

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KONFLIK  
PERAN TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN  
DAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING**  
(Studi Empiris Pada BPR Bank Bapas 69 Dikabupaten Magelang)

**SKRIPSI**  
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun oleh :  
**Isti Arvakni**  
NIM. 16.0101.0110

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2020**

**Pengaruh *Work Family Conflict* dan Konflik Peran Terhadap  
Intensi Keluar Karyawan dan Stress Kerja Sebagai Variabel  
Intervening**

**(Studi Empiris pada Bank Bapas 69 di Kabupaten Magelang)**

**SKRIPSI**



**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Magelang**

Disusun oleh :  
**Isti Arvakni**  
NIM. 16.0101.0110

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG  
2020**

# SKRIPSI

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, KONFLIK PERAN TERHADAP INTENSI  
KELUAR KARYAWAN DAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris pada Bank Bapas 69 Kab Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

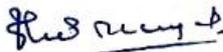
Isti Arvakni

NPM 16.0101.0110

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji  
Pada tanggal ...24 Agustus 2020.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Dra. Eni Zuhriyah, M.Si.

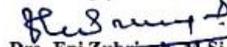
Pembimbing I



Muhdiyanto, SE, M.Si.

Pembimbing II

Tim Penguji



Dra. Eni Zuhriyah, M.Si.

Ketua



Mulato Santoso, SE., M.Sc.

Sekretaris



Nia Kurniati Bahtiar, SE., S.Si., M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal 04 SEP 2020



Dra. Mariana Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Isti Arvakni  
NIM : 16.0101.0110  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KONFLIK PERAN  
TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN DAN STRESS  
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi Empiris Pada BPR Bank Bapas 69 Dikabupaten Magelang)**

adalah benar-benar karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya). Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 12 Agustus 2020

Pernyataan,  
  
Isti Arvakni  
NIM. 16.0101.0110

## RIWAYAT HIDUP

Nama : Isti Arvakni  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 21 Januari 1997  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Dusun Powan Rt 03 Rw 02, Desa  
Daleman kidul, Kecamatan Pakis, Kab  
Magelang  
Alamat Email : istiarvakni999@gmail

### **Pendidikan Formal:**

**Sekolah Dasar** (2003-2010) : SD N Gejayan  
**SMP** (2010-2013) : SMP N 2 PAKIS  
**SMA** (2013-2016) : SMA N 2 Candimulyo  
**Perguruan Tinggi** (2016-2020) : S1 Program Studi Manajemen Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis Universitas  
Muhammadiyah Magelang

Magelang, 12 Agustus 2020  
Peneliti

Isti Arvakni  
NPM. 16.0101.0110

## **MOTTO**

*Sesungguhnya bersama kesukaran itu ada kemudahan,  
karena itu bila kau telah selesai (mengerjakan yang lain )  
dan kepada tuhan berharaplah*

*(Q.S Al Insyirah :6-8)*

*Barang siapa yang mempelajari ilmu pengetahuan yang seharusnya ditujukan  
untuk mencari ridho allah bahkan hanya untuk mendapatkan kedudukan atau  
kekayaan duniawo maka ia tidak akan mendapatkan baunya surge nanti pada  
hari kiamat*

*(riwayat abu Hurairah radhiallahu anhu)*

*Kamu tidak bisa kembali dan mengubah masa lalu,  
maka dari itu tataplah masa depan dan jangan buat  
kesalahan yang sama untuk kedua kalinya*

*(penulis)*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Keluar Karyawan Dan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening”**

Skripsi ini digunakan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi berkat bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ucapkan terima kasih sebesar-sebesaranya kepada:

1. Dr. Suliswiyadi, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang,
3. Muhdiyanto, S.E, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, juga selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
4. Mulato Santosa, SE., Msc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.

5. Dra. Eni Zuhriyah, M.Si\_selaku dosen pembimbing I yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
6. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
7. Kedua orang tua saya dan keluarga besar yang selalu memberikan do'a dan dukungan atas penyelesaian skripsi saya.
8. Teman-teman yang memotivasi dan memberikan dukungan hingga penelitian ini selesai.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang selama ini telah membantu, memberikan dukungan dan doa sehingga penelitian ini selesai.

Magelang, 12 agustus 2020

Isti Arvakni

NPM.

16.0101.0110

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
RIWAYAT HIDUP.....	v
MOTTO .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK .....	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Kontribusi Penelitian.....	10
E. Sistematika Penulisan.....	11
BAB II.....	13
Tinjauan Pustaka .....	13
A. Telaah teori.....	13
B. Telaah Penelitian Terdahulu.....	19
C. Perumusan Hipotesis .....	24
D. Model Penelitian.....	28
BAB III .....	30
METODE PENELITIAN.....	30
A. Populasi dan Sampel .....	30
B. Sumber data dan Teknik pengumpulan data .....	31
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	32
D. Uji Kualitas Data .....	34
1. Uji Validitas .....	34
2. Uji Reliabilitas .....	35
E. Metode Analisis Data .....	35

Analisis jalur (Path Analysis) .....	35
F. Pengujian Hipotesis.....	36
1. Uji Koefisien determinan ( $R^2$ ) .....	36
2. Uji F.....	36
3. Uji t (Parsial).....	38
BAB V.....	61
PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Keterbatasan Penelitian .....	61

## **DAFTAR TABEL**

Tabel 2.1. Telaah Penelitian Sebelumnya.....	22
Tabel 4.1 Sampel penelitian dan tingkat pengembalian .....	40
Tabel 4.2 Profil Responden .....	40
Tabel 4.3 Statistik Deskriptif.....	41

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Jumlah Karyawan.....	7
Gambar 2.1 Model Penelitian .....	29
Gambar 3.1 Kurva Normal Uji t .....	39
Gambar 3.2 Kurva Normal Uji F .....	38

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian .....	66
Lampiran 2. Tabulasi .....	71
Lampiran 3. Analisis Jalur Model I .....	75
1. Uji $R^2$ (Koefisien Determinasi) .....	75
2. Uji F .....	75
3. Uji t .....	75
Lampiran 4. Analisis Jalur Model II .....	75

## ABSTRAK

# **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN KONFLIK PERAN TERHADAP INTENSI KELUAR KARYAWAN DAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Empiris Pada BPR Bank Bapas 69 Dikabupaten Magelang)

Oleh :

**Isti Arvakni**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, konflik peran terhadap intensi keluar karyawan dan stress kerja sebagai variabel intervening pada BPR bank bapas 69 dikabupaten magelang. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada PD BPR Bank BAPAS 69 Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 75 responden dengan metode *purposive sampling*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis path dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan sebesar 2.524, konflik peran berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan sebesar 8.575, *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stress kerja sebesar 4.681, konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja sebesar 7.059, stress kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan sebesar 6.716, *work family conflict* dan stress kerja berpengaruh negative terhadap intensi keluar karyawan sebesar -669, konflik peran dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan sebesar 2.199.

**Kata kunci : *Work Family Conflict*, Konflik Peran, Stress Kerja , Intensi Keluar Karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Intensi keluar dalam organisasi disebabkan oleh faktor individual, seperti *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga) (Jones, Norman, & Wier, 2010). Ketika seorang karyawan mengalami kesulitan dalam pembagian waktu antara tuntutan pekerjaan akan mengakibatkan konflik dalam pekerjaan. Sedangkan konflik karyawan dalam keluarga terjadi, ketika pemenuhan keluarga tidak terpenuhi. Ketidaksesuaian antara realita dengan harapan karyawan, dalam pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi kenyamanan dalam sebuah organisasi. Pekerjaan dan keluarga merupakan sesuatu yang tidak dapat terpisahkan satu sama yang lain. Seorang karyawan selalu menghabiskan sebagian besar waktunya untuk kedua bidang tersebut. Pekerjaan seorang karyawan dalam organisasi, tentunya akan membentuk karakter dan sifat dari karyawan serta menumbuhkan semangat dalam hidupnya. Sedangkan, keluarga merupakan titik awal seseorang bermasyarakat yang tergantung dari kejelasan peran antara pekerjaan dan keluarga. Apabila kedua bidang tersebut dilakukan secara baik, maka kesuksesan seorang karyawan dapat tercapai dan dapat mendukung tujuan dari organisasi tersebut.

Selanjutnya, stres kerja yang tinggi akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar. Stres kerja terjadi sebagai akibat dari kelelahan fisik, mental maupun emosional. Sedangkan stres merupakan bentuk perilaku seseorang yang berasal dari tuntutan eksternal yang dihubungkan dengan

karakteristik individu seseorang. Ketika seseorang mempunyai banyak tuntutan yang bersifat menekan dan membebani secara fisik maupun emosional, maka berdampak pada kelelahan fisik yang tentunya berpotensi pada stres ataupun burnout itu sendiri. Selain itu, karyawan dengan tuntutan organisasi yang semakin tinggi dan kompleks, maka akan berdampak pada kelelahan fisik dan mental. Kelelahan mental tersebut mendorong karyawan semakin kuat untuk meninggalkan organisasi.

*Work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*) (Greenhaus dan Beutell, 1985). Kecenderungan ini terjadi karena jam kerja dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terlalu padat, seluruh perhatian dan pikiran terlalu tercurahkan pada satu peran saja. Pada dasarnya bahwa *work family conflict* ini dapat terjadi pada pria maupun wanita, namun beberapa penelitian menunjukkan bahwa wanita memiliki intensitas yang lebih besar terjadinya *work family conflict* (Apperson et al., 2002). Tingkat konflik ini akan semakin parah jika wanita bekerja secara formal karena mereka akan terikat oleh aturan organisasi yang meliputi jam kerja, penugasan, serta target dalam menyelesaikan tugas. *Work family conflict* ini akan lebih dirasakan lagi jika karyawan wanita sudah menikah karena peran tradisional yang sampai saat ini tidak dapat dihindari adalah mengurus rumah tangga dan anak-anaknya (Widyaningrum, 2013)

Selain konflik pekerjaan-keluarga, intensitas keluar juga bisa disebabkan oleh *role conflict* (konflik peran) dalam sebuah pekerjaan di organisasi (Jones,

Norman, & Wier, 2010). Konflik peran merupakan konflik yang terjadi karena tuntutan keinginan seorang karyawan dan peran yang dilakukan berbeda. Ketika seseorang mempunyai peranan yang berbeda dalam organisasi, sering menimbulkan konflik dalam diri sendiri. Ketidakmampuan mengelola konflik ini, kecenderungan akan meninggalkan organisasi dalam pekerjaannya. Hal ini juga didukung hasil penelitian Good, Sisler, dan Gentry, (1988). Tentunya, seorang karyawan berniat untuk keluar dalam organisasi karena tekanan yang berlebih dalam diri karyawan tersebut, sehingga berdampak pada stres yang tinggi. Hal ini juga didukung hasil penelitian Ram, Khoso, Shah, Chandio, dan Shaikih, (2011) yang menunjukkan bahwa konflik peran mempunyai pengaruh terhadap stres kerja.

Konflik peran ganda sendiri timbul akibat peran dalam pekerjaan dan keluarga yang tidak seimbang (Rosita, 2012). Konflik peran ganda (pekerjaan-keluarga, keluarga-pekerjaan) memang membutuhkan perhatian yang lebih karena kedua hal tersebut memiliki hal yang sama pentingnya, karena di satu sisi jika karyawan memilih untuk lebih mementingkan pekerjaan dibandingkan dengan keluarga, maka kebahagiaan dalam keluarga akan dikorbankan, sedangkan jika karyawan lebih mementingkan keluarga, maka akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dalam hal ini sangatlah penting (Akbar, 2017).

Beberapa penelitian terkait judul yang tertera diatas memang sudah banyak dimuat, Namun dalam penelitian terdahulu belum menunjukan hasil yang konsisten, Seperti penelitian yang dilakukan oleh Tiwi febriyanti (2019)

tentang pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap intensi keluar karyawan yang menunjukkan hasil bahwa konflik peran dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan. Muhdiyanto dan Mranani (2018) penelitian ini tentang Peran *work family conflict* dan *role conflict* pada intensi keluar : *burnout* sebagai intervening menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung *work family conflict* dan konflik peran terhadap intensi keluar. Kurniawati, dkk (2018) tentang pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap stress kerja dalam mempengaruhi *turnover* mempunyai pengaruh positif terhadap stress kerja dan *work family conflict* pada *turnover*. Hamidah, dkk (2019) penelitian tentang *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung variable *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja. Ariana dan Riana (2016) penelitian tentang Pengaruh *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara keterlibatan dan kepuasan kerja.

Persaingan usaha kini semakin lama semakin ketat. Dengan banyaknya persaingan tidak menutup kemungkinan bahwa perusahaan akan mengalami kegagalan. Untuk itu perusahaan haruslah memperhatikan faktor-faktor yang mungkin dapat menyebabkan kegagalan bagi perusahaan itu sendiri dengan serius. Salah satu penyebab kegagalan ini adalah faktor pengelola sumber daya manusia. Untuk mengantisipasi hal tersebut maka diperlukan adanya pengelolaan sumber daya manusia dengan baik. Sumber daya manusia

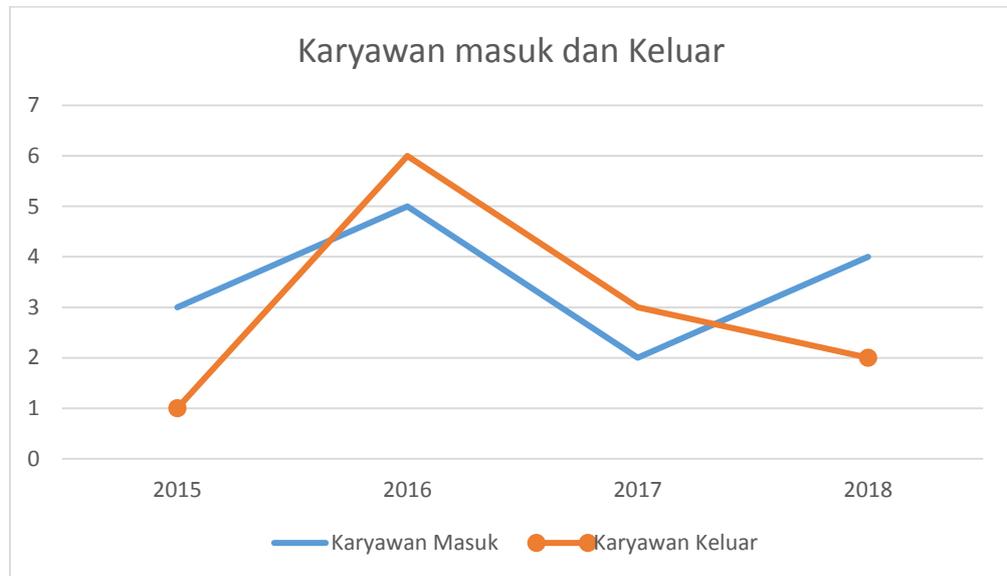
merupakan salah satu penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Saeka dan Suana (2016) mengatakan bahwa sumber daya manusia berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung dengan sumber daya manusia yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya. Handoko (2001:109) mengatakan bahwa tujuan suatu organisasi merupakan hasil akhir, titik akhir, atau segala sesuatu yang akan dicapai. Jadi tujuan organisasi merupakan suatu kegiatan organisasi dimana keadaan atau situasi yang tidak terdapat di waktu sekarang tetapi dimaksudkan untuk dicapai di waktu yang akan datang. Tujuan organisasi sendiri dicapai dengan meningkatnya kinerja individu. Diharapkan dengan semakin baiknya kinerja karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi.

Manurung dan Ratnawati (2012) mengatakan bahwa kinerja suatu perusahaan ditentukan oleh kondisi serta perilaku karyawan yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Fenomena saat ini yang seringkali terjadi adalah dimana kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagunya dapat terganggu akibat perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang nantinya akan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Lebih lanjut Manurung dan Ratnawati (2012) mengatakan bahwa meningkatnya *turnover* kini telah menjadi masalah yang serius bagi suatu perusahaan, bahkan beberapa perusahaan dapat mengalami frustrasi ketika

mengetahui proses rekrutmen yang selama ini mereka lakukan sia-sia ketika karyawan memilih untuk pindah ke perusahaan lain. Dengan tingginya tingkat *turnover* dapat menimbulkan berbagai potensi biaya, mulai dari biaya pelatihan yang pada awalnya telah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, sampai dengan biaya perekrutan serta pelatihan kembali para karyawan baru. *Turnover* sendiri merupakan kenyataan akhir yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan dimana jumlah karyawan akan meninggalkan suatu organisasi pada periode tertentu. Sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan suatu organisasi serta belum diwujudkan dengan tindakan yang pasti apakah individu tersebut akan meninggalkan organisasi atau tidak (Saeka dan Suana, 2016).

Bank BAPAS 69 sebagai organisasi perbankan bertujuan untuk memenuhi kepuasan masyarakat melalui pelayanan jasa perbankan yang berkualitas dan tidak kalah dalam pelayanan dengan perbankan besar yang lain, sehingga keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan harus diminimalisir oleh perusahaan supaya tidak merugikan. Data intensi keluar karyawan karyawan. Bank BAPAS 69 Magelang ditunjukkan pada gambar berikut ini:



**Gambar 1.1**  
**Jumlah Karyawan**

(Sumber: Laporan Tahunan PD BPR Bank BAPAS 69)

Berdasarkan gambar 1 menunjukkan bahwa intensi keluar karyawan di Bank BAPAS 69 Magelang meningkat, sehingga dapat ditarik kesimpulan setiap tahunnya terdapat sekitar 2 sampai 6 karyawan yang keluar dari perusahaan setiap tahunnya. Selain terdapat intensi keluar karyawan juga ada data karyawan yang masuk di Bank Bapas 69 Magelang pada setiap tahunnya. Banyak faktor yang bisa menimbulkan terjadinya intensi keluar karyawan seperti konflik pekerjaan-keluarga, konflik peran, dan stres kerja. Intensi keluar dalam organisasi, memiliki corak yang berbeda. Perusahaan yang benefit, rata-rata memiliki intensi keluar yang kecil, dibandingkan perusahaan yang baru berkembang (Lhutan, 2010). Sedangkan, Carmeli, Abraham, dan Weisberg (2006) menunjukkan bahwa karyawan wanita lebih dominan dalam intensi keluar dibandingkan laki-laki, karena pekerja wanita hanya sebagai sampingan

dalam bekerja. Tentunya, tingkat intensi keluar tinggi tersebut, akan memberikan efek yang nyata dan permasalahan yang serius bagi perusahaan.

Mahaiswari dan Rahyuda (2015) melakukan penelitian tentang peran stres kerja dalam memediasi pengaruh kontrak psikologis dan beban kerja terhadap keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi pada sebuah klinik kecantikan di Bali. Penelitian ini mendapatkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis mempengaruhi keinginan untuk keluar secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja, dan beban kerja mempengaruhi keinginan untuk keluar secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kontrak psikologis, beban kerja, dan stres kerja dapat meningkatkan keinginan untuk keluar.

Permasalahan keinginan karyawan untuk keluar menjadi permasalahan yang sering dihadapi oleh perbankan yang ada di Indonesia, Bank BAPAS 69 pun tidak luput dari permasalahan tersebut. Permasalahan banyaknya karyawan yang ingin keluar dari perusahaan bisa disebabkan oleh berbagai faktor seperti beban kerja, konflik peran dan stres kerja. PD BPR Bank Bapas 69 sebagai salah satu Badan Milik Usaha Daerah, dibentuk dengan maksud dan tujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan ekonomi, meningkatkan pemberdayaan masyarakat serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat Kabupaten Magelang, dan juga sebagai salah satu sumber pendapatan daerah yang bermanfaat membiayai pembangunan daerah. PD. BPR Bank Bapas 69 mempunyai peran yang sangat penting dan strategis dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat, sehingga pengelolaan PD. BPR Bank Bapas 69

membutuhkan pimpinan yang mempunyai dedikasi, disiplin, profesional, dan bisa membangun komunikasi dan koordinasi yang baik dengan internal maupun eksternal perusahaan.

**“Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Konflik Peran Terhadap Niatan Keluar Karyawan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Study Empiris Bank Bapas 69)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan di PD BPR Bank Bapas 69?
2. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan di PD BPR Bank Bapas 69?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stress karyawan di PD BPR Bank Bapas 69?
4. Apakah konflik peran berpengaruh terhadap stress kerja karyawan di PD BPR Bank Bapas 69?
5. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan di PD BPR Bank Bapas 69?
6. Apakah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan melalui stress kerja di PD BPR Bank Bapas 69?

7. Apakah konflik peran berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan melalui stress kerja di PD BPR Bank Bapas 69?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap intensi keluar karyawan di PD BPR Bank Bapas 69.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh konflik peran terhadap intensi keluar karyawan di PD BPR Bank Bapas 69.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* berpengaruh terhadap stress karyawan di PD BPR Bank Bapas 69?
4. Menguji dan Menganalisis berpengaruh terhadap stress kerja karyawan di PD BPR Bank Bapas 69?
5. Menguji dan Menganalisis berpengaruh stress kerja terhadap intensi keluar karyawan di PD BPR Bank Bapas 69?
6. Menguji dan Menganalisis berpengaruh *Work family conflict* terhadap intensi melalui stress kerja di PD BPR Bank Bapas 69?
7. Menguji dan Menganalisis berpengaruh konflik peran terhadap intensi keluar melalui stress kerja di PD BPR Bank Bapas 69?

### **D. Kontribusi Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan untuk diraih melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah wawasan dan ilmu pengetahuan serta menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *work family conflict* dan konflik peran terhadap intensi keluar karyawan melalui stres kerja.

## 2. Bagi peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan penulis terutama dalam pengelolaan SDM tentang intensi keluar karyawan.

## 3. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini membantu perusahaan dalam mengatasi permasalahan-permasalahan intensi keluar karyawan serta dapat membantu perusahaan dalam pengambilan keputusan.

## **E. Sistematika Penulisan**

Secara garis besar penyusunan dan penulisan skripsi akan dibagi menjadi lima bab yaitu :

### **BAB I Pendahuluan**

Bab ini menguraikan gambaran singkat dari isi skripsi. Oleh sebab itu bab ini akan menjelaskan Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistem Penelitian Skripsi.

### **BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis**

Bab ini mengemukakan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literature pustaka dan penelitian hasil terdahulu tentang

pengaruh *work family conflict*, konflik peran terhadap intensi keluar karyawan dan stress kerja serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

### **BAB III Metode Penelitian**

Pada bab ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian mulai dari objek penelitian, populasi dan sampel, jenis data, uji data, dan metode analisis data yang digunakan.

### **BAB IV Hasil dan Pembahasan**

Bab ini merupakan isi pokok skripsi yang membahas dan menguraikan hasil pengumpulan data dari responden. Selain itu juga menampilkan analisis data yang diperoleh dan membahas pengaruh *work family conflict*, konflik peran terhadap intensi keluar dan stress kerja sebagai *variable intervening*.

### **BAB V Penutup**

Bagian ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran

## **BAB II**

### **Tinjauan Pustaka**

#### **A. Telaah teori**

##### 1. *Theory Of Planned Behavior (TPB)*

Teori perilaku terencana (*Theory of planned behaviour*), dikembangkan oleh Ajen dan Madden (1986) merupakan pengembangan dari teori perilaku terencana *Theory of Reasoned Action (TRA)*. Teori perilaku terencana ini menekankan pada niat perilaku sebagai akibat atau hasil kombinasi beberapa kepercayaan. Niat merupakan konsepsi dari tindakan terencana dalam mencapai tujuan berperilaku. Konstruk ini ditambahkan di TPB untuk mengontrol perilaku individual yang dibatasi oleh kekurangan-kekurangan dan keterbatasan-keterbatasan dari kekurangan sumber-sumber daya yang digunakan untuk melakukan perilakunya (Hsu and Chiu 2002).

Terdapat tujuan dan manfaat dari teori ini, yaitu meramalkan dan memahami pengaruh-pengaruh motivasi terhadap perilaku yang bukan dibawah kendali atau kemampuan individu sendiri. Untuk mengidentifikasi bagaimana dan kemana mengarahkan strategi-strategi untuk perubahan perilaku dan juga untuk menjelaskan pada setiap aspek penting beberapa perilaku manusia seperti mengapa seseorang harus membangun rumah mewah, memilih seorang calon pemilu, mengapa seorang tidak masuk kerja atau mengapa melakukan hubungan pranikah. Teori ini menyediakan suatu kerangka untuk mempelajari sikap terhadap perilaku. Berdasarkan teori

tersebut, penentu terpentingnya perilaku seseorang adalah intensi untuk berperilaku. *Theory of Planned Behavior* dikembangkan untuk memprediksi perilaku-perilaku yang sepenuhnya tidak dibawah kendali individu (Ajzen, 2012). *Theory of Planned Behavior* mengemukakan bahwa perilaku tidak berasal dari diri sendiri dan tidak sepenuhnya berasal dari luar diri sendiri. Sebenarnya perilaku-perilaku tersebut berada pada suatu titik yang kontinum dari semulanya dibawah kendali menjadi terkendali. Dalam keadaan ekstrim, mungkin sama sekali tidak terdapat kemungkinan untuk mengendalikan suatu perilaku karena tidak adanya kesempatan, karena tidak adanya sumber daya dan ketrampilan. Terdapat factor-faktor pengendalian tersebut terdiri atas factor internal (ketrampilan, kemampuan, informasi, emosi, stress dll) dan factor eksternal (situasi dan factor-faktor lingkungan) Ajzen, 2012. Teori perilaku terencana ini dipakai untuk mengetahui factor apa yang menyebabkan terjadinya intensi keluar karyawan, apakah dipengaruhi oleh factor internal ataupun factor eksternal yang ada pada PD BPR BANK BAPAS 69 Magelang.

## 2. *Work Family Conflict*

Boles et al (Dian,2008) *Work family conflict* merupakan konflik yang terjadi karena terdapat ketidakseimbangan peran mengenai tanggung jawab ditempat kerja dengan tempat tinggal. Dapat didefinisikan bahwa *Work family conflict* terjadi akibat seseorang tidak mampu menyeimbangkan peran yang terjadi dalam dirinya, baik itu peranan keluarga yang menekan peranan pekerjaan maupun peranan pekerjaan yang menekan peranan keluarga. Ketika seseorang karyawan mempunyai ketidakcocokan peran antar pekerjaan dan keluarga antara yang satu dengan yang lain, dengan hadirnya peran pekerjaan didalam keluarga, menjadikan sulit untuk menjalankan kewajiban dalam peran keluarga. Kesulitan tersebut menjadi peran yang saling bertentangan dalam berbagai bidang pekerjaan.konflik yang berlebihan ini akan menimbulkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan kurang optimal.

Menurut Lhutans (2010) Menyatakan bahwa, konflik perkerjaan keluarga banyak dialami seseorangkaryawan yang memiliki usia yang lebih muda. Hal tersebut disebabkan karena kematangan emosional dan pengelolaan atau manajemen keluarga yang masih rendah. tentunya potensi ini yang mendorongkaryawan mempunyai tingkat stress yang tinggi dan tingkat perputaran dalam pekerjaan juga semakin tinggi.

## 3. Konflik Peran

Kreitner, Robert dan Knicki, (2010) Menyatakan bahwa peran lebih focus pada pengharapan yang merujuk pada pemegang jabatan tertentu. Hal ini dapat menjadi indikasi, bahwa seseorang yang mempunyai jabatan dalam

organisasinya, dapat memainkan fungsinya sebagai bentuk keterlibatan dalam peran organisasi. Peran juga dapat menuntut seorang karyawan berperilaku sesuai dengan peranya. Namun tidak semua karyawan dapat menjalankan peranya dengan baik dan sesuai. Hal ini dikarenakan seorang karyawan yang tidak paham akan job di skripsinya dengan baik. Rendahnya pemahaman peran akan menimbulkan konflik peran.

Konflik peran timbul dari berbagai tuntutan peranya dalam suatu pekerjaan. Lhutans (2010) konflik peran merupakan konflik yang terjadi karena tuntutan dari peranya, tanpa peran yang lain diabaikan. Gibson, Ivanevich dan donelly (2010) bahwa konflik peran terjadi karena adanya tuntutan dua atau lebih dan pemenuhan kebutuhan saling menghalangi satu sama lain. Konflik peran yang dialami individu terbagi menjadi tiga bagian (Muchlas, 2008) :

1. Konflik antara orang dan peran konflik ini terjadi antara kepribadian dan ekspektasi peran yang tidak sesuai.
2. Konflik dalam peran (*intrarole*) muncul karena adanya ekspektasi yang bertentangan, dimana yg seharusnya peran itu dijalankan.
3. Konflik antar peran (*interrole*) muncul karena adanya persyaratan yang berbeda antara dua atau lebih peran yang harus dijalankan pada saat yang bersamaan.

#### 4. Stress Kerja

Indrawan (2009) Menyatakan bahwa stress kerja dapat terjadi pada semua jenis dan kondisi pekerjaan. Yang disebabkan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepripadian dengan karakteristik pekerjaannya. Stress kerja menurut MARIHOT (2000) terjadi apabila seseorang mengalami ketegangan atau tekanan emosional karena adanya tuntutan yang sangat besar, terjadi hambatan dan kehilangan kesempatan yang sangat penting sehingga dapat mempengaruhi pikiran, emosi dan kondisi fisik seseorang. Menurut Waluyo (2013) stress kerja dapat diartikan sebagai sumber stressor yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku. Indikator stress terdiri dari :

1. Tuntutan tugas, factor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik, beban kerja.
2. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran yang dimainkan dalam organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi, merupakan tuntutan yang diciptakan oleh karyawan lain.
4. Struktur organisasi, gambaran instansi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi yang membuat pihak terikat dalam iklim organisasi sehingga melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

## 5. Intensi Keluar Karyawan

Intensi keluar merupakan suatu keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya (Muamarah dan Kusuma, 2012) Campbell (2014) mengemukakan bahwa turnover intention adalah proses kognitif berfikir tentang berhenti dari suatu pekerjaan, berencana meninggalkan, atau mempunyai keinginan untuk meninggalkan. Pengunduran diri karyawan yang berpengalaman mempunyai dampak positif bagi keberhasilan organisasi. karena organisasi yang akan menanggung biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru yang meninggalkan organisasi (Ahmad et el, 2014).

Alasan lain karyawan meninggalkan organisasi dikarenakan salah satunya gaji dimana ditempat kerja tersebut ternyata lebih rendah dibandingkan perusahaan lain yang dirasa lebih baik. Sering terjadi perpindahan sukarela yang tidak dapat dihindari yang disebabkan karena perubahan jalur karir atau factor keluarga (Nardiana,2014). Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya Intensi untuk keluar pada karyawan (Bramantara, 2015) :

1. Usia, niatan keluar yang cenderung lebih tinggi yaitu pada usia muda, karena mereka yang masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan disuatu organisasi.
2. Lama kerja, semakin lama masa kerja maka semakin kecil keinginan untuk keluar. Niatan keluar lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat.

3. Tingkat pendidikan dan intelegensi, seseorang yg mempunyai intelegensi rendah memandang bahwa tugas-tugas yang diberikan sulit sehingga dirasakan sebagai tekanan, sedangkan seseorang yg mempunyai intelegensi tinggi mereka cenderung lebih bosan.

## **B. Telaah Penelitian Terdahulu**

Penelitian ini dari Tiwi Febriyanti yang berjudul pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap intensi keluar karyawan dengan stress kerja sebagai variable intervening pada tahun 2015. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan, konflik peran berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan, beban kerja berpengaruh terhadap stress kerja, konflik peran berpengaruh terhadap stress kerja, stress kerja berpengaruh terhadap intensi keluar karyawan, stress kerja tidak mampu memediasi beban kerja terhadap intensi keluar karyawan dan stress kerja mampu memediasi konflik peran terhadap intensi keluar karyawan.

Penelitian Sulistyowati yang berjudul Pengaruh *work family conflict* dan *job insecurity* terhadap turnover intention dengan stress kerja sebagai variable intervening pada karyawan PT Surya mandiri jaya sakti 1 secang pada tahun 2015. Berdasarkan hasil penelitian Menunjukan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap stress kerja, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap stress kerja, *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap turnover intention, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap turnover intention, stress kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention, stress kerja tidak

memediasi *work family conflict* ke turnover intention dan stress kerja tidak memediasi *job insecurity* ke turnover intention.

Penelitian Ariana dan Riana yang berjudul Pengaruh *work family conflict*, keterlibatan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada tahun 2016. Berdasarkan hasil penelitian terdapat pengaruh negative antara *work family conflict* terhadap kepuasan kerja karyawan artinya apabila *work family conflict* semakin tinggi maka dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh positif antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja artinya jika keterlibatan kerja tinggi maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Penelitian menunjukan bahwa terdapat hubungan negative antara stress kerja terhadap kepuasan kerja artinya semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Penelitian Muhdiyanto dan Muji Mranani yang berjudul Peran *work family conflict* dan *role conflict* pada intensi keluar : *burnout* sebagai intervening pada tahun 2018. Berdasarkan hasil penelitian bahwa *work family conflict* dan konflik peran mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap intensi keluar melalui *burnout* didukung, selain itu pengaruh *work family conflict* dan konflik peran berpengaruh pada intensi keluar, sedangkan *work family conflict* dan konflik peran berpengaruh juga terhadap *burnout*, serta *burnout* berpengaruh terhadap intensi keluar.

Penelitian dari Kurniawati, Wardani, Pinem yang berjudul Analisis pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap stress kerja dalam

mempengaruhi *turnover* pada karyawan BNI wilayah Semarang pada tahun 2018. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki efek positif pada stress kerja (CR = 2,347) beban kerja memiliki efek positif pada stress kerja (CR=4.472) *work family conflict* berpengaruh pada intensi turnover (CR = 2.084) beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover (CR = 2.208) dan stress kerja berpengaruh terhadap intensi turnover (CR= 1.616).

Penelitian Nabila, Utami, Aini yang berjudul Pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja pada karyawan divisi operasional dan servis pada PT Bank BRI Syariah Tbk tahun 2019. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung variable *work family conflict* terhadap variable stress kerja sebesar 0,899. Hasil pengaruh langsung variable *work family conflict* terhadap variable kinerja karyawan sebesar 0,357. Hasil pengaruh langsung stress kerja terhadap variable kinerja karyawan sebesar -0,456. Sedangkan pengaruh total pengaruh *work family conflict* terhadap kinerja karyawan dengan variable intervening stress kerja sebesar -0,409.

**Tabel 2.1.**  
**Telaah Penelitian Sebelumnya**

Nama peneliti Tahun	Judul peneliti	Tujuan peneliti	Alat analisis	Hasil penelitian
Tiwi febriyanti (2015)	Pengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap intensi keluar karyawan dengan stress kerja sebagai variable mediasi	Bertujuan untuk mengujipengaruh beban kerja dan konflik peran terhadap intensi keluar karyawan	Analisis regresi berganda	Beban kerja dan konflik peran sangat penting mempengaruhi intensi keluar karyawan. Ketika beban kerja dan konflik peran rendah, maka akan mengurangi stress kerja sehingga intensi keluar karyawan juga berkurang
Siti Sulistyowati 2015	Pengaruh Work Family Conflict Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening	untuk mengetahui pengaruh work family conflict dan job insecurity terhadap turnover intention dengan stres kerja	Purposive sampling	work family conflict tidak berpengaruh terhadap stres kerja, job insecurity dan stress kerja berpengaruh positif terhadap turnover
Wayan Jendra Ariana Gede Riana (2016)	Pengaruh <i>work family conflict</i> , keterlibatan kerja dan stress kerja terhadap kepuasan kerja karyawan	Untuk mengetahui pengaruh <i>work family conflict</i> terhadapkepuasan kerja mengetahui keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dan mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja	Regresi linier berganda	Menunjukkan hubungan yang negative antara stress kerja terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi stress kerja yang dirasakan karyawan, maka kepuasan kerja karyawan akan menurun.

**Tabel 2.1.**  
**Telaah Penelitian Sebelumnya**  
**(lanjutan)**

Nama peneliti Tahun	Judul peneliti	Tujuan peneliti	Alat analisis	Hasil penelitian
Muhdiyanto dan Muji Mranani (2018)	Pengaruh <i>work family conflict</i> dan <i>rele conflict</i> pada intensi keluar : burnout sebagai intervening	Bertujuan untuk menguji efek mediasi burnout pada pengaruh konflik pekerjaan keluarga dan konflik peran pada pengaruh intensi keluar karyawan dibank umum wilayah jawa tengah	Purposive sampling	<i>Work family conflict</i> dan konflik peran mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap intensi keluar melalui burnout yang didukung
Nurul Imani kurniawati, Riyandhita eri werdani, Robetmi Jumpakita Pinem (2018)	Analisis pengaruh <i>work family conflict</i> dan beban kerja terhadap stress kerja dalam mempengaruhi turnover intention	Mengetahui pengaruh konflik keluarga kerja, stress kerja, beban kerja dan intensi turnover	<i>StructuralEquation model</i> dalam program AMOS	<i>work family conflict</i> memiliki efek positif terhadap stress kerja <i>work family conflict</i> berpengaruh pada intensi turnover beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover stress kerja tidak berpengaruh terhadap intensi turnover
Adintya Nabila, hamidah nayati utami, Edlyn Khurotul Aini (2019)	Pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>work family conflict</i> , stress kerja dan kinerja karyawan	<i>Explanatory research</i> dengan pendekatan kauntitatif	Pengaruh langsung variable <i>work family conflict</i> terhadap variable stress kerja. Pengaruh tidak langsung variable <i>work family conflict</i> terhadap kinerja karyawan dengan varibel intervening stress kerja

## C. Perumusan Hipotesis

### 1. *Work Family Conflict Terhadap Intensi Keluar Karyawan*

Intensi keluar pada organisasi, disebabkan oleh berbagai konteks maupun individu (Glissmeyer, Bishop dan Fass,2007) seperti *work family conflict*. Ketika seseorang mempunyai konflik pekerjaan dan konflik keluarga yang tinggi, maka kenyamanan kerja akan semakin rendah. Bahkan bisa dijadikan alasan untuk pindah organisasi lain yang dirasa lebih baik. Norman dan Wier (2010) mengungkapkan bahwa konflik dalam keluarga dan pekerjaan akan mendorong niatan keluar karyawan dalam pekerjaannya dan keluarga dapat mempengaruhi kenyamanan dalam sebuah organisasi sehingga dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

***H1. Work family conflict berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan***

### 2. *Konflik Peran Terhadap Intensi Keluar Karyawan*

Konflik peran adalah konflik antar peran yang muncul karena terdapat tekanan salah satu peran baik dari sisi keluarga maupun pekerjaan yang mempengaruhi satu sama lain. Ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang disekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran Kinicki dan Kreitner (2014). Konflik peran sering terjadi dikarenakan oleh kebutuhan dan tujuan seorang individu dan tujuan organisasi tidak seimbang Dewi dan Wulanyani (2017) mengatakan bahwa konflik peran berpengaruh secara signifikan terhadap niatan keluar karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka dihasilkan sebagai berikut :

***H2. Konflik peran berpengaruh positif terhadap intensi keluar k aryawan***

### **3. *Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja***

Terjadinya stress kerja yang dialami oleh karyawan tentu tidak dapat dipisahkan dari sumber penyebab terjadinya stress tersebut. Robbins (2007) mengatakan bahwa salah satu sumber stress yang dialami karyawan yaitu tekanan peran. Judge *et al* (Azazah, 2009) mengatakan *work family conflict* cenderung mengarah pada stress kerja karena, ketika urusan pekerjaan mencampuri urusan keluarga. Tekanan ini sering terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga- pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja karena banyaknya waktu dibutuhkan dalam urusan pekerjaan yang merupakan sumber potensi terjadinya stress kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dihasilkan sebagai berikut :

#### ***H3. Work family conflict pengaruh terhadap stress kerja***

### **4. Konflik Peran Terhadap Stress Kerja**

Konflik peran ini juga dilihat sebagai ketidaksesuaian antar peran yang harus dilakukan dan tuntutan pekerjaan yang seharusnya dilakukan berdasarkan standar professional (Rosally dan Jogi, 2015). Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Triyono dan Prayitno (2017) yang mendapatkan hasil konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja. Lhutans 2010 menunjukan bahwa stress bisa ditunjukan pada tingkatan individual, seperti tugas, tuntutan pekerjaan dalam sebuah organisasi. Tugas dan pekerjaan tersebut seharusnya selaras dengan jalan pikiran seorang karyawan. Apabila tidak selaras maka akan menyebabkan konflik peran

dalam sebuah organisasi. Berdasarkan uraian tersebut maka dihasilkan sebagai berikut :

***H4. Konflik peran berpengaruh positif terhadap stress kerja***

**5. Stress Kerja Terhadap Intensi Keluar Karyawan**

Stress kerja terjadi akibat kelelahan yang dirasakan oleh karyawan sebagai akibat bentuk fisik maupun non fisik. Kelelahan non fisik ditunjukkan adanya kelelahan, emosional dan mental sebagai akibat stress kerja. Tentunya akan meningkatkan niatan keluar yang tinggi. Perilaku yang sering ditunjukkan tidak masuk kerja, sering mencari alasan yang tidak masuk akal. Ketika perilaku seperti ini berlanjut terus, maka akan memberikan dampak negative bagi organisasi. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Khaidir dan Sugiati (2016) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Stress disini sebagai suatu proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan dan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Robbins,2015). Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis :

***H5. Stress kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar Karyawan***

**6. Work Family Conflict Terhadap Intensi Keluar Karyawan Melalui Stress Kerja**

Stress merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang Siagian (2014). Stress kerja

yang diakibatkan beban kerja berlebihan bisa menimbulkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Mahaiswari dan Rahyuda (2015) yang menyatakan beban kerja mempengaruhi keinginan untuk keluar secara langsung maupun tidak langsung melalui stres kerja. Intensitas kerja yang tinggi akan meningkatkan stres bagi karyawannya. Perilaku ini sering ditujuakn pada perasaan yang sering gelisah, kurang tenang dan sering kurangnya percaya diri atau serba salah pada tingkahnya. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis :

***H6. Work family conflict berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan melalui stress kerja***

## **7. Konflik Peran Terhadap Intensi Keluar Karyawan Melalui Stress Kerja**

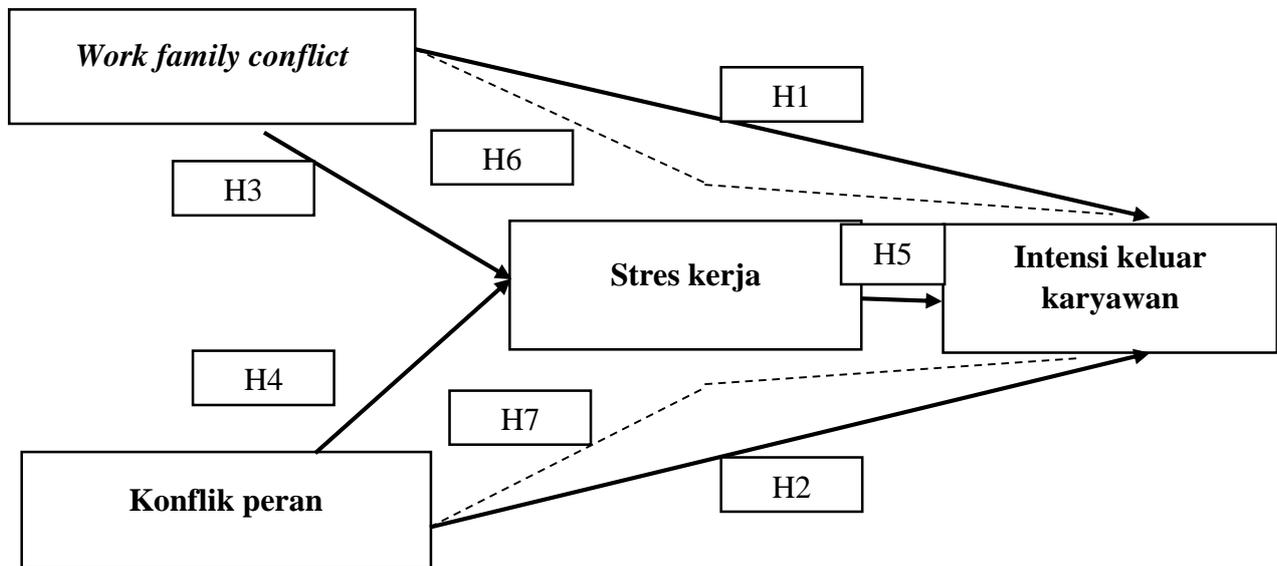
Stres menjadi sesuatu yang melekat dalam kehidupan manusia di dalam organisasi dan karena stres dapat memengaruhi prestasi kerja, masalah stres perlu mendapat perhatian dan pengelolaan dalam usaha mencapai sasaran-sasaran organisasi (Badeni, 2013). Adanya konflik peran yang dialami individu dalam organisasi bisa menyebabkan munculnya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Ketika konflik peran tinggi maka seseorang akan mengalami perasaan gejolak yang tinggi juga bahkan sering mempunyai pemikiran yang kurang baik, melalui keadaan tersebut maka kenyamanan dalam organisasi akan terusik sehingga karyawan mempunyai pemikiran untuk berpindah. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Muhdiyanto dan Hidayati (2017) yang menyatakan

konflik peran mempengaruhi keinginan untuk keluar secara tidak langsung melalui stres kerja. Berdasarkan uraian tersebut, maka dirumuskan hipotesis:

***H7. Konflik peran berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan melalui stress kerja***

#### **D. Model Penelitian**

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu mengenai *Work family conflict* dan konflik peran sangat penting dalam mempengaruhi niatan keluar karyawan. Yang sudah dijabarkan dari penjelasan rumusan hipotesis. Maka dibuat kerangka pikir penelitian untuk memberikan gambaran mengenai keterkaitan antar variable yang diteliti. Berikut model kerangka pikir penelitian mengenai pengaruh *work family conflict* dan konflik peran terhadap intensi keluar karyawan dengan stress kerja sebagai variable intervening yang menjelaskan bahwa *work family conflict*, konflik peran dan stress kerja baik secara langsung maupun tidak langsung memberikan dampak terhadap intensi keluar karyawan.



**Gambar 2.1**  
**Model Penelitian**

Keterangan gambar :

—————> : **Berpengaruh Langsung**

----- : **Berpengaruh Tidak Langsung**

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik dan disimpulkan (Sugiyono, 2016). Ferdinan (2013) mengatakan bahwa Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa dan menjadi pusat perhatian bagi peneliti karena dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Sampel adalah subyek dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subyek ini diambil karena banyaknya kasus sehingga tidak memungkinkan kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu dibentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel (Ferdinan, 2013).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik *sampling* dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yang artinya sampel dipilih berdasarkan pertimbangan, yaitu sejumlah responden yang dipilih berdasarkan kriteria yang ditetapkan. (Sugiyono, 2016) penelitian ini menggunakan teknik tersebut karena tidak semua sampel dalam populasi memenuhi kriteria yang penulis tentukan. Maka sampel yang dipilih yaitu berdasarkan kriteria tertentu supaya mendapatkan sampel yang *representative*. Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan sampel sebagai berikut yaitu

Karyawan tetap, karena karyawan tersebut sudah mempertimbangkan masa depan terkait dengan akan bertahan diperusahaan atau akan meninggalkan perusahaan.

## **B. Sumber data dan Teknik pengumpulan data**

Menurut Lofland dalam bukunya Moleong (2014) Mengatakan bahwa sumber data utama dalam penelitian kualitatif adalah kata-kata dan tindakan. Selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu sebagai berikut :

### **1. Data primer**

Data yang merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016) sumber data primer dapat diperoleh melalui kegiatan wawancara dengan subyek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung dilapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung dari perusahaanyg diperoleh wawancara dari HRD, personalia dan karyawan bagian produksi dan pemasaran.

### **2. Data sekunder**

Menurut Sugiyono, 2016 data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari data primer yaitu dari bahan pustaka, literature, penelitian terdahulu dan buku yang mendukung penelitian ini. Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling

strategis dalam penelitian, sebab tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data yang memenuhi standar yang ditetapkan (Sugiyono, 2016) teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi.

### **C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

#### **1. *Work Family Conflict***

Definisi operasional variable *work family conflict* merupakan konflik yang terjadi karena usaha untuk menyeimbangkan antara tuntutan yang timbul dari keluarga maupun tuntutan pekerjaan. Penelitian ini dalam mengukur variable *work family conflict* menggunakan skala pengukuran yang dikembangkan Boles *et al* 2001 ( Dalam Mas'ud, 2004 ). Kuisisioner ini menggunakan skala likert dan diukur dengan indicator *work family conflict* menurut Mas'ud (2004) dan Asri (2014) terdiri dari :

1. Tekanan pekerjaan
2. Banyaknya tuntutan tugas pekerjaan
3. Tekanan dari keluarga
4. Kurangnya kebersamaan keluarga
5. Banyaknya tuntutan dari keluarga

#### **2. Konflik Peran**

Konflik peran merupakan persepsi ketika individu merasakan adanya tuntutan yang saling bertentangan dari orang-orang sekitar maka individu tersebut sedang mengalami konflik peran.( Kinicki dan Kreitner, 2014 ).

Indicator variable konflik peran menurut Rizzo (Dalam mas'ud, 2004) yaitu :

1. Dukungan sumber daya manusia
2. Mengesampingkan aturan
3. Kegiatan yang tidak perlu
4. Arahan yang tidak jelas

### **3. Stress Kerja**

Stres kerja merupakan persepsi terkait dengan proses psikologis yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan dan suatu tanggapan menyesuaikan diri dipengaruhi oleh perbedaan individu. Sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang (Robbins, 2015) indicator variable stress kerja menurut Parek (Dalam Mas'ud, 2004) yaitu :

1. Tuntutan tugas
2. Tuntutan peran
3. Tuntutan antar pribadi
4. Struktur organisasi
5. Kepemimpinan organisasi

### **4. Intensi Keluar Karyawan**

Intensi keluar merupakan persepsi terkait dengan proses kognitif berfikir tentang berhenti dari suatu pekerjaan, berencana meninggalkan atau keinginan untuk berpindah Campbell (2014) indicator variable niatan keluar karyawan menurut chen (Dalam Mas'ud,2004) yaitu :

1. Berfikir untuk keluar
2. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan yang sekarang
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan yang lain
4. Tidak bisa bertahan dengan kondisi organisasi
5. Merasa nyaman dengan kondisi saat ini

#### **D. Uji Kualitas Data**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas adalah sebuah penelitian untuk mengukur valid atau tidak validnya suatu kuesioner. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2013). Validitas dalam penelitian ini menggunakan *Confirmatory factor Analysis* (CFA). CFA digunakan untuk menguji apakah suatu indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi variable. Jika masing-masing memiliki loading factor yang tinggi, maka indikator tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2013). Analisis factor seperti CFA membutuhkan terpenuhinya serangkaian asumsi. Asumsi pertama adalah korelasi antar variable yang cukup kuat, hal ini dapat dilihat dari nilai *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO)  $> 0,5$ . Serta signifikansi dari Barlett's Test  $< 0,05$ . Kemudian melihat *Measure of Sampling Adequacy* (MSA)  $> 0,5$  untuk memastikan variable masih bisa diprediksi dan dianalisis lebih lanjut. Analisis factor menentukan seberapa besar factor yang nantinya terbentuk mampu menjelaskan variable (Ghozali, 2013).

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah penelitian dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsisten internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas  $\geq 0,7$  maka reliabilitas diterima (Ghozali, 2013).

## E. Metode Analisis Data

### Analisis jalur (Path Analysis)

Digunakan untuk menguji variable intervening. Analisis ini merupakan perluasan dari regresi linier berganda yang menggunakan analisis regresi dalam menaksir hubungan kausalitas antar variable. Analisis ini memberikan gambaran pola hubungan antara tiga atau lebih variable dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner.

Dengan Persamaan sebagai berikut :

$$Y_1 = \alpha + \beta x_1 + \beta x_2 + \beta z + e$$

$$Z = \alpha + \beta x_1 + \beta x_2 + e$$

Keterangan :

$Y_1$  : Intensi Keluar karyawan

$\alpha$  : Konstanta

$x_1$  : *Work family conflict*

x<sub>2</sub> : Konflik Peran

z : Stress Kerja

e : Standar Error

## F. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji Koefisien determinan ( $R^2$ )

Melihat sebesara besar pengaruh variable independen dengan variable dependen secara parsial menggunakan koefisien determinan. Koefisien determinan merupakan kuadrat dari koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur supaya dapat diketahui kemampuan masing-masing variable yang digunakan. Menurut Ghozali (2014) koefisien determinasi merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable-variabel dependen. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan. Besarnya koefisien dari 0 sampai 1, semakin mendekati 0 koefisien determinasi berarti berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen (Ghozali, 2013).

### 2. Uji F

Digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variable independen terhadap variable dependen. Pengaruh paling dominan atau

masing-masing variable independen untuk menjelaskan variable dependen dengan tingkat signifikan level 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ) dapat ditentukan dengan uji statistic t. pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t table (nilai kritis) sesuai dengan nilai signifikansi 5% dengan derajat kebebasan penyebut (df) = n-k-1, dimana k adalah jumlah variabel bebas. Rumus Uji F adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{1 - R^2 / (n - k)}$$

Keterangan :

$R^2$  : Koefisien determinasi.

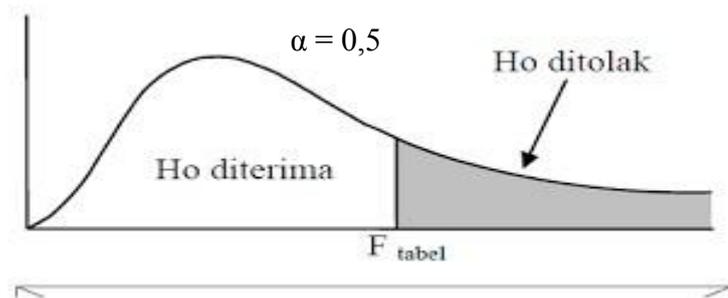
n : Jumlah data.

k : Jumlah variabel.

Hasil uji F dapat dilihat dari *output ANOVA* dari hasil analisis regresi berganda. Dengan kriteria pengujian dilakukan dengan membandingkan F :

- a. Level of significance 0.05
- b. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima, artinya model penelitian dapat dikatakan berpengaruh signifikan.

- c. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak, artinya model penelitian dapat dikatakan berpengaruh signifikan.



**Gambar 3.1**

### **Kurva Normal Uji F**

#### 3. Uji t ( Parsial)

Digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variable bebas terhadap variable terikat. Dengan ketentuan jika  $t_{hitung} > t_{table}$  dan nilai signifikan  $< 0,05$  ( $\alpha$  5 %) maka variable bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable terikat. Pengujian hipotesis dengan uji t yaitu untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara terpisah atau sendiri-sendiri, Ghazali 2009. Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,5 dengan derajat kebebasan pembilang ( $df_1$ ) = k dan derajat kebebasan penyebut ( $df_2$ ) = n-k-1. Menggunakan rumus sebagai berikut :

$$T_{tes} = \frac{\beta_1}{SE(\beta_1)}$$

Keterangan :  $\beta$  : Koefisien regresi

variabel *independent* 1

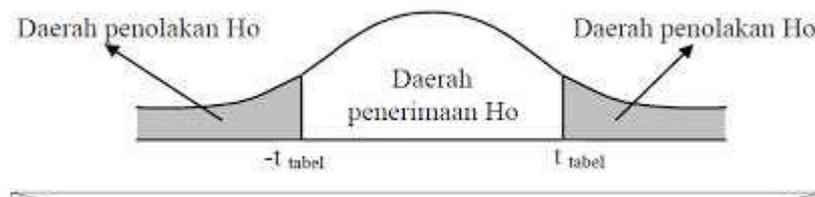
SE ( $\beta$ ) : Standar error

Kriteria Pengujiannya adalah sebagai berikut:

Ho diterima : P value < 0,05

Ho ditolak : P value > 0,05

Ho diterima jika P value < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan tidak berdistribusi normal. Ho ditolak jika P value > 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data yang digunakan berdistribusi normal. Hasil uji t dapat dilihat pada *output Coefficient* dari hasil analisis regresi berganda.



**Gambar 3.2**

### **Kurva Normal Uji t**

#### 4. Uji tidak langsung

Menurut Rohmah (2015) variable disebut intervening jika variable tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variable independen dan variable dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak

langsung variable independen (X) ke variable dependen (Y) melalui variable intervening (M). pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c-c')$ , dimana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $Sa$  dan  $Sb$ , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (Indirect effect)  $sab$  dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

Untuk menguji signifikan pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien  $ab$  dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t table yaitu  $\geq 1,96$  untuk signifikan 5% dan  $t \text{ table} \geq 1,64$  menunjukkan nilai signifikan 10%. Jika nilai t hitung lebih besar dari t table maka disimpulkan terjadi pengaruh mediasi



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan di PD BPR Bank Bapas 69 di Kabupaten Magelang dengan jumlah sampel 75 karyawan tetap. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa dari tujuh hipotesis yang ada, mendapatkan hasil yang berbeda, yaitu :

1. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan
2. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan
3. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap stress kerja
4. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja
5. Stress kerja berpengaruh positif terhadap intensi keluar karyawan
6. *Work family conflict* berpengaruh negative terhadap intensi keluar karyawan
7. Konflik peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap intensi keluar karyawan

#### B. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti hanya berfokus pada pengaruh *work family conflict*, konflik peran terhadap intensi keluar karyawan dan stress kerja sebagai variable intervening.
2. Terdapat keterbatasan penelitian ini adalah sampel yg digunakan belum spesifik karena terdapat gender laki-laki dan perempuan yang digunakan .

3. Responden dalam mengisi pernyataan kuesioner yang diberikan terkadang kurang teliti.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian maka saran yang ingin disampaikan sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak manajemen BPR PD Bank Bapas 69 Magelang melakukan upaya – upaya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengalami *work family conflict*, konflik peran, stress kerja dan intensi keluar karyawan
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya untuk menambah pengetahuan khususnya dalam *work family conflict*, konflik peran, stress kerja dan intensi keluar karyawan. Serta dapat menambah variable lain yang dapat mempengaruhi intensi keluar karyawan
3. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan lebih meningkatkan penelitian dengan menambahkan sampel dan subyek penelitian, sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang dapat digeneralisasi untuk semua jenis penelitian. Serta dapat menambahkan dan memperbaiki setiap pernyataan yang digunakan. serta lebih banyak menggunakan referensi penelitian dan memperdalam teori yang mendukung topik penelitian supaya mendapat model penelitian yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andaryani, M. (2006). Pengaruh konflik peran dan stress kerja terhadap keinginan berpindah dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening (studi pada akuntan publik di joglosemar).
- Ariana, I. W. J., & Riana, I. G. (2016). Pengaruh work-family conflict, keterlibatan kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 5(7).
- Dewi, N. A. T. M., & Wulanyani, N. M. S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Konflik Peran terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Bank di Denpasar. *Jurnal Psikologi Udayana*, 4(02), 399-412.
- Damrus, D., & Sihaloho, R. D. (2019). Pengaruh Work-To-Family Conflict Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 2(2).
- Febriyanti, T. (2019). *Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Keluar Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi* (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Irzani, D. (2014). Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Keinginan Keluar Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikara di Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(1).
- Kurniawati, N. I., Djastuti, I., & Mas'ud, F. (2018). *Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika & Bisnis).
- 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*, 7(2), 95-102.
- Kusumadiari, N. P. L., Sudibya, I. G. A., & Ardana, I. K. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Sma N 1 Kuta Utara. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(9).

- Muhdiyanto, M., & Mranani, M. Peran Work Family Conflict Dan Role Conflict Pada Intensi Keluar: Burnout Sebagai Intervening. *Journal of Technology Management*, 17(1), 27-39.
- Nardiana, S., & YUNIAWAN, A. (2014). *Analisis Pengaruh Work family conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention To Quit: Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT Pos Indonesia Kantor Area VI Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. (2019). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operational Dan Servis Pada Pt. Bank Bri Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2), 57-67.
- Putri, R. H., & DJASTUTI, I. (2013). *Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. ARA Shoes Indonesia)* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis).
- Sulistiyowati, S. (2019). *Pengaruh Work Family conflict Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Silfiana, M. (2016). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawati Pt Bank Mandiri (Persero) Tbk Cabang Jember Alun-Alun.
- Subagio, T. (2019). *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral Dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang).
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Utama, D. G. A. S., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh work-family conflict dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dan turnover intention. *E-Jurnal Manajemen*, 4(11).
- Wirakristama, R. C., & SUHARNOMO, S. (2011). *Analisis Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) terhadap Kinerja Karyawan Wanita pada PT Nyonya Meneer Semarang dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

- Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Intention To Quit Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4), 383-396.
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*.