tuntutan peran pekerjaan serta keluarga tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal (Riptiono, 2017). Menurut Hermawati et al, (2022) menyatakan bahwa *work family conflict* adalah konflik yang muncul pada lingkungan pekerja pada hubungan keluarga, ketika karyawan lebih memilih bekerja maka akan berpotensi menyebabkan kendala untuk memenuhi kewajiban dan kebutuhan dikeluarganya. Pekerja pria dan wanita mempunyai peran yang berbeda pada keluarga tetapi mempunyai peran sama pada pekerjaan. Perbedaan peran pada keluarga tersebut akan memberikan tingkatan konflik pekerjaan dan keluarga yang berbeda. Terjadinya *work family conflict* akan membuat karyawan harus memilih antara keluarga ataukah pekerjaannya (Sanjiwani et al, 2023).

Indikator Work Family Conflict

Indikator yang digunakan untuk mengukur work family conflict menurut Ngbea (2019) adalah sebagai berikut :

1. *Time based* (konflik berbasis waktu) mengacu pada konflik yang muncul pada saat waktu yang diberikan untuk satu peran pekerjaan menyulitkan karyawan untuk berpartisipasi dalam peran keluarga.
2. *Behavior based* (berbasis perilaku) terjadi ketika gaya perilaku, sikap, maupun kebiasaan yang dilakukan atau dibentuk pada lingkungan kerja tidak sesuai atau tidak bisa diterapkan pada lingkungan keluarga, dan sebaliknya.

3. *Strain based* (berbasis tekanan) terjadi ketika tekanan psikologis, kelelahan, stress, atau gangguan emosional dari suatu peran keluarga mengganggu kinerja atau peran pekerjaan dan sebaliknya.

Job Insecurity

Job insecurity merupakan pandangan individu atau karyawan pada situasi yang terjadi dalam organisasi tempatnya mereka bekerja yang menyebabkan rasa ketidakamanan akan kelanjutan pekerjaannya, serta hal ini menimbulkan karyawan merasa tidak berdaya (Amin & Pancasasti, 2022). Menurut Riantini et al (2021) *job insecurity* adalah perasaan ketidakamanan karyawan yang akan membuat pekerjaannya dilakukan secara tidak maksimal. Karyawan yang mempunyai rasa tidak aman akan memiliki kecenderungan mereka untuk mencari tempat kerja yang lebih baik. *Job insecurity* dialami sebagai kesenjangan antara tingkat keamanan yang dialami karyawan dengan tingkat keamanan yang ingin diperolehnya dari perusahaan. *Job insecurity* muncul ketika meningkatnya jumlah jenis pekerjaan yang bersifat sementara, seperti pekerja kontrak, *freelance*, atau *daily worke*. Pekerjaan ini umumnya memiliki durasi yang terbatas dan tidak menjamin keberlanjutan posisi dalam jangka Panjang. Kondisi tersebut memicu kekhawatiran dan ketidakpastian dikalangan pekerja, karena karyawan tidak memiliki kepastian akan status pekerjaan maupun kestabilan pendapatan dimasa mendatang. Semakin meluasnya praktik kerja tidak permanen ini berdampak pada peningkatan jumlah individu yang mengalami *job insecurity*, yang pada akhirnya dapat berpengaruh pada turnover intention.

Indikator Job Insecurity

Indikator yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* menurut Audina & Kusmayadi (2018) adalah sebagai berikut :

1. Definisi pekerjaan itu bagi individu.
2. Ancaman yang dirasakan karyawan mengenai aspek-aspek pekerjaan
3. Tingkat ancaman yang akan mungkin terjadi dan mempengaruhi keseluruhan pekerjaan individu.
4. Tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pada individu mengenai peristiwa yang terjadi.

Beban Kerja

Beban kerja merupakan tuntutan yang berlebihan akan menyebabkan kelelahan fisik dan mental kemudian dapat menimbulkan reaksi emosional seperti mudah marah, sakit, gangguan pencernaan (Fitriantini & Nurmawati, 2019). Menurut Maulidah et al (2022) menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu penyelesaian tanggung jawab dan kewajiban yang diberi dari perusahaan terhadap karyawan sesuai dengan kapasitas pegawai serta pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menyebabkan karyawan merasa tidak nyaman pada melakukan pekerjaan. Kategori lain beban kerja yaitu kombinasi pada beban kerja kuantitatif serta kualitatif. Beban kerja kuantitatif muncul akibat tanggung jawab tugas yang terlalu banyak maupun sedikit. Sedangkan beban kerja kualitatif timbul ketika pekerja merasa tidak dapat melaksanakan tugas atau tidak menggunakan potensi dari karyawan (Kristiyanto & Khasanah, 2021).

Indikator Beban Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur beban kerja (Ngbea, 2019) adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja fisik
2. Beban kerja waktu
3. Beban kerja secara emosional
4. Beban kerja secara mental

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Work Family Conflict terhadap Turnover Intention

Work family conflict bisa terjadi ketika peran seseorang sebagai pekerja dan keluarga tidak dapat disejajarkan. Jika karyawan terus mengalami konflik yang tidak dapat terselesaikan

dan berkelanjutan antara peran keluarga dengan peran pekerjaan maka karyawan akan berkeinginan untuk mencari pekerjaan lain (Razaki & Rozana, 2022). Tingkat konflik ini akan semakin meningkat ketika karyawan bekerja secara formal karena memiliki terikat dalam aturan perusahaan seperti penugasan, jam kerja, dan target yang diberikaan. Penelitian ini didukung pada penelitian yang dilakukan oleh Finthariasari (2017), Apriliani & Parashakti (2024), Fauzana (2023) dan Wulandari (2016) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin karyawan mengalami konflik antara peran keluarga dan peran pekerja pada suatu perusahaan maka akan berpengaruh terhadap keinginan karyawan untuk berpindah tempat atau *turnover intention*, sedangkan jika karyawan dapat mensejajarkan antara keluarga dan pekerjaan maka akan menurunkan tingkat turnover intention pada sebuah perusahaan. Dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1: *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.

Pengaruh Job Insecurity terhadap Turnover Intention

Job insecurity dapat terjadi ketika banyaknya jenis pekerjaan yang bersifat kontrak atau sesaat. Maka dengan sifatnya yang sesaat, dapat menimbulkan banyaknya karyawan mengalami ketidakamanan kerja lalu berkeinginan untuk berpindah tempat atau *turnover intention*. Menurut Amin & Pancasasti (2022) menyatakan bahwa *job insecurity* yaitu pandangan pekerja terhadap situasi yang ada pada perusahaan tempat mereka bekerja yang menyebabkan ketidakamanan pada kelanjutan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Julianti (2024), Richter (2020), Marzuqi (2021) dan Audina & Kusmayadi (2018) menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut bahwa karyawan semakin merasa ancaman atau ketidakamanan yang diberikan perusahaan maka karyawan akan berkeinginan untuk berpindah tempat kerja, sedangkan sebaliknya jika karyawan merasa aman dalam pekerjaannya maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.

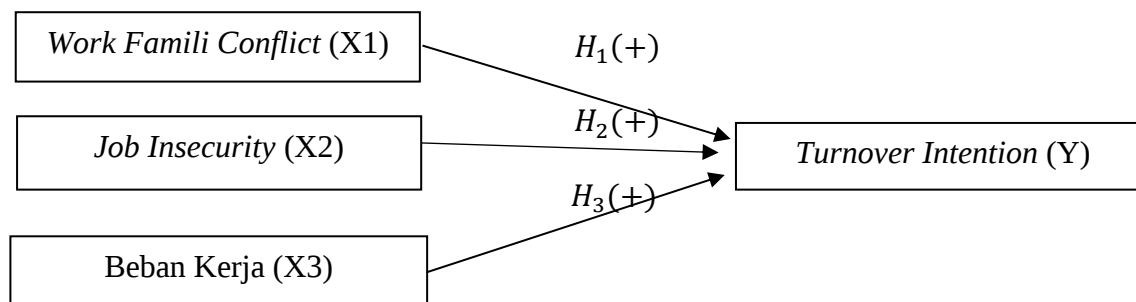
Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention

Setiap pekerjaan yang diberikan kepada karyawan memiliki tingkat intensitas yang berbeda-beda. Menurut Maulidah, (2022) menyatakan bahwa beban kerja jika terjadi terus menerus maka akan muncul rasa kecapekan mental serta ditunjukkan pada bentuk reaksi berlanjut bisa menimbulkan kelelahan mental dan dapat menyebabkan karyawan berkeinginan untuk berpindah tempat. Beban kerja dapat terjadi karena tingkat pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan, waktu, budaya perusahaan, kontrak kerja, serta karyawan yang kurang menguasai pada bidang pekerjaannya, hal ini juga akan berdampak pada kinerja yang menurun. Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Egarini (2022), Sutikno (2020), Saruksuk & Perkasa (2023) dan Fitriantini & Nurmayanti (2020), menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan pada hasil penelitian terdahulu tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin berat beban kerja yang diterima pekerja maka akan mempengaruhi *turnover intention* yang meningkat, sedangkan sebaliknya jika beban kerja yang diterima sedikit maka akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Dengan demikian hipotesis yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut:

H3: Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.

Kerangka Pikir Penelitian

Konsep kerangka pikir pada penelitian pengaruh *work family conflict*, *job insecurity*, beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta dapat ditunjukkan sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut, Sugiyono (2018) Metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivism, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Metode kuantitatif bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan variable dengan pengujian hipotesis untuk mendapatkan jawaban yang jelas. Desain sebab-akibat atau kausal ini digunakan karena bertujuan pada penelitian ini yaitu dapat mengetahui hubungan sebab-akibat antara *work family conflict*, *job insecurity*, beban kerja terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini dilakukan di Yellow Star Hotel Yogyakarta yang terbagi menjadi dua bagian yaitu Yellow Star Hotel Ambarukmo berlokasi di Jalan Laksda Adisucipto No 23, Depok, Sleman, Yogyakarta, serta Yellow Star Hotel Gejayan berlokasi di Jalan Affandi No 27A, Depok, Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam Penelitian ini yang dilakukan menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang dikumpulkan melalui langsung pada sumbernya. Sumber data pada penelitian ini berasal dari hasil jawaban responden melalui kuesioner yang dibagikan.

Menurut Jailani & Jeka, (2023) keseluruhan elemen pada penelitian meliputi objek serta subjek dengan ciri-ciri dan karakteristik tertentu disebut populasi. Selain itu, populasi mencakup seluruh atribut atau ciri-ciri orang yang sedang diperiksa, tidak hanya total jumlah subjek. Dalam penelitian ini populasi yaitu seluruh karyawan Yellow Star Hotel Gejayan yang berjumlah 35 karyawan dan Yellow Star Hotel Ambarukmo berjumlah 35 karyawan. Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam sebuah penelitian (Jailani & Jeka, 2023). Penelitian ini memanfaatkan Teknik sampling dengan metode sampel jenuh dalam memilih responden dari populasi penelitian. Metode sampel jenuh merupakan pendataan seluruh anggota populasi dengan kriteria tertentu. Oleh karena itu, seluruh populasi yang ada saat ini digunakan untuk sampel penelitian, yaitu karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta yang berjumlah 70 karyawan.

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan prasarana yang digunakan dalam mengumpulkan data dari para peserta pada penelitian dengan memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab. Dalam penelitian ini kuesioner berisi tentang pertanyaan mengenai indikator-indikator *work family conflict*, *job insecurity*, beban kerja dan *turnover intention*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Objek Penelitian

Yellow Star Hotel Yogyakarta merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa dengan klasifikasi berbintang 3 (tiga). Yellow Star Hotel Yogyakarta terbagi menjadi dua yaitu Yellow Star Hotel Ambarukmo yang terletak di Jalan Laksda Adisucipto No 23, Sedangkan Yellow Star Hotel Gejayan terletak di Jalan Affandi No 27, Depok, Sleman, Yogyakarta. Yellow Star Hotel Yogyakarta memiliki total 70 karyawan dengan berbagai jenis departement seperti front office, house keeping, security, food and beverage servis/product,

engineering, sales marketing, human resources departement, accounting. Hotel ini memiliki beberapa fasilitas seperti kamar, *restaurant*, *valet parking*, *reception* 24 jam, dan meeting room. Yellow Star Hotel Gejayan terus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan mereka agar menjadi tujuan akomodasi utama wisatawan yang befrkunjung maupun liburan di Yogyakarta.

Karakteristik Responden

Subyek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta, dengan profil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Profil Responden

Kriteria	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin:		
Laki-laki	55	78,6%
Perempuan	15	21,4%
Total	70	100%
Usia:		
18-25 tahun	22	31,4
25-35 tahun	28	40,4
>35 tahun	20	28,6
Total	70	100%
Pendidikan Terakhir :		
SMP	2	2,9
SMA/SMK	53	75,7
D3	10	14,3
S1	5	7,1
S2	0	0
Total	70	100%
Lama Bekerja:		
6 bulan -1 tahun	11	15,7
1-3 tahun	20	28,6
3-5 tahun	11	15,7
>5 tahun	28	40
Total	70	100%

Sumber: *Data Primer 2025*

Dari data yang diperoleh tersebut dapat disimpulkan bahwa responden dari karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta berdasarkan dari gender maka paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 55 orang atau 78,6%. Responden paling banyak berusia 25-35 tahun yaitu sebanyak 28 orang atau 40,4%. Jenjang Pendidikan terakhir paling banyak adalah lulusan SMA/SMK sebanyak 53 atay 75,7%. Lama bekerja responden paling banyak adalah >5 tahun yaitu sebanyak 40%.

Uji Instrumen Penelitian**Hasil Uji Validitas**

Uji validitas ini menggunakan SPSS dengan membandingkan nilai r hitung dengan r table. Nilai $df = N - 2$, $N = 70 - 2 = 68$, sehingga diperoleh r table sebesar 0,1982.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas

Pertanyaan	r hitung	r table	Keterangan
Work Family Conflict (X1)			
P1.X1	0,699	0,1982	Valid
P2.X1	0,659	0,1982	Valid
P3.X1	0,800	0,1982	Valid
P4.X1	0,765	0,1982	Valid
P5.X1	0,655	0,1982	Valid
P6.X1	0,602	0,1982	Valid
Job Insecurity (X2)			
P1.X2	0,789	0,1982	Valid
P2.X2	0,757	0,1982	Valid
P3.X2	0,796	0,1982	Valid
P4.X2	0,730	0,1982	Valid
P5.X2	0,735	0,1982	Valid
P6.X2	0,649	0,1982	Valid
P7.X2	0,604	0,1982	Valid
Beban Kerja (X3)			
P1.X3	0,624	0,1982	Valid
P2.X3	0,720	0,1982	Valid
P3.X3	0,782	0,1982	Valid
P4.X3	0,798	0,1982	Valid
P5.X3	0,731	0,1982	Valid
P6.X3	0,604	0,1982	Valid
Turnover Intention (Y)			
P1.Y	0,802	0,1982	Valid
P2.Y	0,834	0,1982	Valid
P3.Y	0,799	0,1982	Valid
P4.Y	0,831	0,1982	Valid
P5.Y	0,815	0,1982	Valid
P6.Y	0,606	0,1982	Valid

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa secara keseluruhan pernyataan pada kuesioner variable yang digunakan pada penelitian ini memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table sebesar 0,1982. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner valid dan layak digunakan.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji reliabilitas instrument kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.3 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i>	0,780	0,60	<i>Reliable</i>
<i>Job Insecurity</i>	0,838	0,60	<i>Reliable</i>
Beban Kerja	0,789	0,60	<i>Reliable</i>
<i>Turnover Intention</i>	0,862	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber: *Data Primer 2025*

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variable yang digunakan dalam penelitian ini memperoleh angka lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen kuesioner dinyatakan reliabel sehingga layak untuk digunakan.

Hasil Uji Asumsi Klasik**Hasil Uji Normalitas**

Uji Normalitas diukur dengan nilai Kolmogorov-Smirnov dapat ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.17385936
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.058
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		1.108
Asymp. Sig. (2-tailed)		.172

Sumber: *Data Primer 2025*

Berdasarkan Tabel 4.4 Uji Normalitas dengan menggunakan *one-sample Kolmogorov-Smirnov test*, dapat diketahui Asymp Sig. (2-tailed) nya sebesar 0,172 lebih besar dari 0,05. Artinya data residual dalam penelitian terdistribusi dengan normal sehingga data layak digunakan. Dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terdistribusi dengan normal atau normalitas terpenuhi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Multikolinearitas

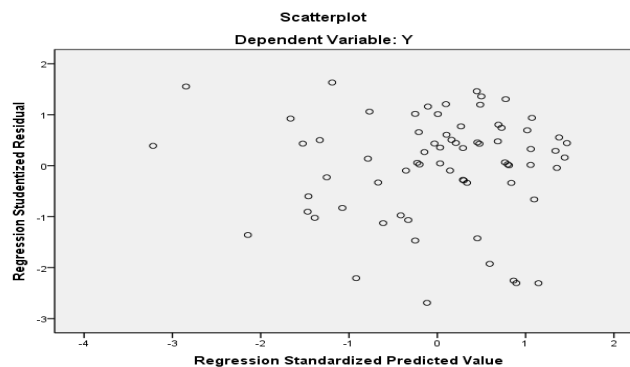
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
X1	.601	1.665
X2	.409	2.445
X3	.467	2.139

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan table 4.5 dapat diketahui bahwa nilai VIF tidak melebihi 10 dan nilai *tolerance* > 0,05 maka dalam model regresi tersebut dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. Maka hasil untuk penelitian ini dinyatakan bahwa variable independen tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini menggunakan uji *scatter plot*. Berikut ini hasil uji heteroskedastisitas penelitian ini:

**Gambar 4.1 Grafik Scatter Plot**

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan pada Gambar 4.1 dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar secara merata dan tidak membentuk pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ini tidak ada heteroskedastisitas.

Tabel 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.383	1.832		1.847	.069
X1	-.137	.075	-.282	-1.833	.071
X2	.115	.092	.233	1.247	.217
X3	-.049	.091	-.094	-.537	.593

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa Sig. pada masing-masing variabel X1, X2, dan X3 diperoleh nilai $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini.

Hasil Analisis Deskriptif

Statistik Deskriptif *Work Family Conflict* (X1)

Penilaian responden terhadap variabel *Work Family Conflict* yang berdasarkan pada 3 indikator terdiri dari *time based* (konflik berbasis waktu), *behavior based* (berbasis perilaku), dan *strain based* (konflik berbasis tekanan). Adapun hasil jawaban responden yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6 Penilaian Terhadap Variabel *Work Family Conflict*

No.	Pernyataan <i>Work Family Conflict</i>	Rata-rata	Kategori
1.	Jumlah waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.	4,11	Setuju
2.	Pekerjaan saya tidak memberi saya cukup waktu untuk kegiatan keluarga.	3,50	Setuju
3.	Tuntutan pekerjaan saya mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya.	3,90	Setuju
4.	Hal-hal yang ingin saya lakukan ditempat kerja tidak dapat saya lakukan karena tuntutan keluarga.	3,80	Setuju
5.	Pekerjaan saya menimbulkan ketegangan yang membuat saya sulit untuk memenuhi tugas keluarga.	4,01	Setuju
6.	Pekerjaan saya membuat saya terlalu Lelah untuk menikmati kehidupan keluarga	3,83	Setuju
Rata-rata		3,85	Setuju

Sumber: *Data Primer 2025*

Pada tabel 4.6 dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi responden pada item pernyataan “Jumlah waktu yang saya habiskan untuk pekerjaan membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.” dan penilaian terendah pada item pernyataan “Pekerjaan saya tidak memberi saya cukup waktu untuk kegiatan keluarga.” dengan nilai rata-rata keseluruhan pada variabel *work family conflict* sebesar 3,85 berada dalam kategori setuju.

Statistik Deskriptif Penilaian *Job Insecurity* (X2)

Penilaian terhadap *job insecurity* diukur melalui 4 indikator yang meliputi Definisi pekerjaan itu bagi individu, ancaman yang dirasakan karyawan melalui aspek-aspek pekerjaan, tingkat ancaman yang mungkin terjadi dan mempengaruhi keseluruhan pekerjaan individu, serta tingkat kepentingan-kepentingan yang dirasakan pada individu mengenai peristiwa yang terjadi. Berikut hasil analisis deskriptif terhadap *job insecurity* sebagai berikut:

Tabel 4.7 Penilaian Terhadap Variabel *Job Insecurity*

No	Pernyataan <i>Job Insecurity</i>	Rata-rata	Kategori
1.	Saya merasa pekerjaan saat ini tidak sepenuhnya menjadi bagian utama dalam hidup saya	4,20	Setuju
2.	Kehilangan pekerjaan saat ini akan sangat mempengaruhi kehidupan pribadi saya	4,31	Sangat Setuju
3.	Saya khawatir atas perubahan-perubahan yang terjadi dalam tugas pekerjaan saya.	4,34	Sangat Setuju

No	Pernyataan Job Insecurity	Rata-rata	Kategori
4.	Saya merasa tidak aman mengenai status pekerjaan saya	4,07	Setuju
5.	Saya berpikir bahwa posisi saya di perusahaan ini tidak stabil	4,17	Setuju
6.	Saya merasa dalam waktu dekat akan terjadi pemutusan hubungan kerja yang mempengaruhi saya	4,49	Sangat Setuju
7.	Saya merasa cemas terhadap kemungkinan perubahan besar ditempat kerja	4,36	Sangat Setuju
Rata-rata		4,27	Sangat Setuju

Sumber: Data Primer 2025

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi responden pada pernyataan “Saya merasa dalam waktu dekat akan terjadi pemutusan hubungan kerja yang mempengaruhi saya.” dan penilaian terendah pada pernyataan “Saya merasa tidak aman mengenai status pekerjaan saya.” Nilai keseluruhan rata-rata pada variabel *job insecurity* sebesar 4,27 berada dalam kategori sangat setuju.

Statistik Deskriptif Penilaian Beban Kerja (X3)

Penilaian terhadap beban kerja diukur dengan 4 indikator yaitu meliputi, beban kerja secara fisik, beban kerja secara waktu, beban kerja secara emosional, dan beban kerja secara mental. Berikut dibawah ini adalah hasil analisis statistik deskriptif dalam penilaian beban kerja sebagai berikut:

Tabel 4.8 Penilaian Terhadap Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan Beban Kerja	Rata-rata	Kategori
1.	Saya merasa kelelahan fisik setelah menyelesaikan pekerjaan	4,11	Setuju
2.	Pekerjaan saya menuntut aktivitas fisik yang tinggi	4,20	Setuju
3.	Jadwal kerja saya terasa terlalu padat dan menekan	4,01	Setuju
4.	Saya sering merasa kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya	4,03	Setuju
5.	Interaksi dengan tamu, rekan kerja atau atasan sering membuat saya merasa emosional	3,80	Setuju
6.	Saya harus berpikir keras dan memecahkan masalah yang kompleks dalam pekerjaan saya	4,24	Sangat Setuju
Rata-rata		4,06	Setuju

Sumber: Data Primer 2025

Penilaian table 4.8 dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi responden pada pernyataan “Saya harus berpikir keras dan memecahkan masalah yang kompleks dalam pekerjaan saya.” dan penilaian terendah pada item pernyataan “Interaksi dengan tamu, rekan kerja atau atasan sering membuat saya emosional.” Nilai rata-rata pada variabel Beban Kerja sebesar 4,06 berada dalam kategori setuju.

Statistik Deskriptif Penilaian *Turnover Intention* (Y)

Penilaian terhadap *turnover intention* diukur melalui 3 indikator yaitu meliputi adanya pikiran untuk keluar dari organisasi, intensi mencari pekerjaan ditempatlain, serta intensi keluar dari perusahaan. Berikut hasil analisis deskriptif terhadap *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 4.9 Penilaian Terhadap *Turnover Intention*

No.	Pernyataan <i>Turnover Intention</i>	Rata-rata	Kategori
1.	Saya sering memikirkan untuk keluar dari perusahaan ini	4,04	Setuju
2.	Saya merasa tidak yakin ingin terus bekerja di perusahaan ini dalam jangka panjang	3,86	Setuju
3.	Saya berencana untuk melamar pekerjaan diperusahaan lain	3,74	Setuju
4.	Saya sering membandingkan pekerjaan saya dengan pekerjaan yang tersedia diluar	3,57	Setuju
5.	Saya berniat untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini dalam waktu dekat	3,53	Setuju
6.	Saya memiliki rencana untuk meninggalkan perusahaan ini	3,99	Setuju
Rata-rata		3,78	Setuju

Sumber: *Data Primer 2025*

Pada table 4.9 dapat diketahui bahwa penilaian tertinggi responden pada pernyataan “Saya sering memikirkan untuk keluar dari perusahaan ini.” dan penilaian terendah pada item pernyataan “Saya berniat untuk mengundurkan diri dari perusahaan ini dalam waktu dekat.” Nilai rata-rata keseluruhan pada variabel *Turnover Intention* sebesar 3,78 berada dalam kategori setuju.

Hasil Analisis Regresi**Analisis Linier Berganda**

Dalam penelitian ini, analisis regresi linier berganda digunakan untuk membuktikan sejauh mana pengaruh work family conflict, job insecurity, dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7.224	2.983		-2.422	.018		
X1	.356	.122	.288	2.921	.005	.601	1.665
X2	.518	.150	.414	3.462	.001	.409	2.445
X3	.254	.148	.192	1.715	.091	.467	2.139

Sumber: *Data Primer 2025*

$$Y = -7,224 + 0,356X_1 + 0,518X_2 + 0,254X_3$$

Dari persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan nilai konstanta dan koefisien memiliki maka sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar -7,224, menunjukkan bahwa nilai konstanta dari Turnover Intention yang berarti jika pengaruh Work Family Conflict, Job Insecurity, dan Beban Kerja sama dengan nol maka nilai Turnover Intention adalah sebesar -7,224.
2. Nilai koefisien regresi variabel *Work Family Conflict* (X_1) sebesar 0,356, bermakna apabila skor penilaian variabel *Work Family Conflict* meningkat satu satuan maka penilaian terhadap variabel Turnover Intention akan meningkat 0,356. Variabel *Work Family Conflict* memiliki arah pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.
3. Nilai koefisien regresi variabel *Job Insecurity* (X_2) sebesar 0,518, bermakna apabila variabel *Job Insecurity* meningkat satu satuan maka penilaian terhadap variabel *Turnover Intention* akan meningkat sebesar 0,518. Variabel *Job Insecurity* memiliki arah pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel Work Family Conflict, Job Insecurity, dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention. Berdasar tabel 4.11 hasil uji t yang ditampilkan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Hasil pengujian hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.11 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-7.224	2.983		-2.422	.018		
X1	.356	.122	.288	2.921	.005	.601	1.665
X2	.518	.150	.414	3.462	.001	.409	2.445
X3	.254	.148	.192	1.715	.091	.467	2.139

Sumber: Data Primer 2025

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.
Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, maka H_01 ditolak dan H_a1 diterima, artinya Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.
2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*.
Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ maka H_02 ditolak dan H_a2 diterima, artinya *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.
3. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*.
Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi 0,091, maka H_03 diterima dan H_a3 ditolak, artinya Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan Yellow Sar Hotel Yogyakarta.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk melihat kontribusi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.783 ^a	.613	.596	3.245

Sumber: Data Primer 2025

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kontribusi pengaruh variabel *work family conflict*, *job insecurity*, dan beban kerja secara simultan terhadap variabel *turnover intention* sebesar 0,596 atau 59,6% dan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji penelitian hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta. Dengan demikian disimpulkan bahwa H_a diterima yang berarti penelitian ini berhasil menunjukkan jika *work family conflict* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta. Konsep *turnover intention* dan *work family conflict* saling terikat dan penting. *Work family conflict* telah terbukti mempengaruhi *turnover intention* karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta. Hal ini dapat disebabkan karena *work family conflict* merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh karyawan karena tuntutan atau tekanan yang disebabkan oleh pekerjaan yang dilakukan mempengaruhi tanggung jawab yang harus dilakukan terhadap keluarga, maupun sebaliknya jika tuntutan tanggung jawab peran keluarga dapat mempengaruhi pada pekerjaan karyawan dan berdampak pada keinginan karyawan untuk berpindah tempat atau *turnover intention*.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa rata-rata karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta merasakan peran pekerjaan yang ada membuat sulit dalam memenuhi tanggung jawab keluarga. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan kesulitan untuk membagi waktunya antara pekerjaan dengan keluarga. Berdasarkan statistik deskriptif, pernyataan yang memiliki nilai tertinggi karyawan merasa waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan membuat kesulitan dalam memenuhi tanggung jawab sebagai keluarga, yang nantinya karyawan akan berdampak berfikir untuk berkeinginan melakukan *turnover intention*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Finthariasari (2017), Apriliani & Parashakti (2024), Wulandari (2016) dan (Fauzana (2023), yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis 2 dibuktikan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta. Maka dengan ini dapat disimpulkan jika H_a diterima yang berarti penelitian ini berhasil membuktikan jika *job insecurity* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa rata-rata karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta memiliki perasaan ketidak amanan akan status pekerjaan. Faktor utama pada *job insecurity* yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah masih banyak status kontrak kerja yang didapat karyawan seperti *daily worker* atau pekerja harian. Berdasarkan statistik deskriptif, pernyataan yang memiliki nilai tertinggi merasa dalam waktu dekat akan terjadinya pemutusan hubungan kerja, yang nantinya akan berdampak pada berfikir keinginan akan melakukan *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan penelitian Julianti (2024), Richter

(2020), Audina & Kusmayadi (2018) dan Marzuqi (2021), yang menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil uji hipotesis 3 dibuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_a di tolak yang berarti penelitian ini menunjukkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta. Pernyataan ini membuktikan bahwa beban kerja bukan merupakan faktor penentu pada *turnover intention* karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa beban kerja yang diberikan cukup besar, namun demikian tetap tidak berdampak pada tingkat *turnover intention*. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan telah menerima resiko beban kerja dan telah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan statistik deskriptif, pernyataan yang memiliki nilai terendah ditemukan bahwa interaksi dengan tamu dan rekan kerja sering membuat emosional, dalam bidang jasa karyawan memang harus terbiasa dengan interaksi oleh tamu dan rekan kerja untuk memberikan pelayanan yang baik, maka dengan beban kerja yang diberikan perusahaan tidak membuat karyawan merasa untuk berkeinginan berpindah tempat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bogar (2021), Nurul & Fadhliah (2023), Ihsan (2018) dan Anastasia & Widiawan (2023), yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini adalah terujinya *work family conflict*, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *work family conflict* dan *job insecurity* merupakan factor yang mempengaruhi *turnover intention*. Pengujian tersebut berkesesuaian dengan teori mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*.

Hasil penelitian selanjutnya membuktikan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan sumber *turnover intention*. Dengan demikian untuk penelitian selanjutnya perlu melakukan pengujian kembali secara empiris dengan menggunakan obyek dan subyek yang berbeda sehingga celah penelitian tersebut dapat dibuktikan.

Implikasi Manajerial

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh *work family conflict*, *job insecurity*, dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta, diperoleh nilai rata-rata setiap variabel yaitu *work family conflict* X_1 memiliki nilai rata-rata sebesar 3,85. Variabel *job insecurity* X_2 memiliki nilai rata-rata sebesar 4,27. Variabel beban kerja X_3 memiliki nilai rata-rata sebesar 4,06, dan variabel *turnover intention* (Y) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,78. Seluruh variabel memiliki nilai rata-rata yang menunjukkan kategori setuju.

Dalam penelitian tersebut, variabel *work family conflict* X_1 , *job insecurity* X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y), sedangkan variabel beban kerja X_3 tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y). oleh karena itu pimpinan Yellow Star Hotel Yogyakarta penting untuk memberikan perhatian lebih pada kondisi *work family conflict* serta *job insecurity*. Dengan memberikan perhatian lebih maka dapat menurunkan tingkat *turnover intention* terhadap perusahaan.

KESIMPULAN

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.
3. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Yellow Star Hotel Yogyakarta.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini secara terbatas difokuskan pada tiga variabel independen utama, yaitu *work-family conflict*, *job insecurity*, dan beban kerja, yang diasumsikan memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, ketiga variabel tersebut secara simultan mampu menjelaskan sebesar 59,6% variabilitas dari *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kontribusi yang cukup besar dalam menjelaskan variabel yang diteliti. Namun demikian, masih terdapat 40,4% dari variabilitas *turnover intention* yang tidak dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Persentase ini mengindikasikan adanya pengaruh dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan kesimpulan penelitian, terdapat beberapa saran yang diberikan oleh peneliti sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel *work family conflict* akan lebih baik jika manajemen mengambil langkah konkret untuk meminimalkan antara tuntutan pekerjaan dan keluarga agar niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat ditekan atau berkurang. Langkah yang diperlukan berdasarkan analisis deskriptif pernyataan waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi tanggungjawab keluarga, maka dari itu perlunya mengadakan pelatihan manajemen waktu untuk menangani tekanan peran ganda tersebut.
2. Berdasarkan dengan variabel *job insecurity* akan menjadi lebih baik jika perusahaan dapat meningkatkan transparansi komunikasi mengenai kebijakan ketenagakerjaan, restrukturisasi, dan kondisi keuangan agar karyawan tidak merasa cemas akan kehilangan pekerjaan.
3. Berdasarkan variabel beban kerja akan lebih baik jika perusahaan melakukan evaluasi beban kerja secara berkala untuk memastikan bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan kapasitas dan waktu kerja yang tersedia, serta memberikan penghargaan atau insentif bagi karyawan yang dapat menyelesaikan berat secara efisien untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, R. A., & Pancasasti, R. (2022). *Pengaruh Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 6(2).
- Anastasia, S., & Widiawan, K. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention di PT. X*. 11(2).
- Apriliani, L. L., & Parashakti, R. D. (2024). *Pengaruh Organizational Justice, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention*. 01.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). *PENGARUH JOB INSECURITY DAN JOB STRESS TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung)*. 1.

- Bogar, R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado*. 2(4).
- Egarini, N. N. (n.d.). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Spbu 54.811.05 Desa Lokapaksa Kecamatan Seririt*.
- Fauzana, R. (2023). *EFEK RELIGIUSITAS DAN WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP NIAT TURNOVER INTENTION KARYAWAN DENGAN WORK ENGAGEMENT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI PADA KARYAWAN BANK MANDIRI DI CLUSTER PASAMAN)*. 14.
- Finthariasari, M. (n.d.). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI KOMITMEN ORGANISASI*.
- Finthariasari—*PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER IN.pdf*. (n.d.).
- Fitriantini, R., & Nurmayanti, S. (n.d.). *PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM*.
- Hermawati, A., Hendarto, T., & Bahri, S. (n.d.). *Analisis Peran Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan atas Efek Work-Family Conflict terhadap Turnover Intention*.
- Ihsan, A. A., Ariffin, Z., & Dewi, M. S. (n.d.). *(Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin)*.
- Jailani, M. S., & Jeka, F. (2023). *Populasi dan Sampling (Kuantitatif), Serta Pemilihan Informan Kunci (Kualitatif) dalam Pendekatan Praktis*. 7.
- Jejen, +294+-+304.pdf. (n.d.).
- Julianti, E., Wahyulina, S., Suprayetno, D., & Fauzi, A. S. (2024). *Pengaruh Job Insecurity dan Work-Life Balance terhadap Turnover Intention pada Karyawan Ritel Modern Generasi Z di Kabupaten Lombok Tengah*. 4.
- Juliawati et al. - 2022—*PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN K.pdf*. (n.d.).
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). *Pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen*.
- Marzuqi, N. A. (2021). *PENGARUH JOB INSECURITY, JOB SATISFACTION, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN*. 9.
- Marzuqi—2021—*PENGARUH JOB INSECURITY, JOB SATISFACTION, DAN LIN.pdf*. (n.d.).
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan (The Effect of Workload and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention at ABC General Hospital South Jakarta)*. *Jurnal Akuntansi*, 3(2).
- Melky—*HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TE.pdf*. (n.d.).
- Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif.pdf. (n.d.).
- Mulyaningsih—2023—*PENGARUH JOB STRESS, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPP.pdf*. (n.d.).
- Ngbea, K. M. (n.d.). *PERCIEVED JOB INSECURITY, WORK OVERLOAD AND WORK-FAMILY CONFLICT AS PREDICTORS OF TURNOVER INTENTION AMONG BANK EMPLOYEES IN BENUE STATE*.
- Ngbea—*PERCIEVED JOB INSECURITY, WORK OVERLOAD AND WORK-F.pdf*. (n.d.).
- Novrandy and Tanuwijaya—2022—*PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN WORK ENGAGEMENT .pdf*. (n.d.).
- Purwati, A. A., Salim, C. A., & Hamzah, Z. (2020). *EFFECT OF COMPENSATION, WORK MOTIVATION AND WORKLOAD ON EMPLOYEE TURNOVER INTENTION*. 8(3).
- Razaki, R. A., & Rozana, A. (2022). *Pengaruh Work-family Conflict terhadap Turnover Intention pada Karyawan Manufacturing Industry*. 2(1).

- Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN JOB INSECURITY TERHADAP TURNOVER INTENTION. *Journal of Applied Management Studies*, 2(2).
- Richter, A. (2020). Job Insecurity and Subsequent Actual Turnover: Rumination as a Valid Explanation? *Frontiers in Psychology*, 11.
- Riptiono, S. (n.d.). ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN JOB STRESSES SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN WANITA CV. TIGA MUTIARA).
- Sanjiwani, P. A. P., Wibawa, I. W. S., & Diputra, I. K. S. (n.d.). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH BURNOUT PADA PEREMPUAN PASCA PANDEMI COVID – 19. *Jurnal Manajemen*, 12(6).
- Saruksuk, D., & Perkasa, D. H. (2023). *Pengaruh Disiplin, Beban Kerja, dan Kompensasi Terhadap Turn Over Karyawan*. 01(01).
- Septiari and Ardana—PENGARUH JOB INSECURITY DAN STRES KERJA TERHADAP T.pdf. (n.d.).
- Setiyanto and Hidayati—Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi te.pdf. (n.d.).
- Sutikno, M. (2020). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.
- Widiawati et al. - PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA DAN MOTIVASI KE.pdf. (n.d.).
- Wijaya—2018—PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DENG.pdf. (n.d.).
- Wildan Ade Nugraha Rahman—140810201073.pdf. (n.d.).
- Wulandari, I. A. D. (n.d.). PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA HOTEL GRAND INNA KUTA. 5(10).