

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

(Studi Empiris Pada Perusahaan CV Tiga Saudara Bagian Distribusi)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Mencapai Derajat
Sarjana S-1**



OLEH :

NAMA : KRISTIN INDAH AYU PURWATI

NPM : 16.0101.0118

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

2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Turnover intention pada perusahaan perlu mendapat perhatian yang serius, terkhusus dari pihak *Human Resource and Development* (HRD) karena akan berdampak negatif jika tidak segera ditangani. *Turnover intention* yang tinggi pada sebuah perusahaan, akan sangat berdampak bagi seluruh aspek yang terdapat di dalamnya. *Turnover intention* sendiri mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi suatu perusahaan berupa jumlah pegawai yang meninggalkan organisasi pada periode tertentu. *Turnover intention* bisa berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit perusahaan, pemberhentian atau bahkan kematian salah satu karyawan di perusahaan tersebut. Berakhirnya hubungan industrial antara karyawan dan juga perusahaan ini dapat dilakukan secara sukarela oleh karyawan seperti *resign* maupun berdasarkan keputusan perusahaan seperti PHK. Pada dasarnya, fenomena terjadinya *turnover intention* pada karyawan di dalam perusahaan adalah suatu hal yang wajar jika itu masih dalam taraf yang wajar. Namun bila pada suatu periode tingkat *turnover intention* karyawan mengalami peningkatan yang signifikan, maka hal ini dapat memberikan dampak buruk terhadap perusahaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention* pada sebuah perusahaan, seperti *work familiy conflict* (konflik pekerjaan-

keluarga), konflik ini dapat mempengaruhi keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja atau berpindah tempat bekerja jika dirasa ada hal yang kurang menyenangkan seperti kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kurang atau jam kerja yang berlebihan dan tekanan yang dirasakan. Fenomena *work family conflict* ini juga semakin menarik untuk diteliti mengingat banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan, baik terhadap karyawan yang masih muda, karyawan yang sudah berkeluarga, atau bahkan dari lingkungan kerja yang dirasa kurang nyaman. Beberapa dampak negatif secara individual diantaranya adalah berkurangnya kepuasan baik dalam bekerja maupun dalam kehidupan rumah tangga, ketegangan dan stres pada diri wanita bekerja, gangguan kesehatan, dan ketidakharmonisan hubungan dengan anggota keluarga lain. Sedangkan dari sisi organisasi *work family conflict* akan mengakibatkan berkurangnya komitmen karyawan pada pekerjaan yang akhirnya dapat mendorong perputaran tenaga kerja yang tinggi pada organisasi.

Work family conflict menurut Greenhaus & Beutell (1985) terjadi karena peran ganda seseorang dalam pekerjaan dan keluarga, sehingga menimbulkan pertentangan. Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Soeharto (2010) mendefinisikan *work family conflict* adalah sebagai bentuk konflik peran di mana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Menurut Robbin 2011 dalam konflik adalah suatu proses dimana terjadi pertentangan dari suatu pemikiran yang dirasa akan membawa suatu pengaruh yang negatif. Menurut Lhutans (2010)

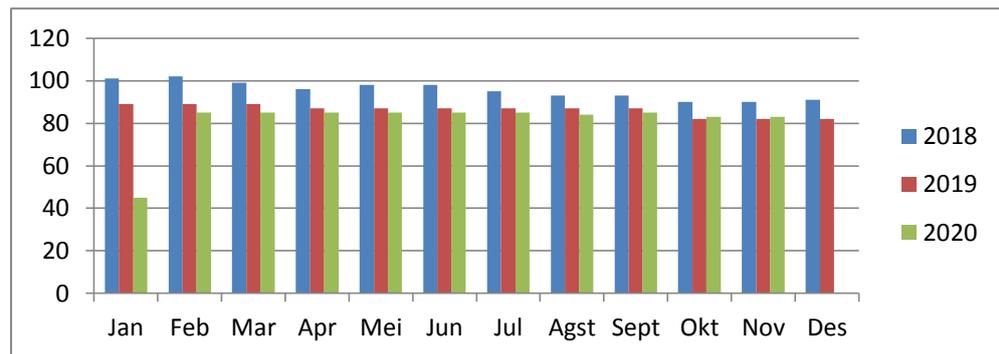
menunjukkan bahwa, *work family conflict* banyak dialami untuk seorang karyawan yang memiliki usia yang lebih muda. Hal ini disebabkan oleh karena belum matangnya emosional serta pengelolaan atau manajemen keluarga yang masih terbilang rendah. Tentunya potensi ini yang mendorong karyawan mempunyai tingkat stres yang tinggi dan tingkat perputaran dalam pekerjaan juga semakin tinggi.

Selain *work family conflict* yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, ada pula stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kecuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Stres adalah sebuah keadaan yang dialami seseorang ketika ada ketidaksesuaian antara tuntutan-tuntutan yang diterima dan kemampuan untuk mengatasinya. Stres disebabkan karena seseorang mengalami ketegangan dikarenakan adanya kondisi yang mempengaruhinya, baik dari luar maupun dari dalam. Stres terjadi karena adanya suatu tekanan dari pihak lain agar dapat mencapai target tertentu. Stres sendiri merupakan salah satu faktor penting, yang dapat memicu timbulnya komitmen seorang karyawan terhadap organisasi. Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan negatif yang timbul dari ketidakmampuan seorang individu untuk menghadapi beban kerja yang melebihi kapasitasnya atau menghadapi berbagai tekanan dari tempat kerja

(Basri, 2012). Hal ini didukung oleh penelitian Nurul Imani dkk. (2018) dimana *turnover* mempunyai pengaruh positif terhadap stress kerja dan *work family conflict*.

Stres kerja menurut Handoko (2011:200) adalah kondisi dimana ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika stres yang dialami oleh karyawan dirasa terlalu besar maka, dapat mengancam kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam jenis gejala stres yang dapat mengganggu mereka untuk melakukan suatu pekerjaan. Gejala-gejala seperti ini biasanya menyangkut baik dari kesehatan fisik maupun kesehatan mental. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nerveous* dan merasakan khawatir yang berlebihan. Mereka yang sedang berada difase stres kerja akan mengalami beberapa perubahan emosional sehingga mereka akan sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat relaks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif. Mereka yang sedang mengalami stres kerja biasanya sering melakukan hal-hal buruk secara berlebihan dan bisa membahayakan kesehatan mereka seperti, melarikan diri dengan minum alkohol atau merokok secara berlebihan. Sehingga mereka akan dengan mudahnya terkena penyakit, seperti masalah pencernaan, tekanan darah tinggi, serta sulit tidur. Kondisi-kondisi tersebut meskipun juga dapat terjadi dikarenakan oleh penyebab-penyebab lain, akan tetapi umumnya hal itu merupakan gejala-gejala stres”.

Turnover intention pada CV. Tiga Saudara, terbilang cukup tinggi karena selalu meningkat di setiap bulannya dengan jumlah yang tidak sedikit. Berikut adalah data keluar masuk dari CV. Tiga Saudara yang ditunjukkan pada gambar berikut :



Sumber : CV. Tiga Saudara

Gambar 1.1
Data Keluar Dan Masuk Karyawan

Berdasarkan diagram diatas menunjukkan karyawan yang keluar pada tahun 2018 sebanyak 13 orang, untuk tahun 2019 sebanyak 9 orang, dan pada tahun 2020 sebanyak 40 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat turnover pada perusahaan CV. Tiga Saudara masih terbilang cukup tinggi, artinya tingkat stres kerja dan *work family conflict* yang terjadi pada karyawan sangat berpengaruh pada perusahaan. Penjelasan diagram diatas didukung oleh pernyataan berdasarkan administrasi pada bagian distribusi, banyak karyawan yang keluar secara tiba-tiba dengan alasan sedang ingin fokus pada keluarga, tidak bisa mengikuti jam kantor, tuntutan pekerjaan yang terlalu berat, karena faktor usia ingin mencoba pekerjaan lain atau bagi wanita yang sudah berkeluarga sedang berada dalam fase kehamilan. Dikarena hal-hal tersebut banyak karyawan yang mengambil keputusan secara

sepihak melalui adanya surat pengunduran diri (*resign*), sehingga perusahaan dengan terpaksa menyetujuinya dan seiring berjalannya waktu sedikit banyak karyawan yang keluar.

Berdasarkan keterangan diatas, penting bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kondisi karyawan dan potensi ini harus mendapatkan perhatian dari perusahaan secara intens, sehingga dapat menimbulkan rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaan tanpa adanya tekanan dan kecemasan yang diakibatkan oleh karyawan akan pekerjaannya. Permasalahan yang sering dihadapi oleh perusahaan ialah, keinginan karyawan untuk keluar atau mengundurkan diri dari pekerjaannya. Menurut Sutanto dan Gunawan (dalam Mujiati dkk, 2016) mengemukakan bahwa *turnover intention* adalah kesadaran seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain.

Beberapa penelitian terdahulu menemukan adanya faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, hasil penelitian yang dilakukan Muhdiyanto dan Muji Mranani (2018) *work family conflict* dan konflik peran berpengaruh positif terhadap intensitas keluar karyawan. Meilaty (2017) *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin banyak konflik yang dihadapi oleh karyawan maka akan semakin besar pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun berbeda dengan dengan penelitian Ida Ayu dkk (2016) *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Ni Wayan dkk (2016) juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh

negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ni Made dkk (2018) work family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Reni dkk (2018) juga menyatakan bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap stres kerja. Namun berbeda dengan Trisna (2015) work family conflict berpengaruh negatif terhadap stres kerja melalui sumber dukungan sosial yang berasal dari atasan. Putu (2019) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Ni Wayan M. dkk (2016) stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan ketidak konsistensinan hasil yang ada didalam penelitian ini, maka peneliti mengambil judul : **“Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Empiris Pada Perusahaan Cv. Tiga Saudara”**

B. Rumusan Masalah

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

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV. Tiga Saudara ?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan di CV. Tiga Saudara ?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan di CV. Tiga Saudara ?
4. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stres kerja pada karyawan di CV. Tiga Saudara ?

C. Tujuan Penelitian

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

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Tiga Saudara
2. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan di CV. Tiga Saudara
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan di CV. Tiga Saudara
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja karyawan di CV. Tiga Saudara.

D. Manfaat 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 *turnover intention* melalui stres kerja.

2. 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 meliputi uraian Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian dan Sistem Penelitian Skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini memuat uraian telaah teori, telaah penelitian terdahulu, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini akan memuat uraian populasi dan sampel, sumber data dan teknik pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, uji kualitas data, metode analisis data dan pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini akan meliputi uraian statistik deskriptif data, statistik deskriptif responden, dan statistik deskriptif variabel penelitian.

BAB V Penutup

Bab ini berisikan kesimpulan hasil penelitian, saran dan keterbatasan penelitian. Pada bagian akhir akan diisikan dengan lampiran yang mendukung skripsi ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi mendefinisikan bahwa teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang atau individu. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap dan lain lain ataupun faktor eksternal missal tekanan situasi atau keadaan tertentu yang memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2005).

Fritz Heider menjelaskan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti aturan dan cuaca) itu bersama sama menentukan perilaku manusia. Dia menekankan merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misal dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya dan mempengaruhi sikap serta kepuasan individu terhadap kerja. Perilaku orang akan berbeda beda jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut

eksternalnya. Oleh sebab itu *turnover intention* merupakan akibat dari variabel *work family conflict* dan stres kerja pada CV. Tiga Saudara.

2. *Turnover Intention*

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam studi yang dilakukan variabel ini digunakan dalam cakupan yang cukup luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri yang dilakukan karyawan. Menurut Robbins dan Stephen P (2015), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat uncontrollable bagi karyawan yang mengalaminya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui niat keluar karyawannya guna menekan atau mengantisipasi dampak-dampak negatif dari *turnover intention*.

Campbell Jesse W (2014) mengemukakan *turnover intention* adalah proses kognitif berpikir tentang berhenti dari suatu pekerjaan, berencana meninggalkan, atau merasakan keinginan untuk

meninggalkan. Pengunduran diri karyawan yang berpengalaman memiliki dampak negatif pada keberhasilan organisasi, karena akan menyebabkan organisasi menanggung biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru untuk mengganti karyawan yang meninggalkan organisasi. Sebagian besar alasan karyawan meninggalkan perusahaan dapat dikategorikan atas perpindahan kerja yang dapat dihindari yang dapat disebabkan oleh alasan gaji, kondisi kerja, atasan atau ada perusahaan yang dirasa lebih baik dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindari yang disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga.

Faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya turnover intention (Bramantara,2015).

1. Usia, tingkat turnover yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.
2. Lama Kerja, semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover*-nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *turnover* tersebut.

3. Tingkat pendidikan dan intellegensi, dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang menoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.
4. Keterkaitan terhadap perusahaan, pekerja yang mempunyai rasa keterkaitan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (sense of belonging), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

Fathoni Azis et al (2016) mengatakan bahwa turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Ada 5 indikasi yang dapat digunakan untuk memprediksi turnover intention karyawan dalam sebuah perusahaan yaitu :

1. Absensi yang meningkat.
2. Mulai malas bekerja.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib.

4. Peningkatan protes terhadap atasan.
5. Perilaku positif yang berbeda dari biasanya.

3. *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 antarpekerjaan 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) menunjukan bahwa, konflik pekerjaan keluarga banyak dialami seseorang karyawan yang memiliki usia yang lebih muda. Hal tersebut disebabkan karena kematangan emosional dan pengelolaan atau manajemen keluarga yang masih rendah. tentunya potensi ini yang mendorong karyawan mempunyai tingkat stress yang tinggi dan tingkat perputaran dalam pekerjaan juga semakin tinggi.

4. Stres Kerja

French et al. (dalam Usman et al., 2014) stres kerja didefinisikan dalam penelitian sebagai setiap karakteristik dari lingkungan kerja yang menimbulkan ancaman bagi individu, baik karena tuntutan yang berlebihan atau pasokan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhannya. Sementara Sauter dan Murphy (dalam Usman et al., 2014) mendefinisikan stres kerja sebagai " respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan , sumber daya atau kebutuhan pekerja. Stres perlu untuk dikelola secara baik guna mangantisipasi dampak buruk yang dapat terjadi. Dampak yang muncul akibat stres antara lain pada kesehatan, perilaku, hilangnya konsentrasi, menurunnya produktivitas dan mnculnya berbagai macam penyakit.

Akbar (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis maupun fisik seseorang. Dalam hal ini stres dapat memiliki dampak yang positif maupun negatif. Pada dampak positif tingkat rendah, stres dapat dijadikan sebagai pendorong dan semangat dalam bekeja. Sedangkan pada dampak negatif tingkat tinggi stres dapat menyebabkan penurunan dalam bekerja hingga timbulnya niat untuk keluar dari pekerjaan ataupun berpindah tempat.

Menurut Robbins dan Judge (2012), mengelompokkan stres dalam kategori umum.

1. Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan nafas, menaikkan tekanan darah menimbulkan sakit kepala dan memicu serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam beberapa kondisi psikologis lain misalnya, ketegangan, kecemasan kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala Perilaku

Gejala-gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, kemangkiran dan perputaran karyawan. Selain itu juga perubahan dalam kebiasaan makanan pola merokok, konsumsi alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

Stres dapat terjadi karena berbagai hal sehingga menimbulkan intensi keluar bagi karyawan di sebuah perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2012) mengelompokkan tiga kategori potensi pemicu stres (stressor) yaitu :

- a. Faktor lingkungan yang dapat menyebabkan stres adalah ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, dan perubahan teknologi.
- b. Faktor dalam organisasi yang menyebabkan stres adalah tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antarpribadi.
- c. Faktor pribadi adalah masalah keluarga, masalah ekonomi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang.

Menurut Gitosudarmo (2010) ada beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan oleh stres kerja :

- a. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- b. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
- c. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.

- d. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- e. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap *turnover intention* adalah, sebagai berikut :

Muhdiyanto dan Muji Mranani (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *work family conflict* dan *rele conflict* pada intensi keluar : burnout sebagai intervening. Dengan menggunakan alat analisis *purposive sampling*, hasil penelitian menyimpulkan bahwa *Work family conflict* dan konflik peran mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap intensi keluar melalui burnout yang didukung.

Ni Made Metta Astari dan I Gede Adnyana Sudibya (2018), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. Alat analisis yang digunakan ialah analisis deskriptif, dengan hasil yang menyatakan bahwa *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, namun berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ida Ayu Diah Wulandari dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani (2016), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. Alat analisis yang digunakan ialah analisis jalur atau *path analysis*. Dengan hasil yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Reni Agustina dan I Gede Adnyana Sudibya (2018), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja

Dan Kinerja Wanita Perawat. Alat analisis yang digunakan ialah *Purposive sampling* dan analisis jalur (*path analysis*). Dengan hasil yang menyatakan bahwa Adanya pengaruh positif signifikan antara *work family conflict* dan stres kerja pada perawat wanita yang sudah berkeluarga.

Veliana Sutanto dan Jesslyn Angelia Mogi (2016), melakukan penelitian dengan judul Analisa Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan. Alat analisis yang digunakan, *Structural Equation Modelling* (SEM) dan *Partial Least Square* (PLS). Dengan hasil yang menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Ni Wayan Mega S.A.Y, I Gede A.S, Agoes G.R (2016), melakukan penelitian dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita. Alat analisis yang digunakan ialah Analisis jalur atau *path analysis*. Dengan hasil yang menyatakan bahwa *Work family conflict* berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, *Work family conflict* berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja, Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

C. Perumusan Hipotesis

a. *Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention.*

Niatan keluar karyawan dapat disebabkan oleh beberapa faktor dari kelompok maupun individu itu sendiri, menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *Work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*). Ketika karyawan mempunyai konflik dalam keluarga dan konflik dalam pekerjaan secara bersamaan, maka kenyamanan saat bekerja menjadi rendah bahkan sampai bisa dijadikan alasan untuk pindah pekerjaan atau bahkan berhenti bekerja. Jones Norman dan Wier (2010) mengungkapkan bahwa konflik dalam keluarga dan pekerjaan akan mendorong niatan keluar karyawan. Ida Ayu D.W dan I Gusti A.DA (2016) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut didukung oleh Meilaty F. (2019) yang menyatakan bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : *Work Family Conflict Berpengaruh Positif Terhadap Turnover Intention.*

b. Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention*.

Luthans (1995) menyatakan bahwa stres kerja merupakan suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yakni suatu konsekuensi dari setiap tindakan *ekstern* (lingkungan), situasi atau peristiwa yang terlalu banyak menuntut hal-hal di luar batas kemampuan fisik dan psikologis individu. Menurut Atkinson (dalam Smet, 1996) stres adalah suatu kondisi yang terjadi apabila individu dihadapkan pada kejadian yang dirasakan sebagai ancaman terhadap kesejahteraan fisik maupun psikologis, serta ada ketidakpastian akan kemampuan diri untuk menghadapi stres tersebut.

Seseorang yang sedang mengalami stres kerja yang berlebihan dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang, atau mencari lowongan pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya sehingga akan menimbulkan kenyamanan bekerja yang diinginkan. Penelitian Ni Made M.A dan I Gede A.S (2018) menunjukkan bahwa stres kerja menunjukkan pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Ida Bagus D.P.Y dan I Komang A. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Adhitya K (2018) menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2 : Stres Kerja Berpengaruh Positif Terhadap *Turnover Intention*.c. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja.

Work family conflict menunjukkan bahwa konflik dapat terjadi dikarenakan adanya usaha dalam menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dengan peran dalam keluarga. Greenhaus dan Beutell (dalam Wulansari 2017) mendefinisikan work family conflict atau konflik pekerjaan-keluarga sebagai suatu bentuk konflik antar peran dimana tekanan-tekanan peran pekerjaan dan keluarga saling tidak selaras satu sama lain dalam beberapa hal. Dimana partisipasi dari salah satu peran menjadi lebih sulit dikarenakan adanya tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lainnya. Work family conflict merupakan penimbul stres bagi sebagian besar karyawan. Seiring waktu, stres dapat membuat orang menjadi lemah dan melihat pekerjaan dalam sudut pandang yang negatif.

Ketika seseorang sedang berada di fase dimana dirinya memiliki konflik rumah tangga dan konflik pekerjaan yang muncul secara bersamaan, dan cukup berat maka karyawan tersebut akan kehilangan semangat dalam menjalani pekerjaan diperusahaan. Sehingga akan mengalami berbagai macam perubahan sikap yang signifikan, seperti sering melamun, terlihat murung, produktivitas menurun sering absen dan lain sebagainya. Dari perubahan sikap tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan tersebut sedang mengalami konflik pekerjaan – keluarga, sehingga menimbulkan stres kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Juli Murwani (2019) menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, semakin besar konflik yang dihadapi oleh karyawan maka semakin besar pula stres kerja yang dialaminya. I Gusti A.G.K.D dan Agoes G.R (2016) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja. Adintya dkk (2019) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3 : Work Family Conflict Berpengaruh Positif Terhadap Stres Kerja.

- d. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Stres Kerja.

Suatu kondisi dimana karyawan merasa tertekan dengan adanya permasalahan dalam pekerjaannya yang membuatnya stres kerja. Stres kerja ini berpengaruh positif terhadap work family conflict, dimana tingkatssat work family conflict yang tinggi akan mendorong timbulnya stres kerja yang tinggi sehingga dalam keadaan ini karyawan merasa tertekan dan munculnya intensi keluar (turnover intention).

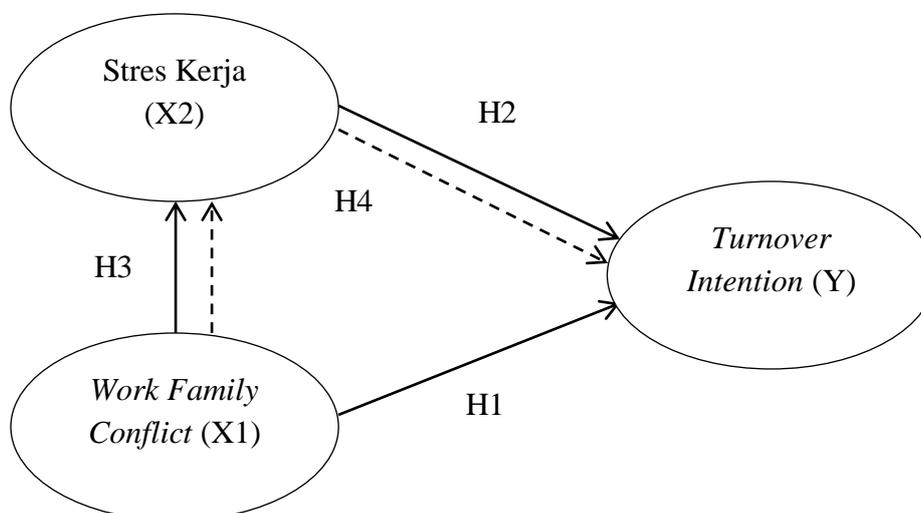
Penelitian yang dilakukan Oktavia (2018), Yuniawan (2017) dengan menggunakan uji Sobel pada penelitiannya, bahwa stres kerja sebagai variabel intervening terbukti dapat memediasi pengaruh antara work family conflict terhadap turnover intention. Meitty N (2019)

menyatakan bahwa *work family conflict* dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4 : Stres Kerja Memediasi Pengaruh Positif Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention

D. Model Penelitian

Work family conflict dan stres kerja merupakan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi *turnover intention*. Jika *work family conflict* dan stres kerja menurun, maka akan mengurangi terjadinya niatan perpindahan karyawan atau *turnover intention*. Dari pernyataan berikut maka model penelitiannya :



Gambar 1.2
Model Penelitian

Keterangan :

Pengaruh Langsung : —————>

Pengaruh Tidak Langsung : - - - - ->

Variabel Independen : X

Variabel Dependen : Y

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja atau dengan jumlah responden sebanyak 82 orang karyawan CV Tiga Saudara.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiono (2015:168). Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga, dan juga waktu, maka peneliti dapat mengambil sampel dari populasi tersebut. Metode pengambilan sampel pada peneelitan ini menggunakan Sampel Jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik penentuan sampel ini apabila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

B. Sumber Data dan Teknik Pengambilan

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). Data primer biasanya mengacu pada data *real – time* atau data yang terus berkembang dari setiap waktu. Biasanya data primer dikumpulkan dengan cara survei, observasi, eksperimen, kuesioner, wawancara pribadi, dan media lain yang digunakan untuk memperoleh data untuk bisa diolah.

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. Data sekunder biasanya merupakan data yang berhubungan dengan masa lalu atau lebih bersifat tetap. Pada proses pengumpulan data sekunder cenderung lebih mudah dan cepat, karena data ini bisa didapat melalui sumber publikasi pemerintah, situs, buku, artikel, jurnal catatan internal organisasi dan lain sebagainya.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

a. Definisi Operasional

1. *Work family conflict*

Work-Family Conflict adalah salah satu dari bentuk *interrole conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran dipekerjaan dengan peran didalam keluarga (Greenhaus & Beutell, 1985). Menurut Boles et al 2001 (dalam Mas'ud, 2004) Indikator dari variabel ini terdiri dari :

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

2. Stres Kerja

Menurut Handoko (2008:200), stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya. Indikator variabel stres kerja menurut Pareek (dalam Mas'ud, 2004) yaitu :

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

3. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan atau niat seseorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya. Berikut indikator Turnover Intention menurut Nafiudin (2015) meliputi:

- 1) Pikiran untuk keluar
- 2) Keinginan untuk mencari lowongan
- 3) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang
- 4) Keinginan karyawan untuk mencoba berpindah ke organisasi lain.

b. Pengukuran Variabel

Skala pengukuran terhadap variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Kategori jawaban memiliki skor sebagai berikut : Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1.

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuisisioner. Kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. (Ghozali,2013). *Corrected item - total correlation* digunakan untuk menilai validitas masing-masing indikator, suatu konstruk atau variabel dikatakan valid jika nilai tersebut diatas 0,3 (Azwar, 2015).

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. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara one shot atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistic Cronbach Alpha dengan menggunakan software SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,70$ (Ghozali, 2013).

E. Metode Analisis Data

1. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan alat analisis linear berganda didapat persamaan sebagai berikut :

$$TI = \alpha + \beta_1 WFC + \beta_2 SK + e$$

$$SK = \alpha + \beta_1 WFC + \beta_2 TI + e$$

Dimana :

TI : *Turnover Intention*

WFC : *Work Family Intention*

SK : Stres Kerja

α : Konstanta

β : Koefisiens

e : Standar Error

2. Analisis jalur (Path Anlysis)

Merupakan salah satu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung (Sugiyono, 2015). Langkah-langkah yang diperlukan untuk menganalisis jalur (*Path Analysis*), yaitu sebagai berikut :

- 1) Membuat diagram jalur, diagram jalur digunakan mengetahui model penelitian yang akan disusun, diagram jalur disusun berdasarkan kerangka teori digunakan (Sugiyono, 2015)
- 2) Mengetahui koefisien, jalur hubungan antar variabel dalam diagram jalur yaitu suatu hubungan korelasi, oleh karena itu perhitungan angka koefisien jalur menggunakan standar skor z pada setiap variabel oksogen tidak dipengaruhi oleh variabel-

variabel lainnya dalam diagram, sehingga yang ada hanyalah suku residualnya yang diberi notasi e (Sugiyono, 2015)

- 3) Pengujian model/hipotesis, untuk dapat menguji model/hipotesis maka korelasi antar variabel dalam diagram jalur tersebut terlebih dahulu disusun kedalam matrik korelasi. Jika matrik korelasi yang dihitung mendekati R^2 , maka diagram jalur yang dihipotesiskan tersebut diterima, tetapi apabila matrik korelasi yang dihitung jauh dari R^2 , maka diagram jalur yang dihipotesiskan tersebut ditolak dan diganti model lain. Matrik yang dihipotesiskan dan matrik hasil perhitungan dikatakan tidak menyimpang apabila koefisien korelasi yang ada pada diagram jalur perbedaan antara yang dihipotesiskan dengan perhitungannya yaitu tidak lebih dari 0,05 (Sugiyono, 2015)

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji R^2 (koefisiensi determinasi)

Menurut Murniati dkk., (2013:47) koefisien determinasi juga dikenal *R Square* yang umum digunakan untuk mengevaluasi model fit. *R Square* adalah 1 dikurangi rasio variabilitas residual. Ketika variabilitas dari nilai sisa sekitar garis regresi relatif terhadap variabilitas keseluruhan kecil, prediksi dari persamaan regresi baik. Kelemahan mendasar koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model, di mana setiap tambahan variabel terikat pasti akan meningkatkan nilai R^2 tidak peduli

apakah variabel bebas berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Dengan rumus sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r = korelasi

(Murniati dkk., 2013:47)

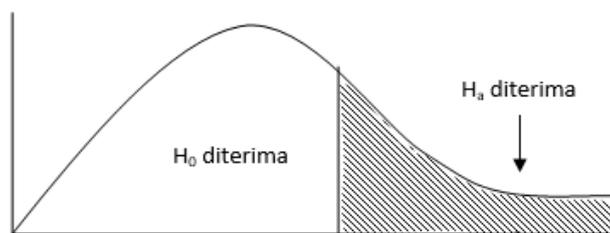
2. Uji F

Menurut Ghozali (2013:98) Uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual (Goodness of fit). Uji F menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak. Hipotesis dari uji F dapat dijabarkan :

- 1) $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, bahwa secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
- 2) $H_0 : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, , bahwa secara bersama-sama ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Cara yang digunakan untuk menguji apakah model yang digunakan fit atau tidak adalah dengan cara membandingkan nilai F hitung dengan F tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$) dengan kriteria penilaian:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{-value} < \alpha$ maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan dari keputusan investasi, keputusan pendanaan, dan tingkat suku bunga terhadap nilai perusahaan secara simultan.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\text{-value} > \alpha$ maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari keputusan investasi, keputusan pendanaan, dan tingkat suku bunga terhadap nilai perusahaan secara simultan.



Gambar 1.3 Grafik Uji F

3. Uji t (Parsial)

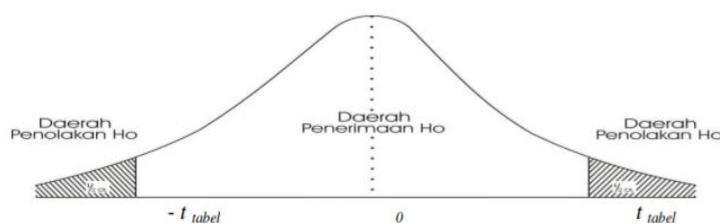
Uji t atau disebut juga uji parsial yaitu digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variable bebasnya secara sendirisendiri terhadap variable terikatnya. Uji t dilakukan dengan membandingkan t hitung terhadap t tabel dengan ketentuan tingkat kepercayaan yang digunakan adalah 95% atau taraf signifikan 5% ($\alpha = 0,05$).

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

- 2) $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya ada pengaruh yang signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan kriteria penilaian :

- 1) Jika t hitung $> t$ table atau $-t$ hitung $< -t$ tabel, maka H_0 ditolak, berarti ada pengaruh yang signifikan dari keputusan investasi, keputusan pendanaan, dan tingkat suku bunga terhadap nilai perusahaan secara parsial.
- 2) Jika t hitung $< t$ table atau $-t$ hitung $> t$ tabel, maka H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari keputusan investasi, keputusan pendanaan, dan tingkat suku bunga terhadap nilai perusahaan secara parsial.



Gambar 1.4
Grafik Uji t Parsial

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Turnover intention pada perusahaan dapat terjadi karena banyak faktor salah 2-nya adalah work family conflict dan stres kerja. Terkadang jika karyawan mempunyai masalah didalam keluarganya kebanyakan dari mereka akan membawa sampai ke pekerjaannya yang dimana akan menimbulkan perasaan yang tidak nyaman dan bisa menjadi pemicu terjadinya stres kerja. Jika hal tersebut bertahan lama maka karyawan yang berada didalam perusahaan akan memiliki niatan untuk keluar atau berpindah mencari pekerjaan lain yang dirasa nyaman bagi karyawan. Penelitian ini dilakukan di CV. Tiga Saudara di kota Magelang dengan jumlah sampel 82 karyawan tetap. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 4 hipotesis yang ada, mendapatkan hasil yang sama yaitu :

1. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
2. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
3. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja.
4. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Peneliti hanya berfokus pada pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.
2. Terdapat keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu tentang *work family conflict*, stres kerja dan *turnover intention*.
3. Responen dalam mengisi kuesioner yang diberikan terkadang kurang teliti

C. Saran

1. Pihak Perusahaan

Hendaknya pihak manajemen CV. Tiga Saudara kota magelang melakukan upaya – upaya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengalami *work family conflict*, stress kerja dan *turnover intention*.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya untuk menambah pengetahuan khususnya dalam *work family conflict*, stress kerja dan *turnover intention*.
 - b. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian pada responden yang memiliki karakteristik perusahaan yang berbeda sebagai objek penelitian, dengan demikian dapat menghasilkan penelitian yang lebih bervariasi

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, Krisna I.G, dkk (2016) Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kebudayaan Provinsi Bali Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia.
- Anshori, M.Y (2019), Analisis Turnover Intention Pada Karyawan Premebiz Hotel Surabaya.
- Ardana, I Komang (2017), Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali , Indonesia.
- Kusumayuda. A (2018), Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover* Intention Dengan *Job Involvement* Sebagai Variabel Intervening.
- Kurnia D.N , Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
- Ida Ayu D.W dan I Gusti Ayu D.A (2016), Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta.
- Ida Bagus D.P.Y dan I Komang Ardana (2017) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Hotel INN Express
- Kim, N. (2012). Employee Turnover Intention Among Newcomers in Travel Industry. *International Journal of Tourism Research*.

- Lisa D.A dan Hamidah N.U (2018), Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Karyawan Wanita Rumah Sakit Permata Bunda Malang.
- Meitty Nurmalasari (2019), Pengaruh Konflik Kerja Keluarga (*Work-Family Conflict*) Dan Stress Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
- Muhdiyanto dan Muji Mranani (2018), Peran *Work Family Conflict* dan *Role Conflict* pada Intensi Keluar: *Burnout* sebagai Intervening.
- Mohammad Y.A (2019), Analisis Turnover Intention Pada Karyawan Primebiz Hotel Surabaya.
- Nabila, Adintya (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)
- Nardiana, Sischa (2014) Analisa pengaruh *work family conflict* dan ambiguitas peran terhadap *intention to quit* : stress kerja sebagai variable intervening
- Ni Made M.A dan I Gede A.S (2018), Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja.
- Ni Wayan Mega S.A.Y dkk (2016), Pengaruh *Work-Family Conflict* Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita
- Novita dkk (2019), Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Pt. Surya Unggul Nusa Cons.

Nurul I.K, Riandhita E.W dan Robetmi J.P (2018), Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* Pada Karyawan Pt Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang.

Suci F.H dan Ni'matuzahroh (2017), *Work Family Conflict* Pada Single Parent.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta

Putu Sofia A.D dan Anak Agung A.S (2019), Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja

Reni Agustina dan I Gede A.S (2018), Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok.

Reni Yulivona (2018), *Work Family Conflict* dan Stress Kerja Perempuan Bekerja

Riani, Ni Luh Tesi dan Putra, Made Surya. 2017. Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention karyawan. *E- jurnal manajemen Unud*. Vol. 6, No. 11. ISSN :2302-8912-48.

Tiwi Febriyanti (2019), Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Intensi Keluar Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Sutanto V dan Jesslyn A.M (2016), Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya.