

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN WORKLOAD TERHADAP WORK STRESS DALAM MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION (STUDI PADA KARYAWAN PT. XYZ KANTOR PUSAT WILAYAH JAKARTA)

Luki Arlita Anggraini*, Daniel Ong Kim Kui
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pelita Harapan, Tangerang

*Corresponding author lukiarlita@gmail.com

ABSTRAK

Perkembangan dan pertumbuhan ekonomi masyarakat Indonesia pada era globalisasi yang semakin modern saat ini menjadikan pekerjaan sebagai kunci utama untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup manusia. Saat ini, bekerja sudah menjadi tuntutan utama bagi setiap manusia baik pria maupun wanita yang sudah menikah atau berkeluarga. Hal tersebut dapat menimbulkan peran ganda atau biasa disebut dengan *work family conflict*. Jika seorang individu sudah memiliki *work family conflict*, akan menambah *workload* yang dimiliki dan akan menimbulkan *work stress* yang dapat membawa kepada *turnover intention*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work family conflict* dan *workload* terhadap *work stress* yang mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT XYZ Kantor Pusat wilayah Jakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT XYZ, Kantor Pusat wilayah Jakarta sebanyak 130 orang. Teknik analisis data dengan menggunakan *structural equation model* (SEM) dibantu dengan program *software smartPLS* versi 4.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *work stress*. *Workload* berpengaruh positif terhadap *work stress*. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. *Workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Dan *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Workload, Work Stress, Turnover Intention*.

PENDAHULUAN

Perkembangan kondisi sosial dan pertumbuhan ekonomi masyarakat Indonesia pada era globalisasi yang semakin modern saat ini menjadikan pekerjaan sebagai kunci utama untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kualitas hidup manusia. Saat ini, bekerja sudah menjadi tuntutan utama bagi setiap manusia baik pria maupun wanita. Diluar dunia kerja, mereka pun memiliki fungsi dan peran masing – masing, khususnya bagi pekerja yang sudah menikah. Situasi tersebutlah yang dinamakan peran ganda.

Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah problematika tersendiri yang banyak dihadapi oleh karyawan di seluruh perusahaan saat ini (Sugiyanto, Irawati, & Padmantlyo, 2016). Hal ini dapat menyebabkan konflik bagi masing-masing karyawan yang berada dalam situasi seperti ini. Keadaan yang dihadapi oleh karyawan tersebut *work family conflict*. Semakin tinggi *work family conflict* yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan menyebabkan tingkat *workload* yang tinggi. Sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki *work family conflict*, maka akan sedikit pula *workload* yang dirasakan (Rasminingsih, Wibawa, & Fahrianto, 2021).

Workload akan mempengaruhi *work stress* yang dialami oleh karyawan di suatu perusahaan. Pengaruh *work family conflict*, *workload*, dan *work stress* akan mempengaruhi seorang karyawan dalam menyikapi *turnover intention*. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan untuk mengambil keputusan berpindah kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kesejahteraan karyawan karena sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam suatu perusahaan. Subjek dari penelitian ini adalah perusahaan dari sektor perbankan yang tidak luput dari permasalahan atau tantangan *work family conflict* dan *workload* yang sampai mempengaruhi *work stress* hingga *turnover intention* karena memiliki banyak sumber daya manusia yang sudah berkeluarga.

TINJAUAN PUSTAKA

Work Family Conflict dan *Work Stress*.

Work family conflict merupakan merupakan sebuah bentuk konflik yang dialami oleh karyawan dimana adanya tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara bersamaan yang tidak dapat disetarakan dalam beberapa hal. Hal ini terjadi pada saat seorang karyawan berusaha untuk memenuhi dua peran dalam satu waktu yang dipengaruhi oleh tuntutan keluarga maupun sebaliknya (Triaryati, 2003).

Lebih lanjut dikatakan bahwa *work family conflict* memiliki kecenderungan positif terhadap *work stress* karena ketika seorang karyawan memiliki urusan pekerjaan yang dicampuri dengan kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan untuk memiliki waktu bersama keluarga, sebaliknya jika ingin memiliki banyak waktu untuk menyelesaikan target pekerjaan, maka harus mengurangi waktu bersama keluarga. Menurut beberapa hasil penelitian yang telah ada tersebut bahwa *work family conflict* dan *work stress* di suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang positif. Hal ini menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif pada *work stress* dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan salah satu sumber terjadinya *work stress* (Indriyani, 2009).

Work stress adalah sebuah perasaan tertekan yang dirasakan oleh seorang karyawan ketika menghadapi sebuah pekerjaan. *Work stress* digambarkan dengan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, memilih untuk mengasingkan diri, sulit tidur, merokok dengan berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, adanya peningkatan tekanan darah, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017). Menurut beberapa hasil penelitian yang telah ada bahwa *workload* dan *work stress* di suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang positif. Hal ini didukung oleh Kusuma & Soesatyo (2014) yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *work stress*. sehingga dapat diasumsikan hipotesa penelitian:

H1: *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Work Stress*.

Workload dan *Work Stress*.

Workload adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu menggunakan keterampilan dan potensi yang dimiliki oleh tenaga kerja (Munandar, 2011). *Workload* merupakan suatu pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan yang memiliki pengaruh dan volume besar pada suatu perusahaan serta dikerjakan dengan jangka waktu tertentu dan dikerjakan dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan potensi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Workload yang berlebihan merupakan salah satu penyebab *stress* kerja yang dihadapi oleh karyawan di perusahaan. *Workload* yang dimiliki karyawan sebaiknya diberikan sesuai dengan kemampuan dan *job description* yang dimiliki dalam bekerja agar hasil pekerjaan yang dihasilkan maksimal. Pekerjaan dan tugas tersebut tentunya membutuhkan waktu, tenaga, dan sumber daya lainnya. Adanya *workload* akan menyebabkan karyawan memiliki tingkat *work stress* yang tinggi dan mengganggu kondisi psikis (Suwatno & Priansa, 2014).

Work stress dapat terjadi apabila seseorang mengalami ketegangan atau tekanan emosional karena adanya tuntutan yang sangat besar dan terjadi hambatan sehingga mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi fisik seseorang (Marihat, 2002). Tergambar dengan jelas dari uraian tersebut bahwa adanya *workload* akan meningkatkan *work stress*. Menurut beberapa hasil penelitian yang telah ada bahwa *workload* dan *work stress* di suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang positif. Hal ini didukung oleh Kusuma & Soesatyo (2014) yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *work stress*, sehingga dapat diasumsikan hipotesa penelitian:

H2: *Workload* berpengaruh positif terhadap *Work Stress*.

Work Family Conflict dan *Turnover Intention*.

Work family conflict dapat diakibatkan oleh tiga penyebab. Penyebab pertama yaitu konflik karena waktu yang dapat timbul dari tuntutan jam kerja. Selain itu, *work family conflict* juga dapat disebabkan karena adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, sehingga individu sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga (Simon, Kummerling, & Hasselhorn, 2004). *Work family conflict* dapat didefinisikan sebagai pekerjaan yang mengganggu sebuah keluarga yang artinya bahwa sebagian besar waktu diluangkan untuk pekerjaan sehingga kurang memiliki waktu untuk keluarga (Murtiningrum, 2015).

Turnover intention didefinisikan sebagai sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana yang sudah dibangun untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa waktu ke depan (Dharma, 2013). *Turnover intention* disebabkan karena adanya beberapa faktor mengenai seberapa menarik pekerjaan yang dijalankan karyawan saat ini dan pikiran karyawan atas alternatif pekerjaan lainnya yang lebih baik (Robbins, 2006). Tekanan keluarga cukup berpengaruh dengan keinginan untuk berpindah kerja atau dapat meninggalkan pekerjaannya. Menurut beberapa hasil penelitian yang telah ada bahwa *work family conflict* dan *turnover intention* di suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang positif. Hal ini didukung oleh Ghayyur & Jamal (2012) yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga dapat diasumsikan hipotesa penelitian:

H3: *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Workload dan Turnover Intention.

Workload merupakan sejumlah kegiatan yang dilakukan bersamaan dan melalui sebuah proses yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu, baik dalam bentuk fisik maupun psikis (Dhania & Dhini, 2010). Akibat dari *workload* yang terlalu berat ataupun kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang karyawan menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. *Workload* harus diperhatikan oleh suatu perusahaan karena *workload* merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Irwandy, 2007).

Turnover intention didefinisikan sebagai sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana yang sudah dibangun untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa waktu ke depan (Dharma, 2013). *Turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Khikmawati, 2015).

Workload yang tinggi mampu meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah tempat kerja maupun meninggalkan tempat kerja di waktu yang akan datang. Menurut beberapa hasil penelitian yang telah ada bahwa *workload* dan *turnover intention* di suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang positif. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa *workload* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* (Riani & Surya, 2017), sehingga dapat diasumsikan hipotesa penelitian:

H4: *Workload* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

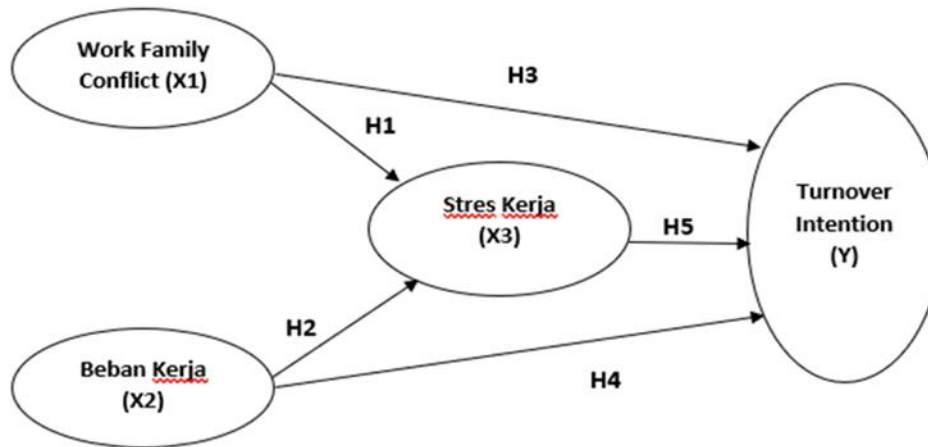
Work Stress dan *Turnover Intention*.

Work stress dapat terjadi apabila seseorang mengalami ketegangan atau tekanan emosional karena adanya tuntutan yang sangat besar dan terjadi hambatan sehingga mempengaruhi pikiran, emosi, dan kondisi fisik seseorang (Marihat, 2002). *Work stress* digambarkan dengan emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, lebih memilih untuk mengasingkan diri, sulit tidur, merokok dengan berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, adanya peningkatan tekanan darah, dan mengalami gangguan pencernaan (Mangkunegara, 2017).

Turnover intention didefinisikan sebagai sifat yang dimiliki oleh seorang karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana yang sudah dibangun untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa waktu ke depan (Dharma, 2013). *Turnover intention* disebabkan karena adanya beberapa faktor mengenai seberapa menarik pekerjaan yang dijalankan karyawan saat ini dan pikiran karyawan atas alternatif pekerjaan lainnya yang lebih baik (Robbins, 2006). *Work stress* merupakan salah satu faktor timbulnya *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan di perusahaan. Karyawan yang memiliki *work stress* yang tinggi di suatu perusahaan akan meningkatkan keinginannya untuk berpindah kerja ke tempat yang lebih baik (Siddiqui & Jamil, 2015). Menurut beberapa hasil penelitian yang telah ada bahwa *work stress* dan *turnover intention* di suatu perusahaan memiliki keterkaitan yang positif. Hal ini juga didukung oleh penelitian Manurung (2012) yang menyatakan bahwa *work stress* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga dapat diasumsikan hipotesa penelitian:

H5: *Work Stress* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

KERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1. Kerangka Konseptual
Sumber: Kurniawati, Werdani, & Pinem (2018)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan metode penelitian kuantitatif, dimana menjelaskan keseluruhan rencana tentang cara mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data secara sistematis dan terarah yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu penelitian agar dapat dilaksanakan secara efisien dan efektif sesuai dengan tujuan penelitian (Tika, 2015). Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif karena menilai secara objektif dan memerlukan banyak responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian kuantitatif adalah dengan metode survei menggunakan kuesioner. Teknik analisis kuantitatif menggunakan software smartPLS sebagai media untuk mengolah data sehingga memunculkan hasil saling berpengaruh atau tidak berpengaruh antar variabel. Hasil dan analisa penelitian akan dijabarkan secara deskriptif dan juga secara analitik.

Populasi dan Sampel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan kebutuhan penelitian sehingga dapat dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Suliyanto, 2018). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, akan tetapi dalam penentuan besar kecilnya sampel tidak tergantung pada populasi melainkan berdasarkan dari tujuan dan manfaat yang dibutuhkan dalam penelitian (Suliyanto, 2018). Pada penelitian ini populasi adalah karyawan individu yang bekerja pada PT XYZ, Kantor Pusat Jakarta yang berada di Grha XYZ Sudirman dan Menara XYZ Pejompongan sebanyak 130 responden.

Dalam penelitian ini menggunakan probability sampling untuk mengambil sampel, probability sampling adalah cara pengambilan sampel yang mana setiap individu atau setiap anggota populasi dapat berkesempatan dalam untuk menjadi sampel (Suliyanto, 2018). Pada penelitian ini, yang menjadi sampel adalah karyawan PT XYZ Kantor Pusat wilayah Jakarta yang sudah bekerja minimal dua tahun dan sudah berstatus menikah dengan rentang usia 25 – 45 tahun.

Objek Penelitian.

Objek penelitian adalah sesuatu yang menjadi target atau sasaran dari sebuah penelitian yang mana seperti individu, kelompok, atau barang yang merupakan fokus dari sebuah penelitian (Yusuf, 2018). Objek dari penelitian ini adalah *work family conflict*, *workload*, *work stress*, dan *turnover intention*.

Instrumen Penelitian.

Dalam melakukan tahap selanjutnya yaitu menentukan instrumen penelitian melalui definisi operasional guna mengukur suatu penelitian yang terdiri dari 4 variabel yaitu *Work Family Conflict*, *Workload*, *Work Stress*, dan *Turnover Intention*. Berikut akan dijelaskan mengenai indikator pengukuran berupa item pernyataan/pertanyaan setiap variabel. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan skala likert 5 pilihan dari Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju.

Work Family Conflict (Greenhaus dan Beutell, 2004)

- (1) Saya tidak mampu mengikuti aktivitas keluarga karena banyaknya pekerjaan tambahan dari kantor.
- (2) Ketika beban kerja saya overload, saya sangat sulit untuk menyelesaikan tugas saya di keluarga.
- (3) Saya sering terlambat ke kantor, karena harus menyelesaikan pekerjaan rumah.
- (4) Saya mampu menjalankan pekerjaan saya dengan baik, meskipun tugas saya di keluarga menumpuk.
- (5) Masalah-masalah yang berasal dari keluarga sering menurunkan kinerja kerja.

Workload (Zainal et al., 2016)

- (1) Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang bersifat fisik.
- (2) Tugas yang diberikan bersifat mendadak dengan target waktu penyelesaian yang singkat.
- (3) Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dalam kerjasama tim.
- (4) Pemimpin mengharuskan setiap pegawai mempunyai target kerja yang jelas di dalam maupun di luar kantor.
- (5) Tugas yang harus saya kerjakan membuat mental dan psikis saya terganggu. (contoh: stress)

Work Stress (Robbins, 2006)

- (1) Saya diberikan target pekerjaan yang cukup tinggi.
- (2) Saya merasa Job Description yang diberikan tidak sesuai dengan posisi saya.
- (3) Saya merasa sulit menyelesaikan masalah dengan rekan kerja.
- (4) Ketika saya melakukan kesalahan kerja, pemeriksaan yang dilakukan perusahaan membuat saya tidak nyaman.
- (5) Ketika saya mengalami perbedaan pendapat dengan Pimpinan, membuat saya merasa tidak nyaman.

Turnover Intention (Moblely, 2002)

- (1) Saya berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya.
- (2) Saya mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.
- (3) Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena pekerjaan saya terlalu berat.
- (4) Saya berniat keluar dari tempat saya bekerja karena tidak ada perkembangan karir.
- (5) Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Responden.

Hasil dari penelitian ini didapatkan dari jawaban pengisian kuesioner oleh 130 responden. Responden pada penelitian ini yaitu karyawan PT XYZ kantor pusat wilayah Jakarta yang sudah bekerja lebih dari dua tahun yang sudah menikah dan berusia 25 – 45 tahun.

Pada kategori lokasi penempatan kerja diketahui responden terbanyak berlokasi kerja di Menara XYZ Pejompongan sebesar 53.1% atau sebanyak 69 responden dan terendah pada lokasi kerja di Grha XYZ Sudirman 46.9% atau sebanyak 61 responden. Sehingga disimpulkan bahwa mayoritas responden berlokasi kerja di Menara XYZ Pejompongan.

Pada ketegori jenis kelamin, diketahui responden terbanyak berjenis kelamin wanita sebesar 67.7% atau sebanyak 88 responden, dan terendah pada jenis kelamin wanita 32.3% atau sebanyak 42 responden. Sehingga disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin wanita.

Pada kategori responden berdasarkan usia, tertinggi rentang usia 25 - 40 tahun dengan persentase sebesar 78.5% atau berjumlah 102 responden dan terendah pada rentang usia >40 tahun dengan

persentase sebesar 21.5% atau berjumlah 28 responden. Sehingga disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 25 – 40 tahun.

Kategori masa kerja, seluruh responden sudah bekerja >2 tahun dengan persentase sebesar 100% atau sebanyak 130 responden, begitu juga dengan kategori status pernikahan dimana seluruh responden sudah menikah dengan persentase sebesar 100% atau sebanyak 130 responden.

Pada kategori responden berdasarkan latar belakang pendidikan, tertinggi berada pada tingkat D4 / Sarjana dengan persentase 90.0% atau sebanyak 117 responden. Sedangkan responden yang memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK ditunjukkan dengan hasil persentase sebesar 0%, responden dengan latar belakang pendidikan D1 – D3 ditunjukkan dengan persentase sebesar 9,2% atau sebanyak 12 responden dan responden yang memiliki latar belakang pendidikan S2 – S3 ditunjukkan dengan persentase sebesar 0,8% atau sebanyak 1 responden. Sehingga disimpulkan bahwa mayoritas responden berlatar belakang pendidikan D4 / Sarjana.

Uji Validitas dan Reliabilitas.

Uji validitas diukur menggunakan pengukuran *average variance extracted* (AVE) untuk melihat nilai yang dimiliki oleh masing-masing variabel. Variabel dapat dikatakan *valid* apabila nilai AVE >0,5 (Ghozali & Latan, 2015). Selanjutnya, untuk melakukan uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan analisis *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Untuk mendapatkan hasil yang benar dan akurat, kedua analisis tersebut harus memiliki nilai >0,7 (Ghozali & Latan, 2015). Berikut hasil pengujian validitas dan reliabilitas :

Tabel 1. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	<i>Composite Reliability (rho_a)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
<i>Work Family Conflict</i>	0.825	0.835	0.605
<i>Workload</i>	0.827	0.832	0.587
<i>Work Stress</i>	0.836	0.842	0.603
<i>Turnover Intention</i>	0.837	0.839	0.539

Sumber: Hasil SmartPLS - SEM 3.0 (2022)

Uji HTMT.

HTMT digunakan sebagai metode alternatif yang menggunakan *multitrait-multimethod matrix* sebagai dasar pengukuran. Nilai HTMT harus kurang dari 0,85, 0,9, dan 1 untuk memastikan validitas diskriminan antara dua variabel reflektif (Henseler, et al., 2015). Berikut adalah tabel hasil analisa HTMT:

Tabel 2. Pengujian HTMT

	BK	SK	TI	WFC
BK	-	-	-	-
SK	0.779	-	-	-
TI	0.759	0.752	-	-
WFC	0.671	0.715	0.779	-

Sumber: Hasil SmartPLS - SEM 3.0 (2022)

Uji *R Square*.

Koefisien determinasi (R^2) adalah nilai yang menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen (Ghozali & Latan, 2015). Jika nilai R^2 menunjukkan angka 0,75 maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibentuk bersifat kuat. Sedangkan, jika nilai R^2 menunjukkan angka 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa model yang dibentuk bersifat sedang, dan jika nilai R^2 menunjukkan angka 0,25 dapat disimpulkan bahwa model yang dibentuk bersifat lemah. Dapat disimpulkan bahwa model yang dibentuk pada penelitian ini memiliki nilai sedang. Work family conflict dan workload mampu menjelaskan variabel *work stress* sebesar 50,4%, dimana sisanya yaitu sebesar 49,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Variabel *Turnover Intention* dipengaruhi oleh variabel *work family conflict*, workload, dan *work stress* sebesar 51,4%, dimana sisanya yaitu sebesar 48,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti di dalam penelitian ini. Berikut tabel analisis koefisien determinasi (R^2):

Tabel 3. Pengujian R Square

Variabel	R^2
<i>Work Stress</i>	0.504
<i>Turnover Intention</i>	0.514

Sumber: Hasil SmartPLS - SEM 3.0 (2022)

Uji hipotesa dan Pembahasan.

Analisis pengujian hipotesa dilakukan dengan analisis t-statistic menggunakan metode *bootstrapping* pada aplikasi smartPLS. Berikut adalah tabel hasil hasil uji koefisien jalur, t statistic, p value dan kesimpulan uji hipotesa. Berikut hasil uji hipotesa:

Tabel 3. Pengujian Uji Hipotesa

Hipotesa	Path Coefficient	t – statistics	P value	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh terhadap <i>Work Stress</i>	0.359	5.810	0.000	Diterima
<i>Workload</i> berpengaruh terhadap <i>Work Stress</i>	0.448	7.807	0.000	Diterima
<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.341	4.631	0.000	Diterima
<i>Workload</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.273	3.565	0.000	Diterima
<i>Work Stress</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	0,230	2.460	0.007	Diterima

Sumber: Hasil Data SmartPLS - SEM 3.0 (2022)

Hasil Pengujian Hipotesa 1.

Hasil pengujian H1 dalam penelitian didapatkan bahwa adanya pengaruh antara variabel *work family conflict* terhadap variabel *work stress* yang dibuktikan dengan adanya hubungan positif dari hasil *t-statistics* yang didukung dan signifikan dengan nilai sebesar $>1,96$, yaitu 5.810 dan *p-value* $<0,05$, sebesar 0.000.

Hasil dari hipotesa pertama yakni mengenai variabel *work family conflict* yang memiliki pengaruh positif terhadap *work stress* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur antara WFC dan SK sebesar 5.810. Hal tersebut dapat mempunyai makna bahwa pengaruh variabel laten *work family conflict* terhadap *work stress* sebesar 0,359 dengan hubungan yang positif dan signifikan pada *alpha* atau tingkat *significance level* $5.810 > 1,96$. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari (Kurniawati, Werdani, & Pinem, 2018) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *work family conflict* dan *work stress*.

Hasil Pengujian Hipotesa 2.

Hasil pengujian H2 dalam penelitian didapatkan bahwa adanya pengaruh antara variabel *workload* terhadap variabel *work stress* yang dibuktikan dengan adanya hubungan positif dari hasil *t-statistics* yang diterima dan signifikan dengan nilai sebesar $>1,96$, yaitu 7.807 dan *p-value* $<0,05$, sebesar 0.000.

Hasil dari hipotesa kedua yakni mengenai variabel *workload* yang memiliki pengaruh positif terhadap *work stress* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur antara BK dan SK sebesar

7.807. Hal tersebut dapat mempunyai makna bahwa pengaruh variabel laten *workload* terhadap *work stress* sebesar 0,448 dengan hubungan yang positif dan signifikan pada *alpha* atau tingkat *significance level* $7.807 > 1,96$. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari (Kusuma & Soesaty, 2014) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *workload* dan *work stress*.

Hasil Pengujian Hipotesa 3.

Hasil pengujian H3 dalam penelitian didapatkan bahwa adanya pengaruh antara variabel *work family conflict* terhadap variabel *turnover intention* yang dibuktikan dengan adanya hubungan positif dari hasil *t-statistics* yang didukung dan signifikan dengan nilai sebesar $>1,96$, yaitu 4.631 dan *p-value* $<0,05$, sebesar 0.000.

Hasil dari hipotesa ketiga yakni mengenai variabel *work family conflict* yang memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur antara WFC dan TI sebesar 4.631. Hal tersebut dapat mempunyai makna bahwa pengaruh variabel laten *work family conflict* terhadap *turnover intention* sebesar 0,341 dengan hubungan yang positif dan signifikan pada *alpha* atau tingkat *significance level* $4.631 > 1,96$. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari (Utama & Sintaasih, 2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *work family conflict* dan *turnover intention*.

Hasil Pengujian Hipotesa 4.

Hasil pengujian H4 dalam penelitian didapatkan bahwa adanya pengaruh antara variabel *workload* terhadap variabel *turnover intention* yang dibuktikan dengan adanya hubungan positif dari hasil *t-statistics* yang didukung dan signifikan dengan nilai sebesar $>1,96$, yaitu 3.565 dan *p-value* $<0,05$, sebesar 0.000.

Hasil dari hipotesa keempat yakni mengenai variabel *workload* yang memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur antara BK dan TI sebesar 3.565. Hal tersebut dapat mempunyai makna bahwa pengaruh variabel laten *workload* terhadap *turnover intention* sebesar 0,273 dengan hubungan yang positif dan signifikan pada *alpha* atau tingkat *significance level* $3.565 > 1,96$. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari (Kurniawati, Werdani, & Pinem, 2018) dan (Irvianti & Verina, 2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *workload* dan *turnover intention*.

Hasil Pengujian Hipotesa 5.

Hasil pengujian H5 dalam penelitian didapatkan bahwa adanya pengaruh antara variabel *work stress* terhadap variabel *turnover intention* yang dibuktikan dengan adanya hubungan positif dari hasil *t-statistics* yang didukung dan signifikan dengan nilai sebesar $>1,96$, yaitu 2.460 dan *p-value* $<0,05$, sebesar 0.007.

Hasil dari hipotesa kelima yakni mengenai variabel *work stress* yang memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan dengan nilai koefisien jalur antara SK dan TI sebesar 2.460. Hal tersebut dapat mempunyai makna bahwa pengaruh variabel laten *workload* terhadap *turnover intention* sebesar 0,230 dengan hubungan yang positif dan signifikan pada α atau tingkat *significance level* $2.460 > 1,96$. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian dari (Kurniawati, Werdani, & Pinem, 2018) dan (Irvianti & Verina, 2015) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif antara *work stress* dan *turnover intention*.

Hipotesa yang dibangun adalah:

- H1: Terdapat pengaruh positif antara variabel *work family conflict* (X1) terhadap variabel *stress kerja* (X3).
- H2: Terdapat pengaruh positif antara variabel *workload* (X2) terhadap variabel *work stress* (X3).
- H3: Terdapat pengaruh positif antara variabel *work family conflict* (X1) terhadap variabel *turnover intention* (Y).
- H4: Terdapat pengaruh positif antara variabel *workload* (X2) terhadap variabel *turnover intention* (Y).
- H5: Terdapat pengaruh positif antara variabel *work stress* (X3) terhadap variabel *turnover intention* (Y).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan.

Hasil analisa menyimpulkan bahwa hipotesa pertama yaitu variabel *work family conflict* berhubungan positif terhadap variabel *work stress* pada karyawan PT XYZ yang berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dihadapi, maka dapat meningkatkan *work stress* yang dirasakan oleh karyawan PT XYZ.

1. Hasil analisa menyimpulkan bahwa hipotesa kedua yaitu variabel *workload* berhubungan positif terhadap variabel *work stress* pada karyawan PT XYZ yang berarti bahwa semakin berat *workload* yang dihadapi, maka dapat meningkatkan *work stress* yang dirasakan oleh karyawan PT XYZ.
2. Hasil analisa menyimpulkan bahwa hipotesa ketiga yaitu variabel *work family conflict* berhubungan positif terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan PT XYZ yang berarti bahwa semakin tinggi *work family conflict* yang dihadapi, maka dapat meningkatkan *turnover intention* oleh karyawan PT XYZ.
3. Hasil analisa menyimpulkan bahwa hipotesa keempat yaitu variabel *workload* berhubungan positif terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan PT XYZ yang

berarti bahwa semakin tinggi workload yang dihadapi, maka dapat meningkatkan *turnover intention* oleh karyawan PT XYZ.

4. Hasil analisa menyimpulkan bahwa hipotesa kelima yaitu variabel *work stress* berhubungan positif terhadap variabel *turnover intention* pada karyawan PT XYZ yang berarti bahwa semakin tinggi work stress yang dirasakan, maka dapat meningkatkan *turnover intention* oleh karyawan PT XYZ.

Saran.

1. Dengan melihat analisis dalam penelitian ini, diharapkan PT XYZ dapat lebih memperhatikan dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik pada faktor *work family conflict* dan *workload* karena mampu meningkatkan *work stress* yang langsung mempengaruhi karyawan untuk mengambil keputusan *turnover intention*. Di harapkan agar perusahaan dapat memperkecil angka *turnover intention*.
2. Penelitian ini memberikan beberapa saran kepada peneliti selanjutnya mengenai variabel yang perlu ditambahkan serta jumlah sampel yang perlu diperbanyak dan mengambil responden dari perusahaan lain dalam industri yang sama agar hasil.

REFERENSI

Dhania, & Dhini, R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus* Vol.1, No.1, 15-23.

Dharma, A. (2013). *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Ghozali, & Latan, H. (2015). Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris. In *Akuntansi Biaya : Sistem Biaya Historis*. Yogyakarta : BPFE: BP Undip. Semarang Harnanto.

Henseler, J, Ringle, C.M, Sarstedt, & M. (2015). A New Criterion For Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of The Academy of Marketing Science*.

Indriyani, A. (2009). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit. 29-30.

Irvianti, L. S., & Verina, R. E. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review* Vol.6 No.1.

Irwandy. (2007). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSJ Dadi Makassar Tahun 2005. *Mangister Administrasi Rumah Sakit*.

Khikmawati, R. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.

Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.

Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol.2 No.2*.

Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marihat, H. H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.

Munandar, A. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Murtiningrum, A. (2015). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stres Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Universitas Diponegoro*.

Rasminingsih, N. N., Wibawa, I. S., & Fahrianto, R. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Dukungan Sosial. *E-Journal Manajemen, Vol.10, No.12*.

Riani, T., & Surya, P. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 11, 4-5*.

Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks.

Siddiqui, & Jamil. (2015). Antecedes of Employees Intentions: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration 7(4)*, 160-165.

Simon, M., Kummerling, A., & Hasselhorn, H. (2004). Work-Home Conflict in the European Nursing Profession. *Internal Journal of Occupational and Environmental Health, 10 (4)*, 384-391.

Sugiyanto, E., Irawati, Z., & Padmanty, S. (2016). Konflik Pekerja-Keluarga dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Iqtishadia*. Vol. 9. No. 1, 28-30.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI Offset.

Suwatno, & Priansa, D. J. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Tika, P. M. (2015). *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Triaryati, N. (2003). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue Terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol.5, No.1, 85-96.

Utama, D. A., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud* Vol.4, No.11.

Yusuf, A. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, & Penelitian Gabungan*. Prenada Media.