

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :

Siti Sulistyowati

NIM. 15.0101.0001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :
Siti Sulistyowati
NIM. 15.0101.0001

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Empiris Pada PT Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Siti Sulistyowati

NPM 15.0101.0001

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **14 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Mahdiyanto, S.E., M.Si

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dr. Rochiyati Murniningsih, M.P

Ketua

Mahdiyanto, S.E., M.Si

Sekretaris

Fritzina Amsa, S.E., M.B.A

Anggota

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

Tanggal:

26 AUG 2019

Dra. Marina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Siti Sulistyowati

NIM : 15.0101.0001

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)

Adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya 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, Agustus 2019

Pembuat Pernyataan,


Siti Sulistyowati
NIM. 15.0101.0001

RIWAYAT HIDUP

Nama : Siti Sulistyowati
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/Tanggal Lahir : Magelang, 04 Desember 1994
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Cacaban Barat 266
RT 007 RW 010
Magelang
Alamat Email : sulistyowati2502@gmail.com
Pendidikan Formal :
Sekolah Dasar (2001-2007) : SD Negeri Cacaban 5 Magelang
SMP (2007-2010) : SMP Negeri 6 Magelang
SMA (2010-2013) : SMK Negeri 3 Magelang
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang

Magelang, Agustus 2019

Peneliti,



Siti Sulistyowati

NIM. 15.0101.0001

MOTTO

- *“Success is walking from failure to failure with no loss of enthusiasm”.*
Sukses berjalan dari kegagalan satu menuju kegagalan lain tanpa kehilangan semangat dan antusiasme.
- HR. Ibnu Majah No. 224
Menuntut ilmu itu wajib bagi setiap Muslim.
- QS. Al-Mujadilah Ayat 11
Hai orang-orang beriman apabila dikatakan kepadamu: "Berlapang-lapanglah dalam majlis", maka lapangkanlah niscaya Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening” (Studi Empiris Pada Pt. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang).**

Dalam penyusunan skripsi penelitian dan laporan penelitian dalam skripsi ini penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Muhdiyanto, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Bapak Mulato Santosa, SE, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Segenap dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Alm. Bapak dan Ibu yang selalu memanjatkan doa dan memberikan dukungan.
5. Seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat.
6. Teman-teman yang memotivasi dan memberikan dukungan hingga penelitian ini selesai.
7. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang selama ini telah membantu, memberikan dukungan dan doa sehingga penelitian ini selesai.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
RIWAYAT HIDUP	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GRAFIK	ix
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Telaah Teori	10
1. Teori Atribusi (<i>Attribution Theory</i>)	10
2. <i>Turnover Intention</i>	11
3. <i>Work Family Conflict</i>	12
4. <i>Job Insecurity</i>	15
5. Stres Kerja	16
B. Telaah Penelitian Terdahulu	18
C. Perumusan Hipotesis	21
D. Model Penelitian	27
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Populasi dan Sampel	28
B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	29
C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	30
D. Uji Kualitas Data	32
E. Metode Analisis Data	33
F. Pengujian Hipotesis	34
1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	34
2. Uji F	35
3. Uji t	36
4. Uji Sobel.....	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Sampel Penelitian	39
B. Statistik Diskriptif	39
C. Pembahasan	53
BAB V KESIMPULAN	
A. Kesimpulan	59
B. Keterbatasan Penelitian	59
C. Saran	60
DAFTAR PUSTAKA	61
LAMPIRAN	64

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1.Jumlah <i>Turnover</i> Karyawan	3
--	---

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Penyebaran Kuesioner.....	39
Tabel 4.2. Statistik Deskriptif Responden.....	40
Tabel 4.3. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	41
Tabel 4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	43

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Model Penelitian	27
Gambar 3.1. Kurva Normal Uji F	36
Gambar 3.2. Kurva Normal Uji t	37
Gambar 4.1. Perbandingan Nilai F hitung Dengan F Tabel Tahap 1.....	48
Gambar 4.2. Perbandingan Nilai F hitung Dengan F Tabel Tahap 2.....	49
Gambar 4.3. Kurva Perbandingan Nilai t hitung Dengan t tabel Variabel <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stres Kerja.....	50
Gambar 4.4. Kurva Perbandingan Nilai t hitung Dengan t tabel Variabel <i>Job Insecurity</i> Terhadap Stres Kerja.....	50
Gambar 4.5. Kurva Perbandingan Nilai t hitung Dengan t tabel Variabel <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	51
Gambar 4.6. Kurva Perbandingan Nilai t hitung Dengan t tabel Variabel <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	51
Gambar 4.7. Kurva Perbandingan Nilai t hitung Dengan t tabel Variabel Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i>	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner	64
Lampiran 2. Tabulasi Data	68
Lampiran 3. Uji Validitas-KMO	69
Lampiran 4. Uji Validitas-Factor Loading	70
Lampiran 5. Uji Reliabilitas	72
Lampiran 6. Analisis Regresi Berganda	73
Lampiran 7. Tabel Uji F	75
Lampiran 8. Tabel Uji t	76

ABSTRAK

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang)

Oleh:

Siti Sulistyowati

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang yang sudah bekerja minimal 1 tahun. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* diperoleh sampel sebanyak 38 orang responden. Uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji F, uji t dan uji Sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap stres kerja, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja, *work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, stres kerja tidak memediasi *work family conflict* ke *turnover intention* dan stres kerja tidak memediasi *job insecurity* ke *turnover intention*.

Kunci : *Work Family Conflict, Job Insecurity, Turnover Intention, Stres Kerja*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keinginan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*) yang terjadi pada suatu perusahaan atau organisasi bukanlah suatu kebetulan. Hal ini dikarenakan adanya faktor yang mempengaruhi karyawan merasa tidak nyaman atau tidak pantas untuk tetap mempertahankan pekerjaannya di perusahaan tersebut. *Turnover intention* yang terjadi pada perusahaan atau organisasi bukanlah hal yang asing lagi, bahkan hampir di setiap perusahaan dan organisasi pasti banyak karyawan yang mempunyai keinginan untuk berpindah pekerjaan. Apalagi dengan gaji dan waktu serta tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi tersebut tidak seimbang dengan kebutuhan-kebutuhan perekonomian karyawan. Oleh sebab itu, *turnover intention* tidak boleh dianggap remeh perusahaan atau organisasi. Maka dari itu, perusahaan atau organisasi harus memperhatikan dan memperhitungkan kesejahteraan para karyawannya.

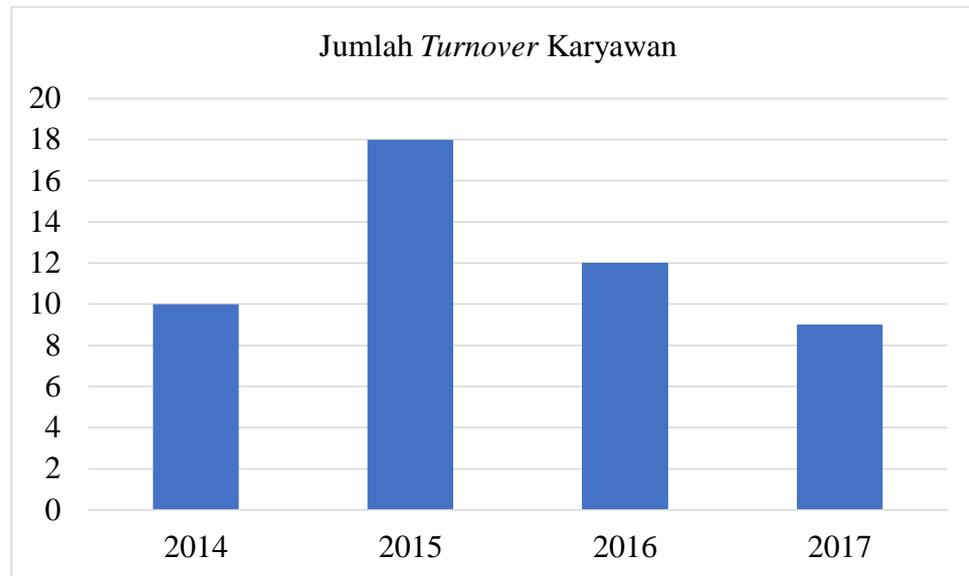
Jumlah *turnover* karyawan yang mengalami lonjakan tiap tahunnya menunjukkan perusahaan atau organisasi perlu diperbaiki kondisinya. Berdasarkan dengan data statistik, jumlah *turnover* karyawan mengalami peningkatan sejak tahun 2014 sebesar 10%. Hal ini menandakan bahwa *turnover* yang terjadi pada perusahaan termasuk dalam kategori tinggi.

Karyawan yang meninggalkan pekerjaan mungkin dimotivasi oleh harapan-harapan akibat penghasilan yang lebih besar, tantangan dalam

pekerjaan, perkembangan karier, suasana organisasi yang mendukung atau yang lainnya. Jika kemudian karyawan tersebut memperoleh apa yang diharapkan, maka hal ini dapat meningkatkan rasa percaya diri sendiri.

Salah satu perusahaan yang mengalami *turnover intention* paling tinggi adalah perusahaan kayu lapis atau *barecore*. Hal ini dikarenakan tingginya tekanan yang dirasakan karyawan ketika bekerja di perusahaan. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang industri kayu tersebut adalah PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1. PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 merupakan salah satu perusahaan manufaktur kayu yang berkomitmen untuk menghasilkan produk-produk *Plywood*, *Blackboard*, dan *Barecore* yang berkualitas di Secang, Jawa Tengah. Bagi perusahaan ini, manajemen sumber daya manusia merupakan aset penting sehingga perusahaan berusaha memperhatikan kebutuhan dan keinginan para karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka serta bisa membuat para karyawan merasa betah bekerja di perusahaan tersebut. Akan tetapi, terkadang perusahaan juga mengalami kendala dalam melaksanakan hal tersebut dikarenakan adanya keinginan untuk berpindah kerja dari beberapa karyawan yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang baru.

Turnover intention yang terjadi pada perusahaan juga dikarenakan masalah gaji yang dirasa belum sepadan dengan waktu kerja mereka serta pekerjaan yang mereka lakukan, pengembangan karir yang kurang meningkat. Berikut merupakan grafik data *turnover* karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1.



Grafik 1.1. Jumlah Turnover Karyawan PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1.

Dengan adanya peningkatan yang terjadi pada tahun 2014-2015, tentunya perusahaan akan mengambil langkah untuk menekan kenaikan *turnover intention* yang mungkin terjadi dalam tahun kedepannya. Adanya masalah yang dialami oleh karyawan pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 yang menimbulkan faktor terjadinya *turnover intention* mungkin dapat ditolerir dengan menimbang berbagai faktor, sehingga banyak karyawan yang akan tetap bertahan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

Turnover intention yang terjadi pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah *work family conflict*. *Work family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah dan Rohman, 2014). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Wicaksono (2017), *work family conflict* merupakan konflik

yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*). 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*. 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 *work family conflict*, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh *job insecurity*. Salah satu penyebab timbulnya keinginan berpindah (*turnover intention*) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *disfunctional*. Pengaruh tersebut timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak senang dan tidak puas terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*). *Job insecurity* memunculkan berbagai dampak negatif, baik dalam aspek psikologi maupun aspek non psikologis. Dampak aspek psikologis yang muncul bisa berupa penurunan kepuasan kerja, penurunan kreativitas, perasaan murung dan bersalah, kekhawatiran bahkan kemarahan. Salah satu masalah *job insecurity* yang

dialami oleh karyawan adalah kecemasan karyawan tentang perubahan negatif yang mungkin terjadi pada perusahaan misalnya, tidak tercapainya target penjualan yang berdampak pada gaji karyawan dan bonus yang kurang. Pernyataan tersebut didukung dengan data yang diperoleh dari hasil wawancara dan observasi dengan enam orang karyawan yang dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa beban kerja dan tuntutan pekerjaan yang mereka rasakan terlalu tinggi sehingga muncul perasaan khawatir dan tertekan dalam bekerja. Beberapa karyawan juga memiliki keinginan keluar dari perusahaan dikarenakan karyawan merasa tuntutan pekerjaan yang menekan emban terlalu tinggi dimana adanya beban kerja yang tidak sesuai dengan keahliannya dan gaji yang tidak sepadan dengan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Septiari dan Ardana (2016), dikarenakan semakin tinggi *job insecurity* yang dirasakan oleh karyawan maka *turnover intention* akan meningkat, sedangkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Chalim (2018), menyatakan bahwa *job insecurity* tidak memiliki efek langsung terhadap *turnover intention* dikarenakan karyawan yang mentolerir kelemahan yang mereka temui dalam organisasi, dan tetap bertahan dengan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa tidak selamanya ketidakamanan kerja yang dirasakan oleh karyawan membuat mereka ingin berpindah pekerjaan, melalui stres kerja.

Menurut Mangkunegara (2012), stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Adapun penyebab stres kerja yang dialami oleh

karyawan karena beban pekerjaan yang berlebihan sehingga dampak dari stres kerja tersebut adalah banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2012), menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres kerja yang tinggi membuat karyawan memilih untuk berpindah pekerjaan.

Berdasarkan uraian masalah diatas hal tersebutlah yang melatar belakangi penulis untuk meneliti “**Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1, Secang)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja?
2. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
5. Apakah stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*?
6. Apakah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja?
7. Apakah *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui stres kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap stres kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
6. Menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.
7. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja?

D. Kontribusi Penelitian

1. Secara Teoritis.

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

2. Secara Praktis.

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai pedoman bagi perusahaan agar dapat meminimalisir adanya *turnover intention* pada karyawan.

E. Sistematika Penulisan

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

BAB I Pendahuluan

Bab ini menguraikan gambaran singkat dari isi skripsi. Oleh karena itu, bab ini akan menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistem penelitian skripsi.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Pada bab ini mengemukakan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur pustaka dan penelitian hasil terdahulu tentang *work family conflict*, *job insecurity*, stres kerja dan *turnover intention* serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III Metoda 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* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening.

BAB V Penutup

Bab ini merupakan bagian akhir dari penyusunan skripsi di mana akan dikemukakan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi (*Atribution Theory*)

Menurut Fritz Heider sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana kita menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Menurut Luthans (2005) dalam Pesireron (2018), 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-lainnya ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu.

Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan-alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama-sama

menentukan perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku.

Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap evaluasi kinerja individu, misalnya dalam menentukan bagaimana cara atasan memperlakukan bawahannya dan mempengaruhi sikap dan kepuasan individu terhadap kerja. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya. Oleh karena itu *turnover intention* yang merupakan akibat dari variabel *work family conflict*, *job insecurity* dan stres kerja pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Magelang ditentukan berdasarkan atribusi internal maupun eksternal.

2. *Turnover Intention*

Menurut Samuel dan Ikemefuna (2012), *turnover intention* (keinginan berpindah kerja) adalah kecenderungan atau keinginan berkelanjutan yang dilakukan oleh karyawan untuk meninggalkan organisasi dan digantikan kembali oleh karyawan lain. Hal ini sering dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan sehingga terlihat efektivitas dan efisiensi organisasi yang negatif. *Turnover intention* merupakan keputusan terakhir yang dipilih jika karyawan merasa tidak puas pada pekerjaan dan lingkungannya. Kepuasan bisa terjadi karena karyawan memiliki peran ganda yaitu dalam pekerjaan dan dalam keluarga yang disebut *work family conflict*.

Menurut Harnoto (2002) dalam Rismayanti, dkk (2018), *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari

perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat tersebut juga relatif sama dengan pendapat yang telah diungkapkan sebelumnya, bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan (keluar) dari perusahaan.

Turnover intention ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain : absensi yang meningkat, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Indikasi-indikasi tersebut bisa digunakan sebagai acuan untuk memprediksikan *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan.

3. *Work Family Conflict*

Menurut Greenhaus & Beutell (1985) dalam Permanasari (2016), *work family conflict* adalah salah satu dari bentuk *Interrole Conflict* yaitu tekanan atau ketidakseimbangan peran antara peran pekerjaan dengan peran didalam keluarga. Jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*), dikarenakan waktu dan upaya yang berlebihan dipakai untuk bekerja mengakibatkan kurangnya waktu dan energi yang bisa digunakan untuk melakukan aktivitas-aktivitas keluarga.

Frone (2003) dalam Mubassyir (2014) mengatakan bahwa kehadiran salah satu peran (pekerjaan) akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain (keluarga), dimana harapan orang lain terhadap berbagai peran yang harus dilakukan seseorang dapat

menimbulkan konflik. Konflik terjadi apabila harapan peran mengakibatkan seseorang sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Jadi, *work family conflict* merupakan salah satu bentuk dari konflik peran dimana secara umum dapat didefinisikan sebagai kemunculan stimulus dari dua tekanan peran. Kehadiran salah satu peran akan menyebabkan kesulitan dalam memenuhi tuntutan peran yang lain. Sehingga mengakibatkan individu sulit membagi waktu dan sulit untuk melaksanakan salah satu peran karena hadirnya peran yang lain.

Work family conflict terdiri dari dua aspek yaitu *work interfering with family* dan *family interfering with work*. Adapun asumsi dari *work interfering with family* lebih dikarenakan akibat tuntutan waktu yang terlalu berlebihan atau *time based conflict* dalam satu hal (contoh : saat bekerja) akan mencegah pelaksanaan kegiatan dalam hal lain (contoh : di rumah), yang terjadi pada akhirnya adalah ketegangan dan tekanan atau *strain based conflict* pada satu hal ditumpahkan pada hal lain, seperti : pulang ke rumah dengan suasana hati yang buruk setelah bekerja, atau contoh lainnya misal individu sebagai orang tua akan mengalami konflik ketika perlu untuk mengambil waktu cuti dari pekerjaannya untuk tinggal di rumah menjaga anaknya yang sakit. Sementara *family interfering with work* lebih kepada pola perilaku yang berhubungan dengan kedua peran atau bagian (pekerjaan atau keluarga) *behavior based conflict*. *Work interfering with family* dan *family interfering with work* dapat dilihat dari

tiga hal yaitu, tanggung jawab dan harapan, tuntutan psikologis, serta kebijakan dan kegiatan organisasi (misalnya dukungan sosial).

Ada beberapa faktor yang mengakibatkan terjadinya konflik antara pekerjaan dengan keluarga, faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) *Job Related Factors.*

Menurut Duxburry & Higgins (2003) dalam Juariyah (2016), penelitian yang meneliti karakteristik domain pekerjaan sebagai prediktor *work family conflict* ada banyak, salah satu karakteristiknya adalah jenis pekerjaan dan tingkat konflik. Karyawan dibidang manajerial dan posisi profesional melaporkan tingkat yang lebih tinggi dari *work-to-family conflict* dari pada mereka yang bekerja diposisi non-manajerial dan non-profesional.

2) *Work Family Researchers.*

Grzywacz & Marks (2000) dalam Juariyah (2016), telah menemukan bahwa waktu yang berkomitmen untuk bekerja memberikan kontribusi untuk konflik antara pekerjaan karyawan dan peran non-kerja.

4. *Job Insecurity*

Menurut Ermawan (2007) dalam Wicaksono (2017), *job insecurity* didefinisikan sebagai kegelisahan pekerjaan atau suatu keadaan dari pekerjaan yang terus menerus dan tidak menyenangkan. Pegawai yang mengalami *job insecurity* dapat mengganggu semangat kerja sehingga efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas tidak dapat diharapkan dan mengakibatkan turunnya produktivitas kerja. Kondisi ini muncul

karena banyaknya pekerjaan dengan status kontrak maupun *outsourcing* yang cukup marak diterapkan oleh perusahaan. Makin banyaknya pekerjaan dengan durasi waktu sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyak karyawan yang mengalami *job insecurity*.

Menurut Wening (2015), mengemukakan bahwa *job insecurity* merupakan kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam situasi kerja yang mengancam. *Job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang, gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerjaan yang dirasakan para pekerja. *Job insecurity* adalah suatu gejala psikologis yang berkaitan dengan persepsi para pekerja terhadap masa depan mereka di tempat kerja yang penuh ketidakpastian.

Berdasarkan pengertian-pengertian dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* adalah perasaan tidak aman, gelisah dan khawatir, serta rasa ketidakberdayaan yang dialami karyawan terhadap situasi yang ada dalam organisasi di tempat kerja akan kelangsungan pekerjaan dimasa yang akan datang.

5. Stres Kerja

Manurut Indrawan (2009) dalam Wartono, dkk (2015), stres kerja disebabkan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Menurut Putra. B. R (2012), penyebab stres kerja tidak hanya disebabkan oleh satu faktor penyebab saja, namun stres bisa saja terjadi

karena penggabungan dari beberapa sebab sekaligus yang antara lain : beban kerja yang berlebihan (*work overload*), tekanan atau desakan waktu (*time pressure*), kualitas supervisi yang jelek (*poor quality of supervision*), iklim politis yang tidak aman (*insecure political climate*), umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai (*lack of recognition/reward*), wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab (*inadequate authority to match responsibilities*), kemenduaan peranan (*role ambiguity and conflict*), frustrasi (*frustration*), konflik antar pribadi dan antar kelompok (*interpersonal conflict*), perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (*differences between company and employee value*), berbagai bentuk perubahan (*change of anytype*). Stres adalah suatu keadaan yang mempengaruhi emosi proses berfikir dan kondisi seseorang. Pernyataan tersebut menyatakan bahwa stres adalah kondisi tegang dari emosi dan proses berfikir dalam mengatasi hambatan dalam lingkungannya.

Menurut Robbins (2015) tingkat stres pada tiap orang akan menimbulkan dampak yang berbeda. Sehingga ada beberapa faktor penentu yang mempengaruhi tingkat stres seseorang. Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Lingkungan.

Selain mempengaruhi desain struktur sebuah organisasi, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres. Ketidakpastian menyebabkan meningkatnya tingkat stres yang dialami

karyawan. Ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik dan ketidakpastian teknologi sangat berpengaruh pada eksistensi karyawan dalam bekerja. Tingkat ekonomi yang tidak menentu dapat menimbulkan perampangan pegawai dan PHK, sedangkan ketidakpastian politik menimbulkan keadaan yang tidak stabil bagi negara, dan inovasi teknologi akan membuat keterampilan dan pengalaman seseorang akan menjadi usang dalam waktu yang pendek sehingga menimbulkan stres. Dengan ketiga faktor lingkungan tersebut karyawan akan dengan mudah mengalami stres.

2) Faktor Organisasional.

Faktor lain yang berpengaruh pada tingkat stres karyawan adalah faktor organisasional. Ada beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai penyebab stres, yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi.

3) Faktor Individual.

Jika di logika, setiap individu bekerja rata-rata 40-50 jam per minggu. Sedangkan waktu yang digunakan mengurus hal-hal diluar pekerjaan lebih dari 120 jam per minggu, sehingga akan besar kemungkinan segala macam urusan di luar pekerjaan mencampuri pekerjaan. Berbagai hal di luar pekerjaan yang mengganggu terutama adalah masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi, serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang (Robbins, 2015).

B. Telaah Penelitian Terdahulu

Penelitian dari Veliana Sutanto dan Jesslyn Angelia Mogi yang berjudul *Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya* pada tahun 2016. Berdasarkan hasil penelitian, hubungan *work family conflict* terhadap stres kerja menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan. Hal ini ditunjukkan melalui nilai t-statisiknya memiliki nilai $2,390 > 1,96$. Selain itu apabila dilihat dari nilai original sample yaitu sebesar 0,468 yang berarti menunjukkan hubungan positif. Artinya semakin meningkatnya *work family conflict* yang dirasakan karyawan di The Duck King Imperial Chef Surabaya, maka stres kerja karyawan yang dirasakan juga semakin meningkat.

Penelitian dari Safaria, Triantoro yang berjudul *Mediation Effect Of Job Insecurity On The Relation Between Leadership Practices And Job Stress In Malay Academic Staffs* pada tahun 2013. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menunjukkan hubungan langsung antara praktik kepemimpinan terhadap stres kerja menurun ketika ketidakamanan kerja dikendalikan.

Penelitian dari Dewa Gede Andika Satria Utama dan Desak Ketut Sintaasih (2015) dengan judul *Pengaruh Work Family Conflict Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention* pada tahun 2015. Berdasarkan hasil penelitian terdapat implikasi bahwa karyawan yang mengalami *work family conflict* dengan kurangnya dukungan organisasi dan ketidakpuasan terhadap fleksibilitas waktu akan meningkatnya *turnover intention* pada diri karyawan.

Penelitian dari Ni Ketut Septiari dan I Komang Ardana dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Hotel Asana Agung Bali tahun 2016. Hasil penelitian dari analisis data diperoleh bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan. Ini berarti semakin tinggi *job insecurity* maka *turnover intention* karyawan di Hotel Asana Agung Putra Bali akan semakin tinggi dan begitu pula sebaliknya.

Penelitian dari Bonaventura Ridya Putra yang berjudul Pengaruh *Job Stressor* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi pada tahun 2012. Berdasarkan hasil secara statistik dapat ditunjukkan bahwa *job stressor* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa pada Divisi Operasional PO. Rosalia Indah Surakarta *job stressor* pada karyawan dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan. Jadi semakin tinggi *job stressor* pada karyawan Divisi Operasional PO. Rosalia Indah Surakarta maka *turnover intention* karyawan akan semakin tinggi.

Penelitian dari Mochamad Syaharudin, Wiji Utami, Anugrah Putri Andim berjudul Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intentions* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan pada tahun 2017. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh *job insecurity* (X1) berpengaruh langsung terhadap stres kerja (Z) sebesar 0,709 atau 70,9% dan pengaruh *job insecurity* (X1) terhadap *turnover intentions* (Y)

berpengaruh langsung sebesar 0,807 atau 80,7%. Sedangkan pengaruh tidak langsung job insecurity (X1) terhadap turnover intentions (Y) melalui stres kerja (Z) yakni sebesar 0,572 atau 57,2%. Berdasarkan hal tersebut, pengaruh langsung job insecurity lebih besar yakni 70,9% dan 80,7% dibandingkan pengaruh tidak langsungnya yang hanya sebesar 57,2%.

Penelitian dari Nabila Nazir, Sarwat Kazmi, Ayesha Khalid, Talat Mahmood Kiyani, Asif Shahzad berjudul *Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Mediating Effect of Stress* pada tahun 2014. Penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* dan stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dikarenakan karyawan akan merasakan beban kerja ketika mereka tidak bisa menyeimbangkan urusan di rumah dan di perusahaan sehingga muncul keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan.

C. Perumusan Hipotesis

1. *Work Family Conflict* dan Stres Kerja

Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh seseorang, yaitu waktu yang dipergunakan untuk pekerjaan sering kali berakibat terbatasnya waktu untuk keluarga, ketegangan dalam suatu peran yang akhirnya mempengaruhi kinerja peran yang lain, kesulitan perubahan perilaku dari peran satu ke peran yang lain menyebabkan seseorang mempunyai sikap dan perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, individu yang dapat menyeimbangkan peran dalam pekerjaan dan keluarga akan membuat individu merasa puas dengan tipe pekerjaan, puas dengan gaji, puas dengan promosi, puas dengan supervisor dan puas dengan teman

sekerja (Kurnia, 2016). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Veliana Sutanto dan Jesslyn Angelia Mogi (2016) dengan judul Analisa Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran *The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall* Surabaya yang mengemukakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, sehingga hipotesis keempat ini diterima.

H1. *Work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja.

2. *Job Insecurity* dan Stres Kerja

Dari hasil studi yang dilakukan Greenglass, Burke dan Fiskensbaum (2002) dalam Wulansari, dkk (2017) ditemukan adanya pengaruh ketidakamanan kerja (*job insecurity*) terhadap karyawan, salah satunya yaitu meningkatkan gangguan fisik dan gangguan psikologis. Teori tersebut juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Safaria, Triantoro (2013) dengan judul *Mediation Effect Of Job Insecurity On The Relation Between Leadership Practices And Job Stress In Malay Academic Staffs* yang mengemukakan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja, sehingga hipotesis ketiga ini diterima.

H2. *Job insecurity* berpengaruh terhadap stres kerja.

3. *Work Family Conflict* dan *Turnover Intention*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Wicaksono (2017), peneliti perilaku mengidentifikasi dan menganalisis konsep *work family conflict* dalam beberapa kondisi. Dalam konteks ini, *work family conflict* didefinisikan sebagai bentuk dari konflik peran yang ditandai

oleh ketidaksesuaian antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja. Semakin banyak *work family conflict* dalam sebuah organisasi baik konflik yang terjadi secara langsung ataupun tidak langsung seperti halnya konflik akibat ketidaksamaan pendapat atau ketidakadilan yang diterima dari atasannya dan perusahaan makan akan berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewa Gede Andika Satria Utama dan Desak Ketut Sintaasih (2015) dengan judul Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Turnover Intention* yang mengemukakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis kedua ini diterima.

H3. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4. *Job Insecurity* dan *Turnover Intention*

Karyawan yang mengalami tekanan *job insecurity* memiliki alasan rasional untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat mendukung kelanjutan dan memberikan rasa aman bagi karirnya. Sehingga karyawan yang merasa terancam atau tidak aman dalam lingkungan kerja sangat mudah berfikir untuk keluar dari perusahaan tersebut dan mencari pekerjaan di tempat lain. Penelitian yang dilakukan oleh Ni Ketut Septiari dan Komang Ardana (2016) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada

Hotel Asana Agung Putra Bali menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan.

H4. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan.

5. Stres Kerja dan *Turnover Intention*

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi yang bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang mengalami stres akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai dampak dari stres tersebut. Usaha mengatasi stres bisa juga berupa perilaku melawan stres (*flight*) atau *freeze* (berdiam diri). Jika stres yang dirasakan oleh karyawan semakin meningkat, maka hal tersebut akan berdampak dengan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hal itu disebabkan karena beban kerja, kondisi lingkungan yang tidak sesuai dan gaya dari pemimpinnya. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bonaventura Ridya Putra (2012) dengan judul Pengaruh *Job Stressor* Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis ke lima diterima.

H5. Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

6. *Work Family Conflict, Turnover Intention* dan Stres Kerja

Menurut Williams (2013) dalam Marchelia (2014), stres kerja dan pengaruhnya terhadap gejala kejiwaan juga dikaitkan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Stres kerja secara positif terkait dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Jumlah stres memiliki efek positif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Percakapan teori sumber daya yang dikemukakan oleh Hobfoll (1989) dalam Marchelia (2014) adalah teori pendukung dalam hubungan konflik kerja-keluarga dan niat berpindah melalui stres sebagai mediator. Teori ini mengusulkan bahwa orang berusaha untuk melindungi dan membangun sumber daya, seperti objek (uang, rumah), kondisi (kualitas peran seseorang, dukungan eksternal), energi (waktu dan tingkat kekuatan), dan karakteristik pribadi (kepercayaan seperti positif pandangan). Stres psikologis terjadi ketika sumber daya ini hilang atau terancam dan pada akhirnya mengarah pada *turnover intention* yang tinggi. Demikian pula, stres memiliki pengaruh yang signifikan efek positif pada *turnover intention* dalam pandangan. Selanjutnya, kerja-konflik keluarga menyebabkan stres yang selanjutnya mengarah pada *turnover intention*. Teori tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nabila Nazir, Sarwat Kazmi, Ayesha Khalid, Talat Mahmood Kiyani, Asif Shahzad (2014) berjudul *Work-Family Conflict and Turnover Intentions: Mediating Effect of Stress* yang mengemukakan bahwa stres kerja memediasi secara positif dalam hubungan antara *work*

family conflict dan *turnover intention* sehingga hipotesis keenam ini diterima.

H6. *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* melalui Stres Kerja.

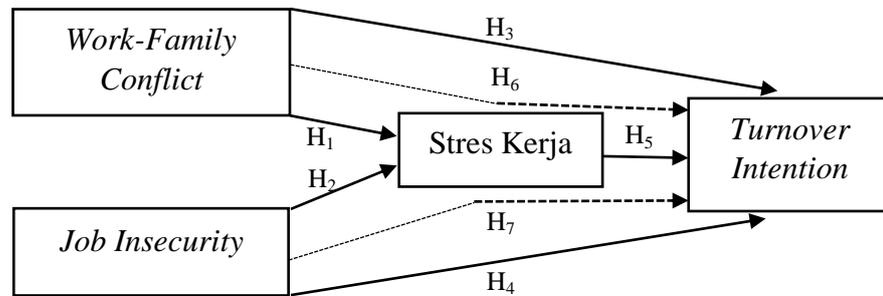
7. *Job Insecurity, Turnover Intention dan Stres Kerja*

Menurut Green (2003) dalam Hanafiah (2014), *job insecurity* adalah ketidakpastian yang menyertai suatu pekerjaan yang menyebabkan rasa takut atau tidak aman terhadap konsekuensi pekerjaan tersebut yang meliputi ketidakpastian penempatan atau ketidakpastian masalah gaji serta kesempatan mendapatkan promosi atau pelatihan. *Job insecurity* yang ada di perusahaan otomatis akan mempengaruhi kondisi psikologis pekerjanya dan dapat menimbulkan stres kerja. Hal tersebut membuat keinginan karyawan untuk berpindah kerja menjadi tinggi. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mochamad Syaharudin, Wiji Utama dan Anugrah Putri Andini (2017) berjudul Pengaruh *Job Insecurity* dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan sehingga hipotesis ketujuh ini diterima.

H7. *Job Insecurity* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* Melalui Stres Kerja.

D. Model Penelitian

Berdasarkan latarbelakang dan landasan teori, selanjutnya akan diteliti pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Berikut gambaran tentang kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 2.1. Model Penelitian

Keterangan Gambar :

- > : Berpengaruh Langsung
- - - - -> : Berpengaruh Tidak Langsung

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014). Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan dan karyawan pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1.

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun pengambilan teknik sampel dari penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu sesuai dengan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2014). Kriteria yang digunakan dalam penelitian ini untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

- 1) Karyawan tetap bagian produksi dan sudah menikah di PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1. Alasan menggunakan kriteria ini dikarenakan mempunyai potensi mengalami konflik di tempat kerja dan di rumah sehingga karyawan akan mempertimbangkan untuk keluar dan berpindah pekerjaan.
- 2) Karyawan bagian pemasaran. Alasan menggunakan kriteria ini dikarenakan karyawan yang ada di bagian pemasaran harus mengejar target penjualan kayu tersebut sehingga sering kali beban pekerjaan mereka membuat mereka stres dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan populasi yang terdiri dari 75 orang, maka yang memenuhi syarat seluruh kriteria dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 karyawan.

B. Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Lofland dalam bukunya Moleong (2014: 157) 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 primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2016). Sumber data primer didapatkan melalui kegiatan wawancara dengan subjek penelitian dan dengan observasi atau pengamatan langsung di lapangan. Dalam penelitian ini data primer berupa catatan hasil wawancara dan hasil pengamatan langsung di perusahaan yang diperoleh melalui wawancara dengan 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, literatur, penelitian terdahulu, buku yang mendukung penelitian ini.

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam sebuah 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. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah persepsi karyawan terhadap keinginan untuk berpindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Adapun indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* menurut Fuad Masud (2004) dalam Meliano, dkk (2017) adalah sebagai berikut:

- 1) Mencari alternatif pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Aktif mencari pekerjaan yang lain.
- 3) Serius berfikir untuk keluar dari pekerjaan.
- 4) Sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan.
- 5) Berpikir bahwa tidak akan bekerja di perusahaan untuk waktu yang lama.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

2. *Work Family Conflict*

Work family conflict adalah persepsi karyawan terhadap konflik peran ganda antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja. Adapun

indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur *work family conflict* menurut Fuad Mas'ud (2004) dalam Asri, dkk (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Tekanan Kerja.
- 2) Banyaknya tuntutan tugas.
- 3) Kurangnya kebersamaan keluarga.
- 4) Sibuk dengan pekerjaan.
- 5) Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

3. *Job Insecurity*

Job insecurity adalah persepsi karyawan terhadap ketidakberdayaan untuk mempertahankan pekerjaan karena ancaman situasi dari suatu pekerjaan. Adapun indikator atau dimensi yang digunakan untuk mengukur *job insecurity* menurut Greenhalgh dan Rosenblatt (1984) dalam Afifah (2014), yaitu:

- 1) Aspek-aspek pekerjaan yang mempengaruhi tingkat *insecure*.
- 2) Ancaman pada aspek-aspek pekerjaan tersebut.
- 3) Aspek-aspek kehilangan pekerjaan.
- 4) Ancaman terhadap aspek-aspek kehilangan pekerjaan tersebut.
- 5) Kemampuan untuk mengendalikan perubahan.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

4. Stres Kerja

Stres kerja adalah persepsi karyawan terhadap kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Adapun indikator dari stres kerja menurut Roberts, James A, Lapidus dan Lawarance B. Chonko (2015) adalah sebagai berikut:

- 1) Instrumen pekerjaan.
- 2) Beban kerja.
- 3) Kesulitan pemenuhan standar kerja.
- 4) Pekerjaan dengan status rendah.
- 5) Waktu istirahat yang kurang.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala likert (sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju, sangat tidak setuju).

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tepat mengukur objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Valid atau tidaknya suatu instrumen dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment pearson* dengan level signifikansi 5%. Bila signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0,05(5%),

maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05(5%) maka dinyatakan tidak valid (Sekaran, 2017).

Adapun dalam pengujian validitas digunakan analisis faktor. Pada analisis validitas ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) dengan *cut point* sebesar 0,4 dimana jika faktor loading/KMO item pertanyaan lebih besar dari 0,4 maka item tersebut dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah jawaban seorang responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Apabila responden konsisten dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner, maka data tersebut reliabel, sedangkan jika jawaban seorang responden acak maka dapat dikatakan bahwa data tersebut tidak reliabel. Untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah dengan nilai *Cronbach Alpha*, jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Jika nilai *Cronbach Alpha* diatas $\geq 0,7$ maka reliabilitas diterima (Ghozali, 2013).

E. Metode Analisis Data

Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda untuk melihat pengaruh *work family conflict*, *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Perhitungan dibantu dengan program komputer *Statistical Package of Social Science* (SPSS) versi 25 for windows. Persamaan regresinya dapat dituliskan sebagai berikut:

$$1. Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$2. X_3 = \alpha + \beta_4 X_1 + \beta_5 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention*

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$: Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X1 : *Work Family Conflict*

X2 : *Job Insecurity*

X3 : Stres Kerja

e : Standar Error

F. Pengujian Hipotesis

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini bertujuan untuk menentukan proporsi atau persentase total variasi dalam variabel terikat yang diterangkan oleh variabel bebas. Apabila analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, maka yang digunakan adalah (R^2) *Adjusted R Square*. Hasil perhitungan R^2 dapat dilihat pada *out Model Summary*. Pada kolom R^2 dapat diketahui berapa persentase yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian (Ghozali, 2013). Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{((n)(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y))^2}{(n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2)(n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2)}$$

2. Uji F

Menurut Ghozali (2013) uji F digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (*goodness of fit*). Uji F berfungsi untuk mengetahui apakah model yang digunakan telah cocok atau tidak. Penentuan kriteria uji F didasarkan pada perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} . Tingkat signifikansi pada penelitian ini sebesar 0,5 dengan derajat kebebasan pembilang (df_1) = k dan derajat kebebasan penyebut (df_2) = n-k-1. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

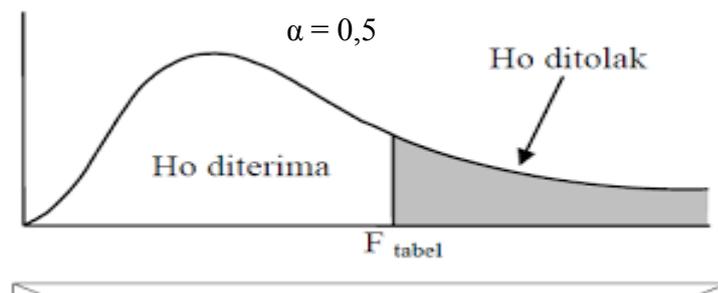
R^2 : Koefisien determinasi.

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

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Pengaruh paling dominan atau masing-masing variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen dengan tingkat signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat ditentukan dengan uji statistik t. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai thitung masing-masing koefisien regresi dengan ttabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan penyebut ($df = n-k-1$, dimana k adalah jumlah variabel bebas. Rumus Uji t adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

β : Koefisien regresi variabel *independent* 1

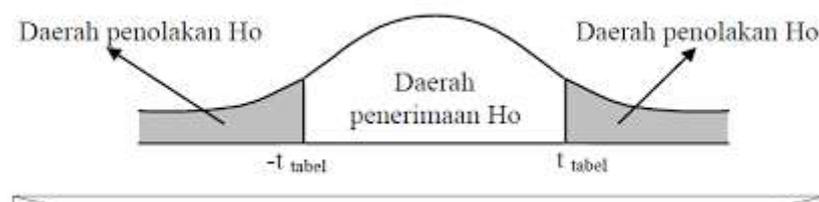
SE (β) : Standar error

Kriteria Pengujiannya adalah sebagai berikut:

Ho diterima : P value < 0,05

Ho ditolak : $P \text{ value} > 0,05$

Ho diterima jika $P \text{ value} < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa data yang digunakan tidak berdistribusi normal. Ho ditolak jika $P \text{ value} > 0,05$, 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 Sobel

Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Rohmah, dkk (2015) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel test*). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel 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. Standard error koefisien a dan b

ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya *standard error* pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) S_{ab} dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

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

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

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

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari tujuh hipotesis yang ada, mendapatkan hasil yang berbeda beda, yaitu :

1. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap stres kerja.
2. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap stres kerja.
3. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.
4. *Job insecurity* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
5. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*
6. Stres kerja tidak memediasi *work family conflict* ke *turnover intention*.
7. Stres kerja tidak memediasi *job insecurity* ke *turnover intention*.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya yaitu :

1. Penelitian ini fokus pada pengujian pengaruh *work family conflict* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening.
2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang *work family conflict*, *job insecurity*, *turnover intention* dan stres kerja.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya pihak manajemen PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang melakukan upaya-upaya dalam meningkatkan kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan tidak mengalami *work family conflict*, *job insecurity*, *turnover intention* dan stres kerja.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut untuk menambah pengetahuan khususnya dalam hal *work family conflict*, *job insecurity*, *turnover intention* dan stres kerja serta dapat menambahkan variabel seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kompensasi, dan lain-lainnya.

3. Bagi Peneliti

Bagi penelitian selanjutnya diharapkan lebih meningkatkan penelitian dengan menambahkan beberapa sampel dan subyek penelitian, sehingga akan diperoleh hasil penelitian yang dapat digeneralisasi untuk semua jenis penelitian. Serta dengan menambahkan teknik pengumpulan data yang lain, seperti metode wawancara guna mendukung hasil penelitian yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Chalim, A. S. 2018. Effect Of Job-Insecurity, Organizational Commitment, Job Satisfaction on Turnover Intention : A Case Study of Newcomer Lecturers at Private Islamic Universities in East Java Province, Indonesia. 6 (2) 199-214.
- Dwiningtyas. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Juariyah, L & Harsono. 2016. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Perilaku Withdrawal Pasangan Suami Istri yang Bekerja.
- Kurnia, D, N & Endarwati, M. 2016. Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Wonosobo.
- Lathifah, Ifah dan Abdul Rohman. 2014. The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. Vol. 5, No.2. pp 617-625.
- Marchelia, Venny. 2014. Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan. Vol. 2.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mubassyir, A, H & Herachwati. 2014. Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Kinerja Perawat Wanita Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional di RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. No. 2.
- Norianggono, Hamid dan Ika Ruhana. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Tengah di Surabaya.
- Permanasari, R & Santoso, B. 2016. Pengaruh Work Family Conflict, Family Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dosen Perempuan UPN Veteran Jatim.
- Pesireron, S. 2016. Pengaruh Keterampilan, Job Stress dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Auditor Inspektorat. *Jurnal Maneksi*. Vol. 5: 2.

- Rismayanti, R, D, dkk. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 61 :2.
- Roberts, J, A, dkk. 2015. Salespeople and Stress: The Moderating Role of Locus of Control on Work Stressors and Felt Stress. *Journal of Marketing Theory and Practice*. Vol. 5
- Rohmah, I, L & Wahyudin, A. 2015. Pengaruh Environmental Performance Terhadap Economic Performance Dengan Environmental Disclosure Sebagai Variabel Intervening. *Accounting Analysis Journal*.
- Putra, B, R. 2012. Pengaruh Job Stressor Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi. Vol 1:2.
- Samuel Emeka, Ikemefuna. 2012. Job Satisfaction and Employees Turnover Intentions in Total Nigeria plc. In Lagos State. *Journal of Humanities and Social Science*, Vol.2., No.14., p.275-287
- Sekaran, Uma & Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Septiari, N, K & Ardana, I, K. 2016. Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. Vol 5:10.
- Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta.
- Sutanto, V & Mogi, J. A. 2016. Analisa Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan di Restoran The Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya.
- Syahronica, G. dkk. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Department Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). Vol 20:1.
- Syahrudin, Mochamad. dkk. 2017. Pengaruh *Job Insecurity* Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intentions Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Wonokoyo Jaya Corporindo Pasuruan. 312-325.
- Triantoro, Safaria. 2013. Mediation Effect Of Job Insecurity On The Relation Between Leadership Practices And Job Stress In Malay Academic Staffs. Vol 2:3.

- Utama, D, G, A, S & Sintaasih, D, K. 2015. Pengaruh Work-Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. Vol 4:11.
- Wartono, T & Mochtar, S. 2015. Stres dan Kinerja di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 2: 2
- Wicaksono, Windu. 2017. Pengaruh Job Insecurity, Job Stress dan Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention CV. Batik Indah Rara Djonggrang. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*.
- Widyaningrum, A.I. Pongtuluran. Y dan Tricahyadinata. I. 2013. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman*.
- Wulansari, Y, A, dkk. 2017. Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Mediasi pada PT.PJB Services. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA)*. Vol 6 : 2.
- Zainnatun, Ma'iin. 2018. Hubungan Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kelelahan Emosional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Fakultas Ekonomi IAIN Surakarta*.