

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

(STUDI PADA BBPPMPV BOE KOTA MALANG TAHUN 2023)

SKRIPSI



Oleh :

Aulia Azzahra Al Firdausi

19510199

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

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

(STUDI KASUS BBPPMPV BOE KOTA MALANG TAHUN 2023)

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim
Malang untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

Aulia Azzahra Al Firdausi

19510199

PRODI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM

MALANG

2023

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus BBPPMPV BOE Kota Malang Tahun 2023)

SKRIPSI

Oleh

AULIA AZZAHRA AL FIRDAUSI

NIM : 19510199

Telah Disetujui Pada Tanggal 16 Juni 2023

Dosen Pembimbing,



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus BBPPMPV BOE Kota Malang Tahun 2023)

Oleh

AULIA AZZAHRA AL FIRDAUSI

NIM : 19510199

Telah diseminarkan 6 April 2023

Susunan Dewan Penguji:

1 Penguji I

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

2 Penguji II

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

3 Penguji III

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aulia Azzahra Al Firdausi
NIM :19510199
Fakultas/Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERENING (STUDI KASUS BBPPMPV BOE KOTA MALANG TAHUN 2023)

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 8 Juni 20223

Hormat saya



Aulia Azzahra Al Firdausi
NIM 19510199

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, dengan ridha Allah SWT saya dapat menuntaskan tugas akhir skripsi ini. Tidak henti – henti saya ucapkan rasa syukur kepada Allah SWT atas kemudahan serta kesehatan sehingga saya ada di titik ini. Skripsi ini saya persembahkan khususnya kepada kedua orang tua saya yang senantiasa memberikan motivasi, kasih sayang, dan dukungan baik secara materi maupun moril guna meraih gelar sarjana ini.

MOTTO

“Tidak ada nahkoda yang tangguh lahir dari laut yang tenang”

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BBPPMPV BOE Kota Malang Tahun 2023)”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-islam.

Skripsi ini disusun dan diajukan guna sebagai memenuhi salah satu syarat kelulusan Jurusan Manajemen S1 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan maupun pengerjaan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik dan tuntas tanpa adanya bantuan serta bimbingan dari berbagai belah pihak. Oleh karena itu dengan tulus dan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah memberikan bantuan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. Misbahul Munir, Lc., M.EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M. selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ryan Basith Fasih Khan, M.M, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang telah memberi banyak bimbingan, masukan, serta arahan bagi penulis, sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi hingga tuntas. Semoga segala kebaikan bernilai ibadah dan menjadi amal jariyah.
5. Bapak serta Ibu dosen yang telah memberikan ilmu selama menempuh ilmu khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
6. Bapak Toni Poejoharnanto, S.Kom serta seluruh karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang yang telah berkontribusi serta membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
7. Terima kasih kepada diri sendiri yang sudah mau dan sanggup menuntaskan sampai akhir

dengan penuh semangat meskipun diterpa berbagai badai dalam setiap pengerjaanya.

8. Keluarga penulis khususnya kedua orang tua Bapak Didik Wardoyo, Ibu Aniek Suryani serta Adik Hasna Dzakiyyah Al Khansa yang tidak pernah putus untuk mendoakan, serta memberi nasihat, kasih sayang, dukungan moral dan meteril. Dan juga Kakak Dimmitry Mintaniyanti yang senantiasa memberikan support dalam proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini.
9. Teman -teman seperjuangan Izza Nur Hidayati, Maharani Daffa Fahlevi, dan sahabat-sahabat Vidya Kharisma Putri, Niken Intan Tamara yang selalu mendukung dan menguatkan untuk dapat mengejar gelar sarjana.
10. Semua pihak yang membantu dalam menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan

Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk pembaca khususnya bagi penulis. Amin Ya Robbaal Alamin. Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Malang, 1 Maret 2023

Penulis

Aulia Azzahra Al Firdausi

1951099

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSATAKA	9
2.1 Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Landasan Teori	22
2.2.1 <i>Work Family Conflict</i>	22
2.2.1.1 Pengertian <i>Work Family Conflict</i>	22
2.2.1.2 Indikator <i>Work Family Conflict</i>	22
2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi <i>Work Family Conflict</i>	23
2.2.1.4 <i>Work Family Conflict</i> Dalam Perspektif Islam	24
2.2.1.5 Dampak <i>Work Family Conflict</i>	25
2.2.2 Beban Kerja	26
2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja	26
2.2.2.2 Indikator Beban Kerja.....	26
2.2.2.3 Faktor – Faktor Beban Kerja.....	27
2.2.2.4 Beban Kerja Dalam Perspektif Islam.....	28
2.2.3 Stres Kerja.....	29
2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja.....	29
2.2.3.2 Indikator Stres Kerja	29
2.2.3.3 Faktor - Faktor Stres Kerja.....	30
2.2.3.4 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam	31
2.2.3.5 Dampak Stres Kerja	33
2.2.4 <i>Turnover Intention</i>	30
2.2.4.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	34
2.2.4.2 Indikator <i>Turnover Intention</i>	34

2.2.4.3 Faktor – Faktor Penyebab <i>Turnover Intention</i>	35
2.2.4.4 <i>Turnover Intention</i> Dalam Perspektif Islam.....	35
2.2.4.5 Dampak <i>Turnover Intention</i>	37
2.3 Hubungan Antar Variabel.....	38
2.4 Kerangka Berpikir	41
2.5 Hipotesis Penelitian	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Jenis Penelitian	43
3.2 Lokasi Penelitian	43
3.3 Jenis dan Data.....	43
3.4 Populasi dan Sampel.....	44
3.5 Definisi Operasional Variabel	45
3.6 Teknik Pengumpulan Data	50
3.7 Uji Instrumen.....	50
3.8 Analisis Data	52
3.8.1 Analisis <i>Partial Least Square (PLS)</i>	52
3.8.2 Pengujian Hipotesis	54
BAB IV PEMBAHASAN.....	56
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	56
4.1.1 Profil Perusahaan	56
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	57
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan.....	57
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	57
4.3 Deskripsi Variabel Responden	58
4.4 Skema Model <i>Partial Least Square (PLS)</i>	61
4.5 Evaluasi Model PLS	62
4.5.1 Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	62
4.5.1.1 <i>Convergent Validity</i>	62
4.5.1.2 <i>Discriminant Validity</i>	63
4.5.1.3 <i>Composity Reliability</i>	65
4.5.2 Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>)	66
4.5.2.1 <i>R-Square</i>	66

4.5.2.2 Pengujian <i>Goodness of Fit</i>	67
4.5.2.3 Uji Sobel	67
4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis	69
4.6 Pembahasan	69
4.6.1 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	69
4.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	70
4.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	72
4.6.4 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening	73
4.6.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1 Kesimpulan	76
5.2 Saran	76
DAFTAR PUSTAKA	78
DAFTAR LAMPIRAN	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data <i>Turnover Intention</i> Karyawan Wanita pada BBPPMPV BOE Tahun 2 2020	4
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3. 1 Devinisi Operasional Variabel.....	47
Tabel 3. 2 Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS	53
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	58
Tabel 4.2 Deskripsi Variabel <i>Work Family Conflict</i>	59
Tabel 4. 3 Deskripsi Variabel Beban Kerja	59
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Stres Kerja.....	60
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i>	61
Tabel 4. 6 Outer Loading	63
Tabel 4. 7 Cross Loading	64
Tabel 4. 8 <i>Average Variant Extracted (AVE)</i>	65
Tabel 4.9 Composite Reliability.....	66
Tabel 4. 10 Nilai R Square	67
Tabel 4. 11 Hasil Uji Sobel Test <i>Work Family Conflict (X1)</i> Terhadap <i>Turnover Intention (Y)</i> Melalui Stress Kerja (Z)	68
Tabel 4. 12 Hasil Uji Sobel Test Beban Kerja (X2) Terhadap <i>Turnover Intention (Y)</i> Melalui Stress Kerja (Z).....	68
Tabel 4. 13 Hasil Uji <i>Inner Weight</i>.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi BBPPMPV BOE Malang	57
Gambar 4. 4 <i>Outer Model</i>.....	61

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner Penelitian.....	82
Lampiran 2 Tabulasi Data Responden	85
Lampiran 3 Surat Bebas Plagiarisme	89
Lampiran 4 Jurnal Bimbingan Skripsi.....	90
Lampiran 5 Biodata Peneliti.....	92
Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian.....	93

ABSTRAK

Firdausi, Aulia Azzahra Al. 2023. SKRIPSI. Judul: “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BBPPMPV BOE Kota Malang Tahun 2023)”

Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Kata Kunci : *Work Family Conflict*, Beban Kerja, Stres Kerja, *Turnover Intention*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening di BBPPMPV BOE Kota Malang. Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian explanatory research dengan jenis penelitian kuantitatif. Adapun dalam menganalisis data pada penelitian ini adalah Partial Least Square dibantu dengan menggunakan software SmartPLS. Pada pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan syarat yakni karyawan wanita yang bekerja di BBPPMPV BOE Kota Malang sebanyak 80 pekerja. Adapun metode pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuisioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, stres kerja dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* dan *turnover intention*, dan stres kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dan *turnover intention*.

ABSTRACT

Firdausi, Aulia Azzahra Al. 2023. *Thesis. Title: “The Effect of Work Family Conflict and Workload on Turnover Intention with Work Stress as an Intervening Variable (Case Study of BBPPMPV BOE Malang City in 2023)”*

Supervisor : Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Keywords : *Work Family Conflict, Workload, Work Stres, Turnover Intention.*

This study aims to determine the Effect of Work Family Conflict and Workload on Turnover Intention with Work Stress as an Intervening Variable in BBPPMPV BOE Malang City. This study uses explanatory research methods with quantitative research types. As for analyzing the data in this study is Partial Least Square assisted by using SmartPLS software. In sampling using purposive sampling techniques with the condition that female employees working at BBPPMPV BOE Malang City are 80 workers. The method of data collection in this study is using questionnaires. The results showed that work family conflict has a positive and significant effect on turnover intention, workload has a positive and significant effect on turnover intention, work stress has a positive effect on turnover intention, work stress can moderate the relationship between work family conflict and turnover intention, and work stress can mediate the relationship between workload and turnover intention.

مستخلص البحث

الفردوسي ، أولياء الزهراء. 2023. أطروحة. العنوان: "التأثير فيأوك الصراع الأسري BOE دراسة حالة) وعبء العمل ضدنية دوران مع ضغوط العمل كمتغير تدخلي (في مدينة مالانج في عام 2023 BBPPMPV ")

المستشار: ريان باسيث فاسيح خان ، م

الكلمات الدالة: الصراع بين الأسرة والعمل، عبء العمل، ضغوط العمل، نية دوران

تم إجراء هذا البحث في مركز تطوير ضمان جودة التعليم المهني السيارات والإلكترونيات في مدينة مالانج لتحديد التأثير الصراع بين العمل والأسرة وعبء العمالية دوران مع ضغوط العمل كمتغير تدخلي. تقنية البحث بحث موسع ونوع البحث الكمي المستخدم في هذه في تحليل **SmartPLS Partial Least Square** الدراسة. يساعد استخدام برنامج البيانات في هذه الدراسة. وكانت العينة المستخدمة ثمانين موظفة مع أخذ العينات هناك باستخدام المنهج أخذ العينات الهادف. في هذه الدراسة ، تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات. تظهر النتائج أن الصراع بين الأسرة والعمل وعبء العمل وضغوط العمل جميعها لها تأثير إيجابي وهام على نية دوران موظفي مركز تطوير ضمان الجودة للتعليم المهني في قطاع السيارات والإلكترونيات في مدينة مالانج.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor dalam berkembangnya suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Adapun maksud dari sumber daya manusia tersebut adalah karyawan itu sendiri. Dalam perusahaan tersebut, sumber daya manusia memiliki peran yang penting selain modal. Kedudukan sumber daya manusia pada saat ini bukan hanya sebagai alat produksi melainkan juga sebagai penentu berlangsungnya proses produksi serta penggerak dalam segala aktivitas perusahaan. Oleh sebab itu maka, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan benar sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi maupun perusahaan, yang merupakan salah satu fungsi dalam perusahaan tertuang dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. (Hardiranja, 2022)

Kesuksesan yang diperoleh oleh sebuah perusahaan tidak lepas dari campur tangan dan aktivitas yang dilakukan oleh karyawan didalamnya, oleh sebab itu karyawan merupakan salah satu aset yang paling penting bagi keberlangsungan perusahaan tersebut. Maka dari itu perusahaan akan mengalami kendala yang besar apabila karyawan memiliki keinginan untuk keluar atau intensi keluar (*turnover intention*). Kendala tersebut akan semakin besar apabila intensi keluar tersebut mengarah kepada karyawan yang berprestasi dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan tersebut (Subagio, 2019: 1). Menurut Nasution (2017: 408) *turnover intention* merupakan niatan karyawan untuk mencari alternatif dari pekerjaan yang sedang dilakukan tetapi belum terwujud dalam perilaku. Sedangkan menurut Siregar (2006: 214) *turnover intention* adalah kecenderungan atau keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah tempat dari satu tempat ke tempat lain sesuai dengan pilihan atau keinginannya sendiri. Harnoto (2002: 2) menjelaskan bahwa salah satu alasan yang menyebabkan timbulnya keinginan untuk melakukan *turnover intention* adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Banyak faktor yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan *turnover intention*. Salah satu penyebab *turnover intention* pada perusahaan adalah adanya *work family conflict*.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa pada zaman sekarang tidak memandang perbedaan suatu gender khususnya dalam pekerjaan. Adanya pertumbuhan teknologi dan ilmu yang semakin berkembang semakin pesat mengakibatkan mulai terkikisnya batasan peran antara pria dan wanita dalam dunia kerja. Semakin marak wanita yang ingin menuntut ilmu ke jenjang yang lebih tinggi lagi sehingga dengan ilmu yang diperoleh mereka memilih untuk melanjutkan untuk menjadi wanita karir. Sehingga kebanyakan wanita akan menjalankan dua peran sekaligus yakni sebagai ibu rumah tangga maupun istri dan juga sebagai seorang wanita bekerja atau dual career. Akibat dari dua peran sekaligus yang harus dialami dan dikerjakan oleh seorang wanita tersebut maka dapat menimbulkan tekanan psikologis maupun konflik karena sulitnya untuk menyeimbangkan kedua peran yang sedang dilakukan sehingga dapat menyebabkan adanya konflik peran ganda atau yang sering disebut dengan *work family conflict*. (Kurniawati, dkk, 2018: 96).

Menurut Boles et. al, (2001) menjelaskan bahwa *work family conflict* merupakan permasalahan yang terjadi akibat adanya ketidakseimbangan kedua peran yakni tanggung jawab di tempat tinggal maupun di tempat kerja yang dialami dan sedang dijalankan saat ini. Sedangkan menurut Greenhaus dan Beulell (1985, dalam widyanigrum, 2013) menjabarkan bahwa *work family conflict* merupakan konflik yang terjadi pada individu akibat dari menjalankan peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*). Hal ini dapat terjadi cenderung karena jam kerja dan beban kerja yang dimiliki seorang karyawan terlalu padat sehingga harus mencurahkan mulai dari waktu hingga pikiran secara penuh kepada satu peran saja. Konflik peran ganda akan akan lebih terasa utamanya karyawan wanita apabila sudah menikah karena kodrat mereka adalah mengurus rumah tangga. Pembagian peran antara pekerjaan dan keluarga merupakan sebuah permasalahan tersendiri yang sering dihadapi oleh karyawan wanita. Meskipun beberapa orang dapat meniasati hal tersebut dengan berbagai cara, tetapi hal tersebut tetap saja dapat timbul sehingga dapat mempengaruhi tekanan psikologis pada dirinya.

Beban kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan terjadinya *turnover intention*. Menpan (1997: 46) menyatakan bahwa beban kerja diartikan sebagai sejumlah atau sekumpulan tugas maupun kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh sebuah organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu yang sudah ditetapkan. Apabila intensitas beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat

sedangkan kemampuan karyawan yang dimiliki berbanding terbalik sehingga tidak dapat memenuhi pekerjaan yang harus diselesaikan sesuai dengan yang ditetapkan, maka dapat memberikan dampak yang membuahkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan untuk mencari pekerjaan yang dirasa lebih baik. Seperti yang dijelaskan oleh Suwatno (2014) bahwa beban kerja yang dirasakan oleh karyawan dapat menjadi sumber dari adanya stres kerja.

Menurut Suci (2018: 211) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan reaksi negatif manusia yang timbul akibat dari berbagai macam masalah maupun tekanan yang melebihi kapasitas atau jenis tuntutan lainnya. Apabila seseorang dapat mengendalikan tingkat stresnya maka dapat berubah menjadi hal yang positif begitu pun sebaliknya apabila tidak dapat mengendalikannya maka dapat mengakibatkan permasalahan. Stres kerja merupakan sebuah perasaan berupa tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2008: 157). Wallace (2005) menyatakan bahwa stres yang tinggi juga dapat dipuci dengan adanya *work family conflict*. Apabila konflik yang sedang terjadi dibiarkan begitu saja secara terus menerus maka dapat menimbulkan efek yang tidak baik pada keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya, salah satunya yakni dapat berdampak pada penurunan kinerja karyawan sehingga menghambat produktivitas.

Produktivitas merupakan salah satu hal yang penting dalam menjalankan segala pekerjaan khususnya di BBPPMPV BOE yang ada di Kota Malang ini. BBPPMPV BOE sendiri merupakan sebuah unit pelaksana teknis di bawah naungan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional, dalam hal ini Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah. Adapun misi utama yang dimiliki adalah untuk meningkatkan kejuruan di seluruh Indonesia. Sebagai sebuah lembaga penjamin mutu pendidikan khususnya vokasi satu satunya yang terbesar di Jawa Timur, BBPPMPV BOE Malang dituntut untuk dapat memberikan yang terbaik terkait pelatihan serta pengarahan yang diberikan pada bidang terkait terhadap *stake holder* maupun pelanggan. Adapun data keluar masuk karyawan wanita BBPPMPV BOE Kota Malang pada tahun 2020 sampai 2022 pada tabel berikut.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan Wanita pada BBPPMPV BOE Malang Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Karyawan Wanita (orang)	Masuk (orang)	Persentase Masuk (%)	Keluar (orang)	Persentase Keluar (%)
2020	110	1	1,26%	3	3,79%
2021	107	5	6,25%	4	5,00%
2022	111	4	5,19%	7	9,09%

Sumber : BBPPMPV BOE Malang, (2022)

Pada tabel 1 terlihat bahwa tingkat presentase *turnover* pada BBPPMPV BOE Malang selama kurun waktu tiga tahun terakhir selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2020 tingkat presentase *turnover* sebesar 3,79 persen tahun 2021 meningkat menjadi 5,00 persen dan pada tahun 2022 tingkat presentase *turnover* paling tinggi yakni sebesar 9,09 persen.

Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan oleh peneliti melalui wawancara pendahuluan, peningkatan keluar – masuk karyawan wanita disebabkan oleh beban kerja yang terjadi pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang, seperti yang dikatakan oleh (Utama dan Sintasih, 2015: 3705) penyebab dari keinginan *turnover intention* yang dialami oleh karyawan adalah adanya jam kerja yang panjang, kelebihan beban kerja, serta ketatnya kebijakan terkait dengan waktu libur serta waktu kantor. Hal tersebut lah yang sedang terjadi dan dialami pada beberapa karyawan khususnya karyawan wanita BBPPMPV BOE Kota Malang. Dimana peran dan beban kerja yang ditanggung oleh karyawan yang harus segera dikerjakan sesuai dengan waktu yang ditentukan (*deadline*). Bagian Keuangan dan Tata Laksana Kepegawaian adalah bagian yang memiliki tekanan yang berlebih. Bagian keuangan memiliki tanggung jawab untuk mengendalikan kegiatan operasional keuangan serta harus mengkoordinir terkait penyusunan laporan keuangan dan juga melakukan pengkoreksian setiap bulannya, sedangkan pada tata laksana kepegawaian juga mengalami tekanan atas pekerjaan yang diberikan yakni mengatur segala jenis program pelatihan yang diberikan kepada *stake holder* maupun lainnya pada setiap bidang yang ada pada BBPPMPV BOE Malang. Sehingga dibutuhkan riset mendalam terkait pelatihan terbaru dan juga sesuai dengan apa yang dibutuhkan agar pengembangan berjalan dengan lancar. Selain itu juga terkait jam kerja yang dimulai dari jam 7 pagi sampai jam 4 sore mengakibatkan terjadinya ketimpangan dua peran. Hal ini disebabkan karena sebagian dari karyawan merupakan ibu rumah tangga sehingga membuat karyawan untuk kesulitan membagi waktu serta peran antara pekerjaan dan keluarga sehingga berakibat timbulnya

keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dengan harapan dapat mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lestari dan Prahiawan 2018) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh yang kuat, positif, dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ahsani, Sunarso, dan Indiatuti 2019) (Kurniawati, Werdani, dan Pinem 2018) juga memperoleh hasil penelitian yang serupa yakni *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yani 2016) menyatakan hasil yang berbeda dimana *work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain itu juga penelitian terkait dengan beban kerja (Suputra, Yuesti, dan Sudja 2019) (Kurniawati, Werdani, dan Pinem 2018) dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh (Ahsani, Sunarso, dan Indriatuti 2019) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan, Ariffin, dan Dewi, 2018) menunjukkan variabel beban kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (Nabila, Utami, dan Aini 2019) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pramana dan Mujiati 2020) dan (Sutanto dan Mogi 2016) juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lestari 2015) menunjukkan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maharani dan Budianto 2019) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh secara langsung terhadap stres kerja. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rohman dan Ichsan 2021) (Kurniawati, Werdani, dan Pinem 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan

signifikan terhadap stres kerja. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lestri 2015) menunjukkan hasil yang berbeda dimana beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Kusumanegara 2018) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Hal tersebut didukung juga oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh (Muhandiyanto dan Hidayati 2017) (Febriyanti 2019) yang juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Dari hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh (Arifiani, Naibaho, dan Pitaloka 2019) menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febriyanti 2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*.

Berkaitan dengan hal tersebut, penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Selain terdapat fenomena permasalahan yang berkaitan erat dengan *turnover intention* juga terdapat *research gap* yakni adanya penelitian yang memaparkan atau menunjukkan hasil yang berbeda. Hal inilah yang menjadi latar belakang peneliti untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dan mendalam melalui penelitian empiris dengan judul “Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Studi Kasus Pada BBPPMPV BOE Kota Malang Tahun 2023”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka masalah penelitiannya ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang ?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang?

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang?
4. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*?
5. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian yang di ambil sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang.
2. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang.
3. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang.
4. Mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*
5. Mengetahui pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Bagi peneliti yang telah melaksanakan penelitian dapat menambah pemahaman lebih dalam dan pengembangan pengetahuan manajemen khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Akademisi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan maupun referensi dalam penelitian yang akan dilaksanakan selanjutnya yang berkaitan erat dengan sumber daya

manusia khususnya pada penelitian tentang *work family conflict*, beban kerja, *turnover intention*, dan stres kerja.

3. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan mengenai pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang dapat diterima oleh perusahaan dalam mengembangkan kualitas sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan *turnover intention*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Studi Kasus BBPPMPV BOE Kota Malang Tahun 2023”, tidak terlepas dari penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai rujukan dan juga referensi dalam melakukan penelitian ini.

A. Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesi (Persero), Tbk Wilayah Semarang, (Nurul Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, Robotmi Jumpakita Pinem, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, Werdani, dan Pinem pada tahun 2018, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja terhadap intensi *turnover intention*. Peneliti mengambil sampel pada seluruh pekerja wanita dengan status sudah menikah di PT. Bank BNI Tbk Semarang, yaitu 1.516 orang. Adapun sampel yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling*. Kemudian data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* dalam program AMOS. Sehingga hasil penelitian menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, dan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sehingga pada penelitian ini semakin tingginya *work family conflict* dan beban kerja dan juga stres kerja maka semakin meningkat *turnover intention* pada karyawan.

B. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok, (Reni Agustina, I Gede Adnyana

Sudibya, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina dan Sudibya tahun 2018, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja pegawai wanita di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. Menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebesar 49 orang dengan metode *purposive sampling*. Adapun teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan *Path Analysis*. Dari hasil penelitian menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, serta *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan pengaruh *work family conflict* dimediasi oleh stres kerja terhadap kinerja. Sehingga pada penelitian ini semakin tinggi *work family conflict* maka akan meningkatkan stres kerja, kemudian semakin tinggi stres kerja dan *work family conflict* maka akan menurunkan kinerja pegawai.

C. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin, (Ahmad Aulia Ihsan , Zakhyadi Ariffin, Maya Sari Dewi, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Ihsan, Ariffin, dan Dewi tahun 2018. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Mandiri Cabang Banjarmasin yang melibatkan 71 responden karyawan dengan menggunakan teknik metode sampel jenuh. Hasil penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Banjarmasin. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan maka semakin tinggi pula *turnover intention*, kemudian semakin tinggi beban kerja yang dialami semakin menurun atau bahkan tidak mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan.

D. *Work Family Conflict On Turnover Intention Regrading Work Stress As Intervening Variable*, (Indah Suprabawati Kusumanegara, Thatok Asmony, Siti Numayanti, 2018)

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kusumanegara, Asmony, dan Numayanti tahun 2018. Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dengan sampel 96 orang karyawan bagian pemasaran Bank BUMN di Kota Mataram. Pada penelitian ini, teknik analisis data yang digunakan adalah analisis *Partial Least Square* dengan bantuan Smart PLS. Hasil yang diperoleh adalah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan stres kerja, Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, dan stres kerja tidak selalu berdampak pada *turnover intention* dan *work family conflict*. Sehingga penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *work family conflict* maka semakin tinggi pula *turnover intention* yang dirasakan, kemudian semakin tinggi tingkat *work family conflict* yang dirasakan maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja begitu pula sebaliknya, selain itu juga semakin tinggi tingkat stres kerja tidak selalu berdampak pada meningkatnya *turnover intention*, dan *work family conflict* mampu secara signifikan mempengaruhi *turnover intention* karyawan tanpa mengalami stres kerja.

E. Pengaruh *Work Family Conflict*, Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, (Diana Lestari , Wawan Prahiawan, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Prahiawan 2018, penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh *work family conflict*, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dilakukan pada PT. Tomo & Son dengan melibatkan responden sebanyak 91 karyawan. Adapun metode dalam mengolah data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara *Partial Least Square* dengan bantuan *SmartPLS*. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kemudian komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, selain itu juga *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*, sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka dapat menurunkan kepuasan kerja, kemudian semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin

tinggi pula kepuasan kerja, selain itu juga semakin tinggi *work family conflict* maka akan meningkatkan *turnover intention*, lain halnya dengan semakin tinggi komitmen organisasi dan kepuasan kerja maka akan menurunkan keinginan untuk *turnover intention*.

F. *Work Overload, Turnover Intention, Dan Work Family Conflicts* Pada Pegawai Perbankan Di Surakarta (Riska Fii Ahsani, Sunarso, Dorothea Ririn Indriastuti, 2019)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kerja berlebih atau *work overload* terhadap keinginan untuk melakukan *turnover intention* pada pegawai bank khususnya pada kantor perbankan di Surakarta. Metode yang digunakan yakni dengan menggunakan *self-administered survey* dengan jenis data yang bersifat *cross-sectional*. Jumlah sampel yang digunakan yakni 100 responden dengan pemilihan menggunakan *purposive sample*. Adapun analisis data pada penelitian ini menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural/SEM (*Structural Equation Modeling*). Sehingga dari penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work overload* dapat meningkatkan *turnover intention* melalui *work family conflict*.

G. Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Ambiguitas Peran Terhadap *Intention To Quit* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Hotel Grand Edge Semarang, (Agres Oktavia Munda, Ahyar Yuniawan, 2018)

Penelitian yang dilakukan oleh Munda dan Yuniawan tahun 2018, bertujuan untuk menganalisa secara komprehensif pengaruh dari konflik *work family conflict* dan ambiguitas peran terhadap *intention to quit* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan yang merupakan staff Hotel Grand Edge Semarang. Analisis yang digunakan kali ini adalah dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh yakni menunjukkan bahwa *work family conflict* positif dan signifikan mempengaruhi stres kerja dan *intention to quit*, selain itu ambiguitas peran juga positif dan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan *intention to quit*. Selain itu juga stres kerja memediasi hubungan antara *work family conflict* dan ambiguitas peran terhadap *intention to quit*. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin

tinggi *work family conflict* maka akan meningkatkan stres kerja dan *intention to quit*, begitu pula dengan semakin tinggi ambiguitas peran juga akan meningkatkan stres kerja dan *intention to quit*, dan semakin tinggi *work family conflict* dan ambiguitas peran terhadap *intention to quit* dapat di mediasi oleh stres kerja.

H. Pengaruh *Work Family Conflit* Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional Dan Servis Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat, (Adintya Nabila, Hamidah Nayati Utami, Edlyn Khurotul Aini, 2019)

Penelitian yang dilakukan oleh Nabila, Utami, Aini tahun 2019, bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui pengaruh dari *work family conflict* terhadap stres kerja dan kinerja karyawan divisi operasional dan servis pada PT. Bank BRI Syariah dengan jumlah responden sebanyak 88 karyawan. Peneliti menggunakan metode analisis kuantitatif dengan menggunakan *explanatory research* dan juga dengan bantuan SPSS. Hasil yang di dapat pada penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, sedangkan *work family conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *work family conflict* maka akan meningkatkan stres kerja, begitu pula dengan semakin meningkatnya stres kerja maupun *work family conflict* menurunkan kinerja pegawai.

I. *The Effect Of Work Satisfaction, Organizational Commitmen And Workload On Turnover Intention On PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada (Pande Made Arma Suputra, Anik Yuesti, I Nengah Sudja, 2019)*

Penelitian Suputra, Yuesti, dan Sudja tahun 2019 bermaksud untuk memastikan dan memodifikasi dampak beban kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap niat pekerja PT untuk meninggalkan jabatannya. Terletak di Denpasar dekat Unit Gajah Mada adalah Bank Rakyat Indonesia Tbk. Penelitian ini bersifat kuantitatif dan menggunakan ukuran sampel 85 partisipan untuk menilai data primer dari kuesioner dengan menggunakan skala likert. Menurut temuan penelitian ini, beban kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja semuanya memiliki dampak yang baik dan substansial terhadap perputaran.

ke arah Unit Kantor Sekretariat Gajah Mada Denpasar PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Dengan demikian, dalam penelitian ini, keinginan untuk melakukan perubahan dalam pekerjaan menurun seiring dengan peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan beban kerja..

J. *Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work-Family Conflict and Job Satisfaction (Ryan Basith Fasih Khan , 2022)*

Penelitian yang dilakukan oleh Khan, R. B. tahun 2022, bertujuan untuk mengetahui serta menguji pengaruh langsung dan tidak langsung *work family conflict* terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian yang disebarakan kepada sebanyak 113 responden secara online dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah *work family conflict* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu juga fleksibilitas kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Sehingga pada penelitian ini semakin tinggi tingkat *work family conflict* maka semakin rendah kepuasan kerja. Begitu pula dengan semakin tinggi *work family conflict* terhadap kepuasan kerja dapat dimediasi oleh fleksibilitas kerja.

Berikut ini tabel studi penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan dalam pembuatan penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Nama, Tahun dan Judul	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Nurul Imani Kurniawati, Riandhita Eri Werdani, Robetmi Jumpakita Pinem,	<i>Work Family Conflict</i> (independen), Beban Kerja (independen), <i>Turnover</i>	Analisis Kuantitatif	<i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja, beban kerja kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja,

	(2018) “Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang”	<i>Intention</i> (dependen), Stres Kerja (mediasi)		<i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , dan stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	Reni Agustina, I Gede Adnyana Sudibya (2018) “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok”	<i>Work Beban Family Conflict</i> (independen), Kinerja Perawat (dependen), Stres Kerja (mediasi).	Analisis Kuantitatif	<i>Work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap stres kerja, sedangkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, serta <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap kinerja, dan pengaruh <i>work family conflict</i> dimediasi oleh stres kerja terhadap kinerja.

3.	Ahmad Aulia Ihsan , Zakhyadi Ariffin, dan Maya Sari Dewi (2018) “Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> (Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri, Cabang Banjarmasin”	Stres Kerja (independen), Beban Kerja (independen), <i>Turnover Intention</i> (dependen).	Analisis Kuantitatif (<i>explanatory research</i>)	Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan beban kerja tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> pada karyawan.
4.	Indah Suprabawati Kusumanegara, Thatok Asmony, dan Siti Numayanti (2018) “ <i>Work Family Conflict On Turnover Intention Regrading Work Stress As Intervening Variable</i> ”	<i>Work Family Conflict</i> (independen), <i>Turnover Intention</i> (dependen), Stres Kerja (mediasi)	Analisis Kuantitatif	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>work-family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan stres kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> dan tidak berfungsi sebagai intervensi pengaruh tidak langsung

				<i>workfamily conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> .
5.	Diana Lestari , Wawan Prahiawan (2018) “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> , Komitmen Organisasi Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”	<i>Turover Intention</i> (dependen), <i>Work Family Conflict</i> (independen), Komitmen Organisasi (independen), Kepuasan Kerja (mediasi)	Analisis Kuantitatif	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, <i>work-family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , komitmen

				organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , kepuasan kerja berpengaruh negatif berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
6.	Riska Fii Ahsani, Sunarso, Dorothea Ririn Indriastuti (2019) “ <i>Work Overload, Turnover Intention, Dan Work Family Conflicts</i> Pada Pegawai Perbankan Di Surakarta”	<i>Work Overload</i> (independen), <i>Turnover Intention</i> (dependen), <i>Work Family Conflicts</i> (mediasi)	Analisis Kuantitatif	<i>Work overload</i> memiliki efek positif dan signifikan terhadap <i>work family conflicts</i> , <i>Work-family conflicts</i> memiliki efek positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>Work overload</i> berpengaruh dan searah dengan <i>turnover intention</i> .
7.	Agres Oktavia Munda, Ahyar Yuniawan (2018) “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Dan Ambiguitas Peran Terhadap <i>Intention To Quit</i> Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel	<i>Work Family Conflict</i> (independen), Ambiguitas Peran (independen), <i>Intention To Quit</i> (dependen), Stres Kerja (mediasi).	Analisis Regresi Linear Berganda	<i>Work family conflict</i> positif dan signifikan mempengaruhi stres kerja dan <i>intention to quit</i> , ambiguitas peran juga positif dan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dan <i>intention to quit</i> , stres kerja memediasi hubungan antara <i>work</i>

	Intervening (Studi Pada Hotel Grand Edge Semarang.”			<i>family conflict</i> dan ambiguitas peran terhadap <i>intention to quit</i> .
8.	Adintya Nabila, Hamidah Nayati Utami, Edlyn Khurotul Aini (2019) “Pengaruh <i>Work Family Conflit</i> Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres	<i>Work Family Conflit</i> (independen), Kinerja Karyawan (dependen), Stres Kerja (mediasi).	Analisis Kuantitatif (<i>explanatory research</i>)	<i>Work family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja, <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif
	Kerja (Studi Pada Karyawan Divisi Operasional Dan Servis Pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat			signifikan terhadap kinerja karyawan.

9.	<p>Pande Made Arma Suputra, Anik Yuesti, I Nengah Sudja (2019) “<i>The Effect Of Work Satisfaction, Organizational Commitmen And Workload On Turnover Intention On PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada.</i>”</p>	<p><i>Work Satisfaction, Organizational Commitmen (independen), Organizational Commitmen (independen), Workload (independen), Turnover Intention (dependen)</i></p>	<p>Analisis Kuantitatif</p>	<p>kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>, beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
10	<p>Ryan Basith Fasih Khan (2022) “<i>Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work-Family Conflict and Job Satisfaction</i>”</p>	<p><i>Work Family Conflict (independen), Job Satisfaction (dependen), Work Flexibility (mediaasi)</i></p>	<p>Analisis Kuantitatif</p>	<p><i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, fleksibilitas memediasi hubungan antara <i>work family conflict</i> dan kepuasan kerja.</p>

2.2 Landasan Teori

2.2.1 *Work Family Conflict*

2.2.1.1 **Pengertian *Work Family Conflict***

Menurut Roboth (2015) *work family conflict* merupakan suatu masalah yang terjadi akibat adanya benturan dua peran dan tanggung jawab yakni tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah. Sedangkan menurut Boles et al dalam Dian (2008) menyatakan bahwa *work family conflict* ataupun konflik peran ganda merupakan suatu permasalahan yang terjadi akibat adanya ketidak seimbangan peran mengenai tanggung jawab yang harus diemban di tempat kerja dengan di tempat tinggal. Utama dan Sintaasih (2015) juga mendefinisikan bahwa timbul akibat adanya tekanan yang diperoleh dari keluarga maupun dari pekerjaan itu sendiri. Selain itu juga terdapat pendapat lain dari Frone, Russel, & Cooper yang tertuang dalam Buhali & Margaretha (2013) mengartikan *work family conflict* yang terjadi pada suatu karyawan akibat dari kurang bisanya untuk membagi dua peran sekaligus, di satu sisi dia harus melakukan kewajiban untuk mengerjakan tugas di kantor di sisi lain dia harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga rentan untuk sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga ataupun keluarga mengganggu pekerjaan. *Work Family Conflict* dapat digambarkan dengan seberapa banyak waktu yang diberikan kepada keluarga dan bagaimana seseorang dapat membagi waktu antara melakukan pekerjaan dengan keluarga (Khan, 2022). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan pengertian dari *work family conflict* adalah terjadinya suatu permasalahan akibat dari seseorang yang tidak mampu untuk membagi serta menyeimbangkan peran yang ada pada dirinya, baik itu peranan pekerjaan yang menekan keluarga ataupun peranan keluarga yang menekan peranan pekerjaan.

2.2.1.2 **Indikator *Work Family Conflict***

Greenhaus & Beutell (1985) dalam Utama dan Sintaasih (2015) menyatakan bahwa terdapat tiga indikator *work family conflict* diantaranya yaitu :

1) *Strain-Based conflict*

Yakni permasalahan atau konflik yang terjadi ketika tekanan atau ketegangan pada suatu

peran mempengaruhi kinerja peran yang lain. Ketegangan peran ini ini bisa menimbulkan kecemasan, meningkatnya tekanan darah, hingga stres. Contohnya seperti seorang ibu yang sekaligus menjadi wanita karir memiliki beban kerja yang berat sehingga menimbulkan stres maka dapat mengusik peran ataupun tugas yang harus dijalankannya di rumah.

2) *Time-Based Conflict*

Yakni permasalahan atau konflik yang timbul akibat waktu yang dipergunakan untuk memenuhi suatu peran tidak dapat digunakan untuk memenuhi peran lainnya, atau dengan kata lain tidak meratanya penggunaan waktu untuk memenuhi peran tersebut khususnya dalam hal pembagian energi maupun kesempatan antara peran keluarga dan pekerjaan. Contohnya yakni apabila seorang ibu yang menjadi wanita karir lebih banyak menghabiskan waktunya untuk bekerja maka dapat mengganggu waktunya dalam mengatur peran sebagai ibu rumah tangga di rumah. Sehingga dapat menyebabkan kualitas maupun kuantitas peran yang dijalankan di rumah semakin berkurang.

3) *Behavior-Based Conflict*

Yakni permasalahan atau konflik yang terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara suatu perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian yakni pekerjaan ataupun keluarga. Adanya perbedaan aturan perilaku sehingga menimbulkan ketidaksesuaian individu ketika bekerja dikantor dengan ketika di rumah. Contohnya yakni ketika seorang ibu yang bekerja sebagai wanita karir diharuskan untuk bekerja dengan cepat di tempat kerja sehingga akan terbiasa dan mulai terbawa kebiasaan kinerja tersebut saat melakukan peran sebagai ibu rumah tangga di rumah.

2.2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Stoner dan Charles (Natalia, n.d.) mengemukakan faktor – faktor yang dapat mempengaruhi work family conflict diantaranya seperti :

1) Tekanan waktu

Maksud dari tekanan waktu ini adalah jumlah waktu yang dibutuhkan guna menyelesaikan sebuah peran maka akan mempengaruhi waktu yang dibutuhkan guna

menyelesaikan peranan tugas yang lain. Contohnya, apabila semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk bekerja, maka waktu yang digunakan untuk keluarga juga semakin sedikit.

2) Jumlah keluarga dan dukungan keluarga

Jumlah keluarga dapat diartikan dengan ukuran keluarga yang dimiliki ataupun individu yang ada dalam sebuah keluarga. Dengan artian semakin banyak jumlah keluarga maka kemungkinan untuk terjadi konflik juga semakin besar. Sedangkan dukungan keluarga yang dimaksud disini adalah sebuah bentuk dorongan atau motivasi sebagai bentuk penguat yang diberikan oleh keluarga kepada individu khususnya pada ibu rumah tangga yang merangkap menjadi wanita karir. Semakin banyak dukungan yang diberikan oleh keluarga maka dapat mengurangi memicu terjadinya konflik.

3) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sebuah perasaan ataupun sikap individu dalam pekerjaan maupun kondisi diri yang menunjukkan berbagai hal baik itu aspek – aspek yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja individu maka kemungkinan untuk merasakan konflik akan semakin sedikit.

2.2.1.4 *Work Family Conflict* Dalam Prespektif Islam

Al - quran dalam banyak ayat menegaskan bahwa kewajiban bekerja berlaku bagi manusia laki-laki dan perempuan. Syariat Islam tidak membedakan hak antara lakilaki dan wanita untuk bekerja , keduanya diberi kebebasan dan kesempatan untuk berusaha dan mencari penghidupan di muka bumi ini, sebagaimana yang diterangkan dalam QS. An - Nisa^o: 32

سَبُّوا۟ۤ اَبْعَضَكُمْۢ عَلٰۤىۤ اَبْعَضٍۭ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌۭ مِّمَّاۤ اَكْتٰۤوَا وَلَا تَتَمَنَّوْا۟ۤ مَا فَضَّلَ اللّٰهُۤ بِهٖۤ
يٰۤاَيُّهَا عَلِيۤمَآوَالنِّسَآءِ نَصِيبٌۭ مِّمَّاۤ اَكْتَسَبْنَۙ وَسُئِلُوۤا اللّٰهَ مِنْ فَضْلِهٖۙ اِنَّ اللّٰهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْۤءٍ

Artinya: “Dan janganlah kamu iri hati terhadap karunia yang telah dilebihkan Allah kepada sebagian kamu atas sebagian yang lain. (Karena) bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan, dan bagi perempuan (pun) ada bagian dari apa yang mereka usahakan. Mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu”.

Tafsir Alquran al-Majîd al-Nûr karya Teungku Muhammad Hasbi ash-Shiddieqy, beliau

menjelaskan dalam tafsirnya, sesungguhnya Allah sudah memberikan tugas terhadap lelaki dan wanita mengerjakan beberapa perbuatan dalam artian kerja. Perbuatan yang khusus bagi lelaki, tentulah mereka (yang melakukan) memperoleh pahalanya, yang tidak disamakan dengan perempuan. Sebaliknya, untuk pekerjaan yang khusus bagi perempuan, tentulah mereka akan memperoleh pahalanya, yang tidak disamakan dengan lelaki. Janganlah kita mengharapkan (iri) sesuatu yang dikhususkan untuk orang lain¹⁰. Hendaklah masing-masing dari kita berusaha dan beramal dengan sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan kita. Hasil dari amal dan usaha itu memperoleh hasil sendiri. Syaikh Abdul Aziz bin Baz berpendapat “Dalam Islam tidak ada larangan wanita bekerja maupun bisnis, dikarenakan Allah mensyariatkan cucu-cucu adam untuk bekerja.

Berdasarkan dalil-dalil di atas, maka dapat dipahami bahwa dalam memperoleh kebaikan disisi Allah SWT dengan melaksanakan amar makruf dan nahi munkar, maka para wanita berkewajiban berpartisipasi dalam berbagai kehidupan. Tidak hanya laki-laki yang diberikan keleluasaan dalam berkarier, perempuan juga dituntut untuk aktif bekerja dalam semua lapangan pekerjaan selama yang dilakukan tidak bertentangan dengan hukum Islam. Allah juga tidak membedakan baik imbalan maupun ganjaran yang diberikan melainkan sesuai dengan amal dalam kariernya. Dengan demikian cukup menjadi bukti, bahwa hak-hak wanita dalam ajaran agama Islam sangat dihargai. Agama Islam juga memberikan dorongan yang tinggi kepada para muslimah agar mampu berkarier di segala macam aspek sesuai dengan martabat dan kodratnya. Islam juga membebaskan perempuan dari ketertinggalan, kebodohan, perbudakan dan segala macam belenggu yang merendahkan kehormatan wanita

2.2.1.5 Dampak *Work Family Conflict*

Menurut Amstad et al., (2011) berpendapat bahwa *work family conflict* merupakan salah satu masalah yang sering kali dapat memuncu terjadinya stres pada karyawan yang dapat memberikan pengaruh negatif terhadap perilaku maupun kesejahteraan karyawan itu sendiri. Beberapa dampak yang dapat ditimbulkan akibat dari *work family conflict* diantaranya :

- 1) Dampak *work family conflict* yang berkaitan erat dengan pekerjaan diantaranya seperti komitmen organisasi, kepuasan kerja, kelelahan, absensi, keinginan untuk berhenti, hingga ketegangan yang berkaitan erat dengan pekerjaan.

- 2) Dampak *work family conflict* yang berkaitan erat dengan keluarga diantaranya seperti kepuasan keluarga maupun kepuasan perkawinaan serta ketegangan yang berkaitan erat dengan keluarga.
- 3) Dampak *work family conflict* dari kedua arah atau dari keluarga atau pekerjaan berkaitan erat dengan contohnya seperti kepuasan hidup, tekanan psikologis, depresi, atau bahkan penyalahgunaan serta penggunaan narkoba.

2.2.2 Beban Kerja

2.2.2.1 Pengertian Beban Kerja

Menurut Schultz, (2006) mengartikan beban kerja sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan ataupun pekerja melakukan tugasnya tarlampau banyak atau bahkan terlalu sulit tetapi berbanding terbalik dengan waktu yang tersedia. Menpam (1997: 46) menyatakan bahwa definisi dari beban kerja adalah sekumpulan kegiatan yang harus segera untuk diselesaikan oleh suatu pemegang jabatan ataupun suatu unit organisasi dalam kurun waktu tertentu. Sedangkan dalam peraturan (Permendagri, No 12/2008) menyatakan beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang harus diemban oleh suatu jabatan maupun suatu unit organisasi yang merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu yang tersedia.

Beban kerja sendiri dapat dibagi menjadi dua bagian yakni beban fisik dan beban mental. Beban fisik sendiri dapat terlihat dari seberapa besar seorang karyawan tersebut menggunkan kekuatan fisiknya untuk melakukan pekerjaan diantaranya seperti mengangkat, mengangkut, mendorong. Sementara beban mental terlihat dari seberapa sering dan besar aktivitas mental yang digunakan untuk mengingat hal – hal yang diperlukan mulai dari mendeteksi masalah, mengatasi kejadian yang tidak terduga, sampai membuat keputusan dengan cepat dan tepat yang berkaitan dengan pekerjaan (Nurminto, 2003).

2.2.2.2 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Price (2001) yang tertera pada Cahyaningrum (2018: 22) indikator dalam mengukur beban kerja dapat dikelompokan kedalam beberapa hal diantaranya yakni :

- 1) Bekerja keras, suatu organisasi ataupun perusahaan seringkali memberikan pekerjaan yang mengharuskan karyawannya untuk melakukan pekerjaan yang rumit dan sulit sehingga menyebabkan karyawan tersebut harus bekerja dengan sangat keras agar sesuai untuk memenuhi standar ataupun tingkat produksi karyawan.
- 2) Bekerja cepat, guna memenuhi permintaan pekerjaan yang tinggi pada organisasi ataupun perusahaan menyebabkan karyawan dituntut untuk bekerja dengan cepat dengan batas waktu yang cenderung sedikit.
- 3) Batas waktu, dalam hal ini yang dimaksud adalah setiap perusahaan ataupun organisasi memiliki target dalam berbagai hal pekerjaan yang harus segera diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditentukan. Masing – masing individu yang telah diberikan pekerjaan merasa jumlah batasan waktu yang ditentukan kurang cukup untuk memenuhi tuntutan pekerjaan yang diberikan.
- 4) Ukuran pekerjaan yang berat, merupakan sebuah persepsi individu atas pekerjaannya yang kemudian membandingkan antara kemampuan yang dimiliki dengan jumlah pekerjaan serta batasan waktu yang telah ditentukan.
- 5) Tekanan akibat tingginya beban kerja, semakin tinggi tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan, dapat mengakibatkan individu tersebut semakin merasa tertekan atas tuntutan pekerjaan tersebut.

2.2.2.3 Faktor – Faktor Beban Kerja

Menurut Utomo (2008) faktor- faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja diantaranya seperti : Target kerja, banyaknya pekerjaan, kebosanan. Kelebihan beban serta tekanan kerja. Selain itu juga beban kerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor yakni faktor eksternal dan faktor internal. Menurut (Patricia et.al.,2016) faktor – faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya yakni : Faktor Eksternal yang berasal dari luar tubuh pekerja seperti :

- 1) Tugas – Tugas yang bersifat fisik, atau seperti bilik kerja, tata ruang, sarana dan prasarana kerja, kondisi maupun sikap kerja, selain itu juga tugas – tugas yang bersifat psikologis diantaranya seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, serta tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja, diantaranya seperti lamanya waktu bekerja, waktu beristirahat, *shift* kerja, sistem upah, dan model struktur organisasi.

3) Lingkungan kerja, yang dimaksud disini adalah lingkungan kerja fisik, udara di lingkungan kerja tersebut, maupun lingkungan biologis dan psikologis.

Sedangkan faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri yang muncul akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal diantaranya meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan juga kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2.2.2.4 Beban Kerja Dalam Perspektif Islam

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan individu merasa tertekan apabila tidak bisa memenuhi atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga dalam pandangan islam terdapat firman Allah SWT pada penggalan surat Al – Baqarah ayat 286, yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”,

Dijelaskan dalam surat Al – Baqarah ayat 286 bahwa Allah SWT tidak mungkin membebani seseorang kecuali seseorang tersebut mampu dan sanggup untuk melewatinya. Dengan kata lain, Allah SWT tidak mungkin memberikan cobaan diluar batas kemampuan seseorang. Dalam agama islam sudah jelas dibangun dengan asan kemudahan, sehingga apabila seorang karyawan merasa terbebani ataupun keberatan dalam melaksanakan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuannya, maka karyawan tersebut diijinkan untuk berpindah pekerjaan apabila memang dirasa itu lebih baik. Bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah yang dilakukan bagi seseorang, oleh karena itu berpindah pekerjaan untuk melakukan yang lebih baik lagi merupakan semata – mata merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT.

Syekh Jalaludin al-Mahalli dalam tafsir Jalalain menjelaskan makna Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya, artinya manusia mendapat apa yang diusahakannya berupa kebaikan. Artinya pahalanya dan ia beroleh pula dari hasil kejahatannya, yakni dosanya. Maka seseorang itu tidaklah menerima hukuman dari apa yang tidak dilakukannya. Sementara Ibnu Katsir dalam tafsirnya menerangkan,

seseorang tidak dibebani melainkan sebatas kesanggupannya. Hal ini merupakan salah satu dari lemah-lembut Allah SWT kepada makhluk-Nya dan kasih sayang-Nya kepada mereka, serta kebaikan-Nya kepada mereka, Begitu pula dengan Syekh Wahbah az-Zuhaili menjelaskan dalam Tafsir Al-Wajiz, Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sesuai kemampuannya. Baginya itu pahala atas perbuatan baik yang dia usahakan, baginya pula dosa atas perbuatan buruk yang dia usahakan. Berdasarkan pandangan para mufassir di atas, Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Maka dari itu, tugas manusia di dunia hanyalah bertakwal kepada Rabb-nya. Dengan begitu niscaya Allah akan memberikan kemuliaan bagi mereka yang tetap bertawakal dalam menghadapi cobaan Allah kepada hamba-Nya.

2.2.3 Stres Kerja

2.2.3.1 Pengertian Stres Kerja

Handoko (2012) mengemukakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi dimana ketika adanya ketegangan dalam diri sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, serta kondisi seseorang. Robbins dalam *Organizational Behaviour* (2003), juga mengatakan bahwa stres kerja adalah kondisi dimana seorang individu menghadapi beberapa point penting seperti peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demands*) terkait dengan hal yang sangat diinginkannya tetapi hasil yang dipresepsikan sebagai tidak pasti tetapi sangat krusial. Mangkunegara (2008: 157) menyatakan bahwa stres kerja merupakan sebuah perasaan terdesak yang dialami oleh karyawan akibat tekanan yang dihadapi ketika bekerja. Stres kerja merupakan sebuah akibat dari perbuatan dari setiap situasi ataupun kejadian pada lingkungan yang dapat membebani tuntutan fisik maupun psikologis apabila berlebihan terhadap seseorang.

2.2.3.2 Indikator Stres Kerja

Adapun indikator stres kerja menurut Ihsan, dkk (2018: 155) diantaranya yakni :

1) Kondisi di tempat kerja

Terkadang kondisi tempat kerja yang tidak aman dan tidak menyenangkan dapat menjadi indikator timbulnya stres kerja.

- 2) Kondisi fisik
Pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan maupun tanggung jawab seseorang dapat mempengaruhi kondisi fisik seseorang
- 3) Tekanan kerja
Apabila tekanan kerja yang diberikan terlalu berlebihan maka dapat mengganggu kehidupan pribadi maupun keluarga seseorang.
- 4) Rasa percaya diri
Terkadang karyawan kurang bisa atau merasa sulit untuk mengekspresikan perasannya mengenai kondisi kerja yang sedang dialami saat ini kepada atasannya.
- 5) Jangka waktu (deadline)
Kadang kalanya pekerjaan yang diberikan terlalu banyak tetapi berbanding terbalik dengan jangka waktu yang diberikan.

2.2.3.3 Faktor – Faktor Penyebab Stres Kerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja menurut Moonhead et al., (2013) yakni :

- 1) Tuntutan tugas (*Task Demands*)
Adapun dari tuntutan tugas disini adalah tuntutan tugas yang berkaitan dengan penugasan yang bersifat spesifik yang dikerjakan oleh seseorang dengan kata lain jenis pekerjaan memiliki pengaruhnya masing masing terhadap stres yang dialami oleh pekerja tersebut.
- 2) Tuntutan fisik (*Physical Demands*)
Tuntutan fisik merupakan sebuah prasyarat dalam mengerjakan sebuah tugas. Tuntutan fisik ini merupakan sebuah fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang diperlukan dalam pekerjaan. Salah satu element yang penting yakni temperatur, apabila bekerja di luar ruangan dengan temperatur yang ekstrem maka dapat memicu timbulnya stres kerja.
- 3) Tuntutan peran (*Role Demands*)
Sebuah peran merupakan sebuah rangkaian perilaku yang dinantikan sehubungan dengan posisi tertentu pada sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam proses

menjalankan tuntutan peran tersebut pasti terkadang terjadi adanya kendala atau permasalahan sehingga dapat menimbulkan terjadinya stres kerja.

4) Tuntutan antar personal

Dalam tuntutan personal ini terdapat tiga bentuk tuntutan yakni tekanan kelompok, yang meliputi tekanan untuk membatasi hasil, tekanan untuk mematuhi norma kelompok, kemudian bentuk yang kedua adalah gaya kepemimpinan, dimana gaya kepemimpinan dapat menimbulkan stres kerja apabila karyawan membutuhkan dukungan sosial tetapi pimpinan tidak dapat mengayomi atau menjadi pimpinan yang baik dan bijak, dan bentuk yang terakhir adalah konflik antarpersonal, kepribadian dan perilaku maupun sikap yang berbeda dapat menimbulkan konflik satu sama lain sehingga dapat memicu terjadinya stres kerja

2.2.3.4 Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Dalam menghadapi berbagai bentuk masalah dan ujian yang diberikan Allah SWT. kepada kita pasti akan ada solusi dan jalan keluarnya. Termasuk dalam menghadapi stres hidup, Islam adalah solusi dari segala permasalahan. Allah SWT. mengajarkan pada manusia untuk tidak putus asa dan menjadi lemah dalam menghadapi permasalahan hidup. Allah SWT. berfirman di dalam Al-Qur'an surat Al Baqarah ayat 155:

قَصِّ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا كَثِيرًا وَسَوْفَ يُؤْتُونَكَ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَذِيرًا

Artinya: “Dan sungguh akan kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.”

Dari ayat tersebut makna “sedikit ketakutan” jika diimplementasikan dalam stres kerja dapat dijelaskan bahwa apabila Allah memberikan cobaan kepada seorang pemimpin berupa sedikit rasa ketakutan yaitu ketakutan terhadap tanggung jawab yang tengah dipikulnya, pasti Allah akan memberikan solusi jalan keluar dan kabar gembira bagi pemimpin yang sabar dalam tugasnya. Berkaitan dengan dunia kerja, yang dapat menyebabkan stres bagi pekerja antara lain ketika munculnya berbagai macam rasa ketakutan dan tekanan baik itu dari rekan kerja, atasan atau bahkan pelanggan.

Menilik adanya akibat stres yang timbul sangat besar, maka kemampuan untuk mengelola stres sangat dibutuhkan. Tidak selamanya stres dapat dihindari, karena manusia tidak dapat mengatur ujian dan cobaan yang diberikan Allah SWT. Secara rinci, terdapat beberapa cara mengelola stres yang telah diajarkan dalam Islam yaitu sebagai berikut:

1) Niat Ikhlas

Islam telah mengajarkan supaya seseorang senantiasa memiliki niat ikhlas dalam berusaha, dengan tujuan supaya di mata Allah SWT nilai usaha kita tinggi dan memperoleh ketenangan hidup meskipun apabila usaha tidak berhasil sesuai dengan harapan. Rasa ketenangan ini muncul bersumber dari motif hanya karena Allah, bukan karena yang lainnya, sehingga apabila terjadi kegagalan juga akan selalu dikembalikan kepada Allah SWT.

2) Sabar dan Shalat

Sabar dalam Islam adalah mampu berpegang teguh dalam mengikuti ajaran agama untuk menghadapi atau menentang dorongan hawa nafsu. Orang yang sabar akan mampu mengambil keputusan dalam menghadapi permasalahan stres yang ada. Kehadiran Allah SWT. akan mampu dirasakan oleh seseorang melalui shalat. Segala masalah, beban pikiran, kepenatan fisik dan emosi yang tinggi akan kita tanggalkan ketika melakukan shalat secara khusyuk. Dengan demikian, dari munculnya permasalahan yang tengah dihadapi, shalat itu sudah menjadi obat bagi segala permasalahan. Menjalankan shalat secara khusyuk akan mendekatkan kepada sang penciptanya.

3) Bersyukur dan Berserah diri (Tawakkal)

Berpikir secara negatif dapat menekankan pemikiran bahwa permasalahan sebagai sesuatu yang mengancam dan merugikan, pemikiran tersebut perlu diubah menjadi positif yaitu terjadinya permasalahan dalam hidup tidak perlu dicemaskan. Bahkan seorang individu perlu melihat adanya peluang dan harapan lainnya dalam mengatasi permasalahan. Saat terjadi musibah yang datang menghampiri, biasanya rasa kehilangan sesuatu akan mudah timbul dari dalam diri. Dengan demikian, dalam hal ini seseorang membutuhkan rasa percaya (keimanan) kepada Allah SWT. bahwa diri kita ini bukan siapa-siapa, melainkan diri ini dan apa pun yang ada pada sekeliling kita adalah milik Allah SWT.

4) Doa dan Dzikir

Sebagai seseorang yang beriman, doa dan dzikir merupakan sumber kekuatan bagi kita dalam berusaha. Allah menjadi tempat bersandar dalam berbagai macam masalah yang mengkhawatirkan dan berbagai macam harapan yang tinggi pula, dengan melalui doa dan dzikir. Melalui dzikir, perasaan seseorang menjadi lebih tenang dan khusyuk, dan pada akhirnya akan mampu meningkatkan konsentrasi, kemampuan berpikir dan emosi menjadi lebih terkendali. Kemarahan dan kesedihan ataupun kegembiraan yang berlebihan akan senantiasa dapat dikendalikan dengan baik

2.2.3.5 Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat memberikan dampak positif kepada karyawan seperti motivasi dan semakin meningkatkan semangat maupun gairah hidup serta keinginan untuk bekerja lebih keras, dan memiliki keinginan untuk terus mengasah potensi diri. Tetapi disisi lain juga dapat memberikan dampak negatif diantaranya seperti mengurangi kemampuan diri dalam membuat keputusan, selain itu juga meningkatkan rasa cemas dan percaya diri sehingga karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal hingga yang palih parah dapat memicu karyawan tersebut untuk meninggalkan pekerjaan tersebut. Menurut Gunawan & Ulfa'i dalam Rasminingsih, (2022) terdapat beberapa dampak stres kerja bagi perusahaan maupun organisasi diataranya yakni :

- 1) Munculnya ketidakpuasan kerja
- 2) Semakin rendahnya produktivitas
- 3) *Turnover intention* yang meningkat
- 4) Menurunnya keterikatan maupun kesetiaan pada perusahaan
- 5) Keterasingan dengan rekan sekantor

2.2.4 Turnover Intention

2.2.4.1 Pengertian *Turnover Intention*

Menurut Halimah et al., (2016) keinginan (*intention*) merupakan sebuah hasrat atau niat yang timbul pada individu untuk melakukan suatu hal. Sedangkan *turnover* adalah berakhirnya seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dari tempat bekerjanya secara sukarela ataupun berpindah tempat kerja dari satu tempat, ketempat kerja yang lain. *Turnover intention* adalah keinginan karyawan untuk berhenti bekerja secara suka rela dari pekerjaannya atau berpindah dari satu tempat ke tempat lain menurut keinginan dan pilihannya sendiri (Siregar, 2006). Sedangkan menurut Nasution (2009) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah keinginan untuk berpindah maupun berhenti dari tempat kerja satu ke tempat kerja lainnya tetapi belum pada tahap realisasi.

Dessler (1997) menunjukkan bahwa niat berpindah adalah sejauh mana seorang karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan, dengan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik menjadi salah satu alasan untuk melakukannya. Perspektif ini juga hampir identik dengan yang sebelumnya yang membahas niat untuk keluar dari perusahaan atau tempat kerja, yang awalnya merupakan keinginan tetapi belum terwujud. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa niat seseorang untuk berhenti dari suatu perusahaan atau berganti pekerjaan dikenal sebagai kesediaan mereka untuk melakukannya dengan sukarela.

2.2.4.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley et al., (1978) dalam (Halimah et al., 2016) terdapat beberapa indikator dalam pengukuran *turnover intention* diantaranya yakni :

1) *Thinking of Quitting*

Atau yang sering disebut dengan pemikiran untuk keluar merupakan sebuah cerminan individu yang berfikir untuk keluar dari pekerjaan atau tetap mempertahankan berada di lingkungan pekerjaan tersebut. Biasanya keadaan ini timbul akibat adanya rasa ketidakpuasan kerja yang risakan oleh individu, kemudian akan mulai tumbuh fikiran untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) *Intention to search for alternatif*

Atau yang sering disebut dengan pencarian alternatif pekerjaan, yang mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan pada perusahaan ataupun tempat lain.

Apabila individu sudah mulai sering berfikir untuk tidak melanjutkan atau keluar dari pekerjaannya, biasanya individu tersebut akan mulai mencari pekerjaan di luar perusahaan yang menurutnya lebih baik.

3) *Intention to quit*

Atau yang sering disebut dengan niatan untuk keluar, yang mencerminkan keinginan individu untuk keluar atau *resign* dari perusahaannya. Seorang karyawan yang berniat untuk keluar pasti telah mendapatkan pekerjaan pengganti yang lebih baik terlebih dahulu. Pada akhirnya keputusan yang diambil adalah diantara untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaan.

2.2.4.3 Faktor – Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Londong & Yulita, (2017) menyatakan bahwa beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *turnover intention* diantaranya seperti pengembangan karir, kondisi kerja, gaji, stres kerja, serta alasan pribadi dan keluarga. Sedangkan (Mujiati, 2016) mengemukakan bahwa faktor internal dan faktor eksternal sebagai penyebab *turnover intention* :

- 1) Faktor Internal, meliputi beberapa hal yakni budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, serta kepuasan kerja.
- 2) Faktor eksternal, meliputi aspek individu begitu juga dengan aspek lingkungan. Aspek individu diantaranya seperti usia yang masih muda, jenis kelamin, dan masa kerja yang lebih singkat besar kemungkinan untuk keluar. Sedangkan pada aspek lingkungan seperti tersedianya pekerjaan lain menjadi salah satu faktor seseorang berkeinginan untuk keluar.

2.2.4.4 *Turnover Intention* Dalam Perspektif Islam

Pada dasarnya Islam mengakui adanya kebebasan berkehandak dan bertindak yang dimiliki manusia. Namun kebebasan tersebut bukanlah kebebasan yang tanpa batas dan tanpa tanggungjawab. Islam memberikan aturan-aturan dalam berkehidupan demi tercapainya kebahagiaan manusia di dunia dan akhirat. Termasuk kebebasan tersebut adalah keluarnya karyawan dari organisasinya. Hubungan karyawan dan pemilik dalam Islam dilihat sebagai perwujudan tolong-menolong. Dimana mereka saling membantu mengisi kekurangan masing-masing. Ketika pemilik membutuhkan tenaga yang banyak untuk menyelesaikan pekerjaannya, begitupun karyawan yang mendapatkan imbalan sebagai ganti

tenaga yang dikeluarkan. Jika salah satu komponen hilang maka efektivitas perusahaan akan terhambat. Allah SWT berfirman dalam Surah Al-Maidah ayat 2, yang berbunyi:

لُعَدُونَ أَوْ لِإِثْمٍ أَوْ لِعَدْوٍ عَلَىٰ

Artinya: “Dan tolong-menolonglah kamu dalam kebajikan dan takwa, dan jangan tolong menolong dalam berbuat dosa”.

Ayat di atas menjelaskan mengenai perintah tolong-menolong dalam kebaikan dan larangan tolongan menolong dalam kejahatan. Jadi syarat utama hubungan karyawan dan pemilik ini adalah pekerjaan tersebut tidak melanggar aturan yang ditetapkan Allah SWT. Jangan sampai pekerjaan yang dilaksanakan merupakan pekerjaan haram. Manakala pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang halal maka karyawan tidak boleh seenaknya meninggalkan pekerjaannya, karena hal tersebut merugikan pihak pemilik. Perbuatan merugikan orang lain merupakan sesuatu yang dilarang. Allah SWT berfirman dalam surah An-Nisa’ ayat 29, yang berbunyi :

أَرَاءَ عَنِ يَأْيَهَا الَّذِينَ أَمْنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ يَدَيْهَا الَّذِينَ أَمْنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً
كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu saling memakan harta sesamamu dengan cara yang batil, kecuali dengan jalan perniagaan yang berlaku dengan suka sama suka di antara kamu dan janganlah kamu membunuh dirimu; sesungguhnya Allah adalah Maha Penyayang kepadamu”.

Karyawan dapat keluar atau pindah dari tempatnya bekerja manakala perusahaan tidak memenuhi hak pekerja. Menurut penelitian Rini Irianti Sundary hak dan kewajiban pekerjaa dalam Islam ada 4, yakni sebagai berikut:

- 1) Hak bekerja Islam memberikan pemahaman tentang hak seorang individu untuk bekerja. Dalam Al-Qur’an Surah An-Najm ayat 39 dikatakan :”.....bahwasannya manusia tidak memperoleh sesuatu selain apa yang dikerjakannya”. Tanpa memandang gender, setiap orang memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan. Demi mendukung hal tersebut, hak kerja harus disesuaikan dengan bakat, ketrampilan, pengalaman dan profesionalitas.
- 2) Hak memperoleh gaji Dalam Islam terdapat anjuran mengenai disegerakan pemberian gaji kepada pekerja. Adapun mengenai kadar gaji, disesuaikan dengan karakteristik

pekerjaan tersebut. Hal tersebut seirama dengan titah Allah SWT dalam Surah AlAhqaf ayat 91, yang artinya: “dan bagi masing-masing mereka memperoleh derajat sesuai dengan apa yang telah mereka kerjakan”

- 3) Hak cuti dan keringanan pekerjaan Allah berfirman dalam Surah Al-Baqarah 286, yang artinya:”Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya”. Ayat ini secara normatif menjelaskan bahwa manusia dalam menikmati hak bekerja juga memiliki hak untuk beristirahat. Kemampuan terbatas dari jiwa dan raga maka perlu secara bijaksana jadwal kerja dan liburnya.
- 4) Hak mendapat jaminan perlindungan Jaminan perlindungan seperti, hak keamanan, kesehatan, keselamatan dalam bekerja merupakan salah satu hak pekerja dalam Islam. Menimbang hak hidup yang dimiliki manusia, maka tak seorang pun berhak untuk mencabut kehidupan seseorang. Bahkan Islam mendorong pemeluknya untuk saling menjaga sehingga hak tersebut dapat terwujud. Kecaman perilaku mengganggu hak hidup orang lain dapat mengurangi kemungkinan terancamnya hak hidup pekerja, seperti keamanan, keselamatan dan kesehatan

2.2.4.5 Dampak *Turnover Intention*

Tinggi rendahnya *turnover intention* pasti akan memberikan dampak baik itu untuk karyawan maupun perusahaan. Dampak *turnover intention* menurut Mobley et al., (1978) dalam Halimah et al., (2016) diantara lain sebagai berikut :

- 1) Beban kerja
Apabila *turnover intention* pada karyawan semakin tinggi maka dapat menyebabkan meningkatnya beban kerja pada karyawan karena jumlah karyawan yang semakin berkurang. Dengan kata lain semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin meningkat pula beban kerja karyawan yang lain selama itu.
- 2) Biaya latihan dan pengembangan
Dalam hal ini apabila keinginan untuk *turnover intention* semakin tinggi dan maraknya karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga perusahaan pasti membutuhkan karyawan baru yang dapat mengakibatkan pembengkakan biaya khususnya pada point ini adalah biaya pelatihan karyawan baru.
- 3) Biaya seleksi dan rekrutmen

Pada proses awal rekrutmen, seleksi, hingga training suatu perusahaan pasti harus dibutuhkan biaya khususnya pada tahap seleksi. Karena pada tahap seleksi ini biasanya mencakup beberapa hal seperti pameran job fair, penyebaran brosur, dll. Hal tersebut sudah pasti merugikan perusahaan dengan nominal yang tidak sedikit guna mencari pengganti karyawan yang menggundurkan diri.

4) Berkurangnya tingkat produksi

Akibat dari tingginya *turnover intention* dapat menyebabkan berkurangnya jumlah karyawan sehingga dapat menghambat jumlah produksi dan pencapaian target dari suatu perusahaan. Apalagi jika karyawan yang memilih meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang memiliki tingkat produktifitas tinggi.

5) Kemungkin terjadi pemborosan karena adanya karyawan baru

Efek yang dapat ditimbulkan dari tingginya *turnover intention* pada karyawan yakni adalah perusahaan semakin banyak mengeluarkan biaya – biaya yang sebenarnya bisa diminimalisir apabila dapat mengelola SDM dengan baik sehingga karyawan bisa bertahan lama di perusahaan.

6) Memicu stres karyawan

Terkadang stres kerja juga dapat mencul akibat dari penyesuaian atau adaptasi antara karyawan lama dengan karyawan baru. Dampak yang paling parah dari stres ini adalah apabila karyawan yang tinggal memilih atau berkeinginan untuk keluar dari perusahaan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Nasution (2017) mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terlaksana dalam perilaku. *Work family conflict* sendiri dapat terjadi akibat adanya usaha dalam menyeimbangkan tuntutan peran baik itu dirumah maupun pekerjaan. Apabila individu terus mengalami bentrok antar kedua peran tersebut ditambah belum terselesaikan antara pekerjaan dan perannya dalam keluarga, maka besar kemungkinan seseorang akan memutuskan untuk mencari pekerjaan lain. Sehingga dengan demikian dapat memaksimalkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi Ahsani et al., (2020). Penelitian

yang dilakukan oleh Utama dan Sintaasih (2015), dan Ahsani et al., (2020) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki efek positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al., (2018) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : *Work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*

2.3.2 Hubungan Beban Kerja dengan *Turnover Intention*

Ahsani et al., (2020) menyatakan bahwa beban kerja dapat menimbulkan niat ataupun keinginan untuk meninggalkan perusahaan, setiap orang pasti berkeinginan untuk terus merasa nyaman dalam pekerjaannya, sehingga apabila sudah merasa tidak nyaman pasti akan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Suputra et al., (2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian Kurniawati et al., (2018) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan, maka hipotesis penelitian adalah :

H2 : Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan sebuah perasaan tertekan dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya. Stres kerja merupakan sebuah permasalahan yang timbul akibat tingginya intensitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tetapi tidak ditunjang dengan kebutuhan waktu untuk mengerjakan tugas tersebut. Sehingga karyawan dapat merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaan sehari – hari yang diberikan kepadanya sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Stres kerja yang berlangsung berkepanjangan dapat memicu karyawan untuk melakukan *turnover intention* atau meninggalkan perusahaan maupun organisasinya De Clercq et al., (2020). Sehingga semakin meningkatnya stres kerja maka akan semakin meningkat pula keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Price (2001) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis penelitian adalah :

H3 : Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*

2.3.3 Hubungan antara *Work Family Conflict*, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*

Amelia dalam Agustina & Sudibya, (2018) memaparkan dari sisi *work family conflict* sendiri, bahwa individu yang memiliki jm kerja yang lebih lama cenderung kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas peran pada keluarga maupun pekerjaan sehingga dapat memicu tekanan atau stres dalam dirinya yang dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar atau pindah dari perusahaan tersebut. Akibat dari stres kerja yang berkepanjangan dapat mendorong seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau bahkan meninggalkan perusahaannya. Dengan kata lain apabila semakintinggi tingkat *work family conflict* maka dapat mendorong timbulnya stres kerja, dimana dalam keadaan tertekan munculah keinginan untuk *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kusumanegara et al., (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *work family conflict* pada *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Muhdiyanti & Hidayati (2017) dimana permasalahan antara dua peran tersebut dapat mempengaruhi intensitas keluar secara tidak langsung melalui stres kerja. Berdasarkan uraian diatas ,maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4 : *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel *Intervening*

2.3.4 Hubungan antara Beban Kerja, Stres Kerja, dan *Turnover Intention*

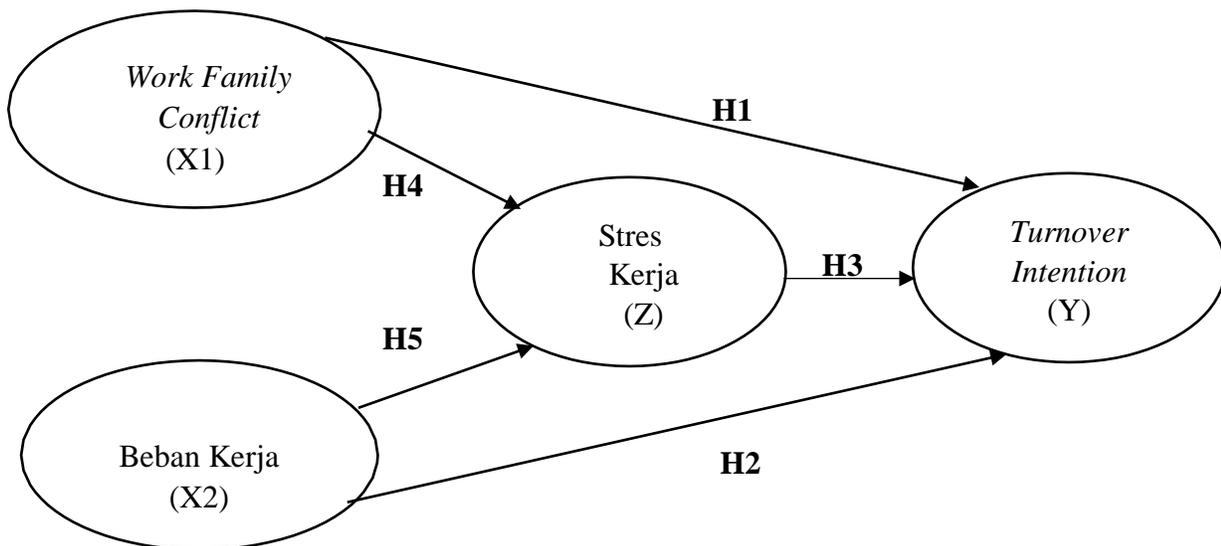
Nasution (2017) menjelaskan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas, wewenang yang diberikan tidak sesuai dengan tanggung jawab, adanya permalahan dalam perusahaan, serta perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan pendapatan yang diterima tidaksesuai dapat menimbulkan stres kerja yang cukup tinggi sehingga berdampak pada munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Beban kerja yang tinggi akan menuntut karyawan untuk bekerja di luar jam kerja normal sehingga dapat menyebabkan karyawan kelelahan baik fisik maupun psikis yang pada akhirnya dapat menciptakan terjadinya stres kerja. Stres kerja juga dapat menyebabkan karyawan mengalami masalah terkait kesehatannya sehingga mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi tersebut dan

mencari pekerjaan baru yang dapat mengurangi stres kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Pradana & Salehudin (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap turnover intention yang di mediasi oleh stres kerja. Berdasarkan uraian diatas ,maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H5 : Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel Intervening.

2.4 Kerangka Konseptual

Gambar 2.1



2.5 Hipotesis Penelitian

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017), Utama dan Sintaasih, (2015), Ahsani et al., (2020), dan Kurniawati et al., (2018) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diambil hipotesis sebagai berikut :

H1 : *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ahsani et al., (2020), Saputra, dkk (2019), dan

Kurniawati et al., (2018) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diambil hipotesis sebagai berikut :

H2 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusumanegara et al., (2018) dan Kurniawati et al., (2018) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diambil hipotesis sebagai berikut :

H3 : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifiani et al., (2019), Pradana & Salehudin (2013) dan Kurniawati et al., (2018) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diambil hipotesis sebagai berikut :

H4 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustina & Sudibya, (2018), Kusumanegara et al., (2018), dan Muhdiyanto dan Hidayati (2017) menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel *Intervening*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diambil hipotesis sebagai berikut :

H5 : *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover*

***Intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel *Intervening*.**

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2017) dan Pradana & Salehudin (2013) menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel *Intervening*. Berdasarkan hasil penelitian tersebut diambil hipotesis sebagai berikut :

H6 : Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja sebagai variabel *Intervening*.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Penelitian kali menggunakan jenis penelitian lapangan (*field research*) yakni dimana penelitian ini akan befokus dengan mengumpulkan data di lapangan (Sarwono, 2006). Selain itu pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2019) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang dipergunakan untuk meneliti sebuah sampel atau populasi tertentu yang telah ditentukan, pengumpulan data menerapkan instrument penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk mengujin hipotesis yang telah ditetapkan.

3.2 Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi objek penelitian ini adalah Balai Besar Pengembangan Penjamin Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif Dan Elektronika Kota Malang yang berlokasi di Jl. Teluk Mandar, Arjosari, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur 65102. BBPPMPV BOE sendiri merupakan sebuah unit pelaksanaan teknis di lingkungan direktorat jenderal pendidikan vokasi (Ditjen Pendidikan Vokasi), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang bertugas untuk melaksanakan pengembangan penjamin mutu pendidikan vokasi sesuai dengan bidangnya.

3.3 Jenis dan Sumber Data

A. Jenis Data

Pada penelitian ini aka menggunakan penilitian berbentuk kuantitatif dikarenakan data yang yang diperoleh berupa angka. Penegertian dari data kuantitatif sendiri adalah penelitian yang datanya diperoleh berupa angka yang kemudian dapat dihitung. Dalam penelitian ini data kuantitatif diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner sebagai instrumen penelitian.

B. Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data data sekunder.

1. Data Primer

Penurut penjelasan Sugiyono, (2019) data primer merupakan sumber data yang diberikan secara langsung kepada penulis ataupun pengumpul data. Adapun data yang diperoleh peneliti secara langsung merupakan data dari tangan pertama. Sehingga dalam penelitian ini data primer yang diperoleh merupakan hasil dari jawaban responden atas angket ataupun kuesioner yang diberikan kepada karyawan BBPPMPV BOE Kota Malang.

2, Data Sekunder

Menurut Sugiyono dalam Pratiwi (2017: 212) sumber data sekunder merupakan sebuah sumber data yang pemberian datanya secara tidak langsung kepada penulis ataupun pengumpul data. Sumber data sekunder ini biasanya diperoleh melalui BBPPMPV BOE Kota Malang yang berupa sejarah, struktur perusahaan, maupun data pendukung lainnya.

3.4 Populasi dan Sampel

A. Populasi

Populasi merupakan keseluruhan wilayah obyek maupun subyek penelitian yang digunakan untuk dianalisis kemudian ditarik kesimpulan oleh peneliti Bawono, (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah 100 karyawan perempuan dari divisi yang berbeda - beda yang bekerja di BBPPMPV BOE Kota Malang.

B. Sampel

Sampel menurut Suharsimi yang dikutip oleh Gogly Bara Kharisma (2013: 36) merupakan sebagian atau wakil populasi yang digunakan untuk diteliti. Untuk mengetahui jumlah maka diharuskan untuk menentukan sampel dari satu populasi yang telah ditetapkan sehingga perlu untuk dilakukan pengukuran. Adapun dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, yaitu sample random acak sederhana adalah salah satu elemen dimana setiap populasi memiliki kesempatan dan independen yang sama untuk dijadikan sebagai sample .

Menurut Sugiyono teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih atau terambil. Sampel bertujuan dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan pada strata, random atau daerah tetapi adanya tujuan tertentu. Teknik ini

biasanya digunakan karena beberapa pertimbangan, misalnya alasan keterbatasan waktu, tenaga dan sehingga tidak dapat mengambil yang besar dan jauh. Sehingga dalam penelitian ini ditetapkan sampel sebanyak 80 karyawan wanita di BBPPMPV BOE Kota Malang. dalam pengambilan sampel dengan tingkat kepercayaan 90 %, dan tingkat error 5% sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

Dimana:

n = Sampel

N =Populasi

e = Perkiraan tingkat kesalahan

Dimana:

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

$$\text{Sehingga: } n = 100 / (1 + (100 \times 0,5^2))$$

$$n = 100 / (1 + (100 \times 0,0025))$$

$$n = 100 / (1 + 0,25)$$

$$n = 100 / 1,25$$

$$n = 80$$

Berdasarkan rumus slovin tersebut dengan tingkat kesalahan 5 %, maka diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 sampel responden.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional melingkupi setiap uraian dari konsep yang telah dirumuskan dalam bentuk indikator – indikator agar lebih mempermudah serta memperjelas definisi maupun operasioanlisasi dari sebuah penelitian. Masing – masing variabel yang diteliti secara konseptual didefinisikan sebagai berikut :

- Variabel Independen :

X1 = *Work Family Conflict*

X2 = Beban Keraja

- Variabel Dependent :

Y = *Turnover Intention*

- Variabel Intervening

Z = Stres Kerja

Definisi Operasional variabel penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. *Work Family Conflict* (X1)

Menurut Dian (2008) *work family conflict* merupakan suatu permasalahan yang terjadi akibat adanya ketidak seimbangan dua peran dan tanggung jawab yang harus diemban di tempat kerja maupun di rumah.

b. Beban Kerja (X2)

Beban kerja menurut Menpam (1997: 46) merupakan sekumpulan tugas atau kegiatan yang harus segera untuk diselesaikan oleh suatu pemegang jabatan atau suatu unit organisasi dalam kurun waktu tertentu yang telah ditentukan.

c. Stres Keraja (Z)

Menurut Mangkunegara (2008: 157) stres kerja merupakan sebuah perasaan terdesak yang dialami oleh karyawan akibat adanya tekanan yang dihadapi ketika bekerja.

d. *Turnover Intention* (Y)

Siregar (2006: 214) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah keinginan untuk berpindah maupun berhenti dari tempat kerja satu ke tempat lainnya tetapi belum pada tahap realisasi.

Tabel 3.1

Definisi Operasional Variabel

NO	Variabel	Indikator	Item
1	Work Family Conflict (X1) (Greenhaus dan Beutell (1985) dalam Utama dan Sintaasih (2015))	<i>Time Based Conflict</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan sering melewatkan waktu dengan keluarga untuk bekerja - Karyawan tidak dapat secara seimbang mengurus keluarga karena bekerja
		<i>Strain Based Conflict</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan terbebani dengan tanggung jawab pekerjaan ketika berada di rumah - Karyawan merasa lelah untuk mengerjakan pekerjaan rumah tangga setelah bekerja
		<i>Behavior Based Conflict</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan tidak dapat menerapkan aturan di kantor kedalam rumah tangga - Karyawan merasa tidak cocok dengan penerapan pemecahan masalah di rumah tangga
2	Beban Kerja (X2) (Price (2001) dalam Cahyaningrum (2018: 22))	Bekerja Keras	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan bekerja keras untuk memenuhi target pekerjaan
		Bekerja Cepat	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan memiliki deadline waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik
		Batas Waktu	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan merasa waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan

		Ukuran pekerjaan yang berat	- Karyawan tidak dapat menyesuaikan antara keterampilan dan kemampuan apabila pekerjaan yang diberikan bukan tanggung jawabnya
		Tekanan akibat tingginya beban kerja	- Karyawan merasa perusahaan menetapkan target yang tinggi sehingga memberatkan karyawan
3	Stres Kerja (Z) Ihsan, dkk (2018: 155)	Kondisi di tempat kerja	- Karyawan merasa suasana di kantor kurang nyaman
		Kondisi fisik	- Karyawan merasa kesehatan akan terganggu apabila tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan
		Tekanan kerja	- Karyawan merasa tekanan kerja yang terlalu berlebihan dapat mengganggu kehidupan pribadi
		Rasa percaya diri	- Karyawan kurang percaya diri dalam memberikan pendapat atau masukan kepada atasan
		Jangka waktu (deadline)	- Karyawan memiliki terlalu banyak pekerjaan dengan jangka waktu tertentu - Karyawan merasa waktu istirahat yang diberikan terbatas
4	Turnover Intention (Y) Mobley et al (1978) dalam (Halimah & Dkk, 2016: 5)	<i>Thinking of Quitting</i>	- Karyawan merasa belum puas bekerja di perusahaan ini Karyawan akan keluar dari pekerjaan apabila memiliki peluang untuk melakukannya

		<i>Intention to search for alternatif</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan mencari informasi terkait lowongan pekerjaan di tempat lain dengan pekerjaan yang lebih baik atau gaji yang lebih besar
		<i>Intention to quit</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Karyawan berniat untu keluar dari pekerjaan karena tidak ada perkembangan karir atau pekerjaan yang diemban terlalu berat

3.6 Teknik Pengumpulan Data

3.6.1 Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara saat pra survey yang dilakukan dengan pihak perusahaan dalam hal ini BBPPMPV BOE Kota Malang dengan tujuan guna mengetahui permasalahan yang berkaitan erat dengan topik penelitian. Wawancara dilakukan dengan beberapa karyawan sesuai kriteria yang ditentukan di beberapa tempat tersebut.

2. Angket/Kuesioner

Kuesioner atau kuesioner merupakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang diberikan kepada objek penelitian yang ingin memberikan respon sesuai

dengan permintaan yang diinginkan oleh peneliti (Bawono, 2006: 29).

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif apabila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur maupun yang bisa diharapkan dari responden. Skala Pengukuran

Pengukuran yang digunakan pada variabel tersebut menggunakan alat skala likert (Likert Scale) dimana untuk mengukur seberapa besar pengaruh indikator yang terdapat pada variabel tersebut. Adapun metode penilaian dibuat dengan skala 1-5 dengan kategori jawaban sebagai berikut, sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Dengan rincian, nilai 5 untuk sangat setuju, nilai 4 untuk setuju, nilai 3 untuk netral, nilai 2 untuk tidak setuju, dan nilai 1 untuk sangat tidak setuju.

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan sebuah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan suatu instrument pada sebuah penelitian. Tinggi rendahnya validitas instrument dapat menunjukkan sejauh mana data yang telah terkumpul dan

kemudian akan diolah tidak bertentangan atau menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud, dengan begitu semakin tinggi tingkat validitas instrument maka akan semakin kecil pula penyimpangannya. Adapun rumus untuk menghitung validitas sebagai berikut : (Suharsimi & Arikanto, 2006)

$$R = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum X)^2\} \times \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R : Koefisien validitas item yang dicari

X : Skor responden untuk setiap item

$\sum x$: Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum Y$: Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat masing-masing skor

N : Jumlah responden

3.7.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah instrument yang digunakan untuk mengukur ketepatan, kredibilitas, konsistensi, stabilitas, serta keteguhan terhadap alat ukur yang digunakan (Usman dan Akbar, 2000). Pada uji reabilitas ini biasanya digunakan untuk mengetahui sejauh manapengukuran data dapat memberikan hasil yang cenderung konsisten atau hasil yang relatif tidak jauh berbeda apabila diukur ulang pada subyek yang sama, sehingga dapat diketahui pada alat ukurnya yakni kuesioner tingkat keterandalannya. (Bawono, 2006:63). Dengan begitu dapat diartikan bahwa reabilitas merupakan alat ukur yang apabila digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda akan memberikan hasil yang sama. Rumus Alpha yang digunakan adalah :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan : α =

Koefisien reliabilitas

alpha k = Jumlah item

S_j = Varians responden

untuk item $I S_x =$ Jumlah
varians skor total

3.8 Analisis Data

3.8.1 Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini tehnik yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dan data yang akan diolah menggunakan *Software SmartPLS*. PLS merupakan salah satu metode penyelesaian *Struktural Equation Modeling* (SEM) yang merupakan salah satu dari teknik teknik SEM lainnya yang memiliki kelebihan. SEM mempunyai tingkat flesibilitas yang lebih tinggi pada saat digunakan penelitian dimana menghubungkan antara teori dan data, serta dapat melakukan analisis jalur (*path*) dengan varibel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berpusat pada ilmu sosial. Analisis *Partial Least Square* (PLS) merupakan sebuah metode yang berpengaruh kuat dan tidak banyak asumsi yang mendasari dalam penggunaannya. Selain itu juga data yang digunakan tidak harus berdistribusi normal indikator dengan skala nominal, ordinal, interval, sampai dengan ratio dapat digunakan pada model yang sama baik itu dengan ukuran sampel besar atau kecil maupun sedang atau besar. PLS dapat dipergunakan sebagai konfirmasi yang menjelaskan hubungan antar variabel (Ghozali, 2008). PLS adalah sebuah metode regresi yang dapat digunakan sebagai alat identifikasi faktor yang merupakan kombinasi anatara variabel X sebagai penjelas dan variabel Y sebagai variabel respon (Talbor, 1997).

3.8.2 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Menurut Abdillah dan Hartono, (2015) *Outer model* atau model pengukuran merupakan gambaran hubungan antara blok indikator dengan variabel latennya. *Outermodel* merupakan sebuah evaluasi pengukuran pada model yang telah dibuat agar dapat mendeskripsikan pengaruh hubungan antara indikator dengan konstruk yang mendasarinya. Dengan kata lain fungsi dari outer model ini adalah untuk memeriksa validitas dan reliabilitas pada penelitian ini. Fungsi adanya pengukuran ini sendiri pada uji validitas adalah untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian, mengukur apa saja yang

seharusnya diukur, sedangkan pada uji reabilitas adalah konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau konsistensi responden dalam menjawab dari item pertanyaan yang diberikan oleh peneliti dalam kuesioner ataupun instrumen penelitian lainnya. (Cooper dan Schindler, 2006)

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali dan Latan (2015: 74) uji validitas pada *outer model* ini bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Pada model pengukuran (*outer model*) mengukur validitas suatu variabel dapat menggunakan dua indikator yakni dengan cara nilai dari validitas konvergen dan nilai dari validitas diskriminan. Validitas konvergen terjadi apabila korelasi yang tinggi diperoleh dari skor yang didapatkan dari dua instrument yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama (Hartono, 2008). Sedangkan pada validitas dekriminan terjadi apabila dua instrumen yang tidak sama atau berbeda digunakan untuk mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkolerasi sehingga menghasilkan skor yang memang tidak berkolerasi juga (Hartono, 2008).

Tabel 3.2
Parameter Uji Validitas dalam Model Pengukuran PLS

Uji Validitas	Parameter	Rule of Thumps
Konvergen	Faktor Loading	Lebih dari 0,5
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Lebih dari 0,5
	<i>Communalilty</i>	Lebih dari 0,5
Diskriminan	Akar AVE dan korelasi variabel	Akar AVE > Korelasi variabel laten
	<i>Cross Loading</i>	Lebih dari 0,7 dalam satu variabel

b. Uji Reabilitas

Menurut Hartono (2008) reabilitas merupakan sebuah uji yang menunjukkan akurasi, ketepatan, serta konsistensi suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran (Hartono, 2008). Pengujian *coposite reliability* umumnya digunakan sebagai alat penguji pada suatu konstruk dan *Rule of*

Thumps nilai dari *composite reliability* harus lebih besar dari 0,5 meskipun 0,6 masih dapat diterima (Haie et al., 2006).

2. Model Struktural (*Inner Model*)

Definisi dari model struktural (*inner model*) adalah penjelasan mengenai pengaruh antara variabel laten pada sebuah model dibangun sesuai dengan isi dari penelitian tersebut. Kata lain dari inner model sendiri adalah *inner relation* atau yang lebih sering disebut dengan evaluasi model struktural. Adapun pengukuran yang harus dilakukan dalam model struktural yakni :

a. *R-Square* (R^2)

Pada nilai R^2 dipergunakan untuk mengukur tingkat variasi begitu juga dengan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan begitu dapat diartikan apabila semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik pula model prediksi dari model penelitian yang diajukan tersebut. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat kriteria pada nilai *R-Square* yakni 0.75, 0.50, 0.25 dengan begitu dari kriteria tersebut dapat dikatakan bahwa nilai tersebut memiliki model kuat, sedang, dan lemah (Hair et al., 2011).

b. Nilai Koefisien *Path*

Tujuan dari nilai Koefisien *Path* adalah untuk menguji apakah sebuah variabel mempunyai arah hubungan baik itu positif atau negatif terhadap variabel lainnya. Menurut Hair et al., (2011) menyatakan bahwa pengujian yang dilakukan dalam tahap ini dapat dinilai melalui prosedur *Bootstrapping* pada *software SmartPLS*. Adapun nilai t-statistic yang dimiliki harus diatas 1.96 atau p-value dibawah 0,05 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan (Hair dkk, 2011).

3.8.3 Pengujian Hipotesis

Dalam bukunya Husein (2015: 21) menyatakan bahwa pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitasnya. Dalam pengujian hipotesis sendiri dapat dilihat dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% maka nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga standar atau kriteria penerimaan maupun penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak apabila t-statistik $> 1,96$. Sedangkan untuk

menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas adalah dengan H_a di terima apabila nilai $p < 0,05$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika (BBPPMPV BOE) merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) di lingkungan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi (Ditjen Pendidikan Vokasi), Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang berdiri serta beroprasinya mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 26 tahun 2020 tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. Adapun alamatnya terletak di Jl. Teluk Mandar, Arjosari, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Dalam pelaksanaannya BBPPMPV BOE Kota Malang membina kurang lebih 18 provinsi guru kejurusan yang bertujuan untuk mendapatkan ilmu dan bimbingan khususnya di bidang otomotif dan elektronika.

BBPPMPV BOE sendiri memiliki tugas melaksanakan pengembangan serta penjaminan mutu pendidikan khususnya di bidang Otomotif dan Elektronika selain itu juga memiliki fungsi diantaranya :

- 1 penyusunan program pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi;
- 2 pelaksanaan penjaminan mutu peserta didik, sarana prasarana, dan tata kelola pendidikan vokasi;
- 3 pelaksanaan penyelarasan pendidikan vokasi sesuai dengan kebutuhan dunia usaha dan dunia industri;
- 4 pelaksanaan fasilitasi dan peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan pada pendidikan vokasi;
- 5 pengelolaan data dan informasi;
- 6 pelaksanaan kerjasama di bidang pengembangan penjaminan mutu
- 7 pelaksanaan evaluasi pengembangan penjaminan mutu pendidikan vokasi; dan pelaksanaan urusan administrasi.

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi :

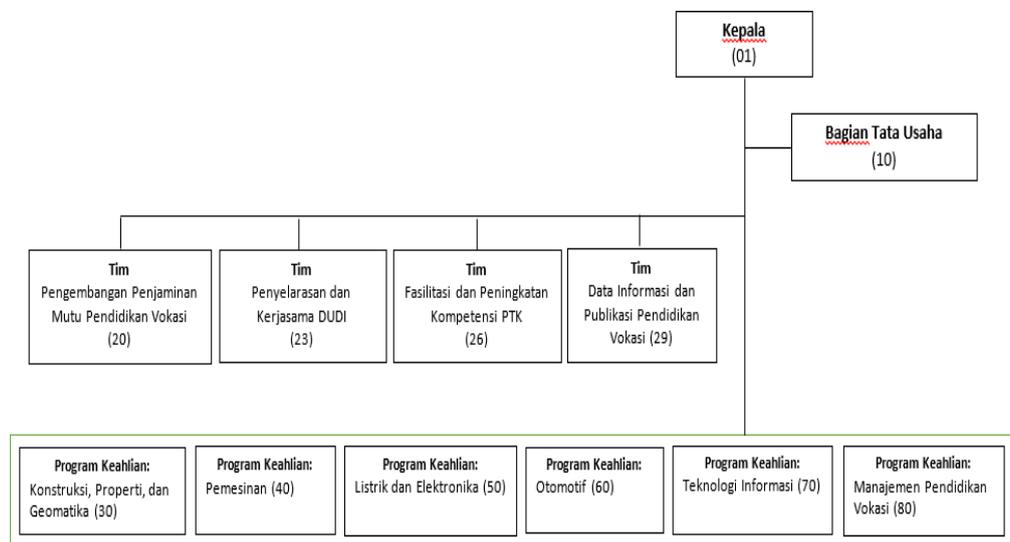
Membangun rakyat Indonesia yang menjadi pembelajar seumur hidup yang unggul, terus berkembang sejahtera dan berakhlak mulia dengan menumbuhkan nilai-nilai budaya Indonesia dan Pancasila.

Misi :

Mewujudkan pendidikan berkualitas tinggi yang merata dan berkelanjutan didukung oleh infrastruktur dan teknologi.

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi BBPPMPV BOE Malang



Sumber : BBPPMPV BOE Malang

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian kepada 80 responden melalui kuesioner yang disebarakan telah di dapat gambaran karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden

NO.	Karakteristik	Interval	Responden	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin	Laki-Laki	0	0 %
		Perempuan	80	100 %
	Jumlah		80	100 %
2.	Usia	20 s/d 30 tahun	40	50.00%
		31 s/d 40 tahun	28	35.00%
		41 s/d 50 tahun	10	12.50%
		> 50 tahun	2	2.50%
Jumlah		80	100 %	
3.	Masa Kerja	1-10 tahun	25	31.25%
		11-20 tahun	35	43.75%
		> 20 tahun	20	25.00%
	Jumlah		80	100 %

Sumber : Hasil Penelitian, 2023

Dari tabel 4.1 terdapat jumlah responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini terdiri dari 80 responden karyawan wanita. Berdasarkan data pada tabel 4.1 dengan 4 jenis pilihan usia responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut berusia antara 20 tahun hingga 30 tahun. Selanjutnya dilihat dari masa kerja karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut banyak karyawan yang sudah lama bekerja dikisaran bekerja selama 1-20 tahun.

4.3 Deskripsi Variabel Responden

Deskripsi variabel penelitian merupakan analisis statistik yang berguna untuk memahami distribusi frekuensi tanggapan responden terhadap kuesioner yang dikeluarkan, baik dari segi jumlah responden maupun proporsi pertanyaan variabel, meliputi deskripsi variabel penelitian. Faktor penelitian ini meliputi:

Tabel 4.2

Deskripsi Variabel *Work Family Conflict*

Item	Work Family Conflict										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
X1.1	1	1.3	6	7.6	5	6.3	42	53.2	25	31.6	4.06
X1.2	4	5.1	2	2.5	18	22.8	37	46.8	18	22.8	3.8
X1.3	3	3.8	3	3.8	20	25.3	24	43	19	24.1	3.29
X1.4	0	0	7	8.9	12	15.2	42	53.2	18	22.8	3.9
X1.5	1	1.3	1	1.3	12	15.2	39	49.4	26	32.9	4.11
X1.6	3	3.8	0	0	13	16.5	43	54.4	20	25.3	3.97
Jumlah Rata-rata											3.86

Sumber: Data diolah,2023

Nilai rata-rata frekuensi pada setiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden dijelaskan pada tabel 4.3. Item dengan nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa pernyataan yang dibuat tentang item tersebut akurat. Jika pernyataan pada item dianggap baik, maka perusahaan telah menerapkan pernyataan dari kuesioner dengan benar. Terlihat dari nilai rata-rata pada tabel di atas bahwa butir X1.5 memiliki nilai terbesar yaitu 4,11 poin. Oleh karena itu, anggota staf tidak menerapkan peraturan rumah tangga kepada mereka yang bekerja. Sedangkan butir X1.2 memiliki nilai rata-rata paling rendah yaitu 3,80. Dengan kata lain, pekerja tidak merasa lelah.

Tabel 4.3
Deskripsi Variabel Beban Kerja

Item	Beban Kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
X2.1	1	1.3	2	2.5	10	12.7	48	60.8	18	22.8	4.01
X2.2	1	1.3	1	1.3	9	11.4	42	53.2	26	32.9	4.15
X2.3	1	1.3	0	0	12	15.2	41	51.9	25	31.6	4.13
X2.4	1	1.3	1	1.3	7	8.9	44	55.7	26	32.9	4.18
X2.5	4	5.1	1	1.3	13	16.5	36	45.6	25	31.6	3.97
Jumlah Rata-rata											4.09

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.4 terlihat nilai frekuensi rata-rata tanggapan responden terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner. Item dengan nilai rata-rata yang tinggi

menunjukkan bahwa pernyataan yang dibuat tentang item tersebut akurat. Jika pernyataan pada item dianggap baik, maka organisasi telah menerapkan pernyataan dari kuesioner dengan benar. Terlihat dari nilai rata-rata pada tabel sebelumnya bahwa butir X2.4 memiliki nilai tertinggi yaitu 4,18. Hal ini menunjukkan bahwa jika tugas yang diberikan bukan merupakan tanggung jawabnya, maka karyawan tidak dapat menyesuaikan antara bakat dan kemampuannya. Nilai rata-rata butir X2.5 yaitu 3,97 merupakan yang terendah. Karyawan merasa target yang ditetapkan oleh perusahaan tinggi sehingga memberatkan.

Tabel 4.4
Deskripsi Variabel Stress Kerja

Item	Stress Kerja										Mean
	STS		TS		N		S		SS		
	f	%	F	%	f	%	f	%	f	%	
Z1.1	3	3.8	1	1.3	7	8.9	62	78.5	6	7.6	3.85
Z1.2	3	3.8	1	1.3	8	10.1	44	55.7	23	29.1	4.05
Z1.3	1	1.3	2	2.5	8	10.1	43	54.4	25	31.6	4.13
Z1.4	4	5.1	1	1.3	13	16.5	36	45.6	25	31.6	3.97
Z1.5	3	3.8	0	0	15	19	40	50.6	21	26.6	3.96
Jumlah Rata-rata											3.99

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan tabel 4.5 dapat dijelaskan bahwa nilai rata-rata frekuensi pada tiap item pernyataan kuesioner yang telah dijawab oleh responden. Item yang memiliki nilai mean tinggi menunjukkan bahwa pernyataan pada item tersebut sudah bagus. Jika pernyataan pada item dinilai bagus maka implementasi pernyataan pada kuesioner sudah dilakukan dengan baik oleh perusahaan. Dari nilai mean pada tabel diatas dapat dilihat bahwa item Z1.3 memiliki nilai paling tinggi yaitu 4.13. Artinya karyawan merasa tekanan kerja yang terlalu berlebihan dapat mengganggu kehidupan pribadi. Sedangkan pada item Z1.1 memiliki nilai mean paling rendah yakni 3.85. Artinya karyawan merasa suasana di kantor nyaman

Tabel 4.5
Deskripsi Variabel *Turnover Intention*

	Turnover Intention	
--	--------------------	--

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Y1.1	1	1.3	1	1.3	13	16.5	40	50.6	24	30.4	4.08
Y1.2	1	1.3	2	2.5	14	17.7	42	53.2	20	25.3	3.99
Y1.3	1	1.3	1	1.3	9	11.4	44	55.7	24	30.4	4.13
Y1.4	2	2.5	1	1.3	12	15.2	45	57	19	24.1	3.99
Jumlah Rata-rata											4.04

Sumber: Data diolah,2023

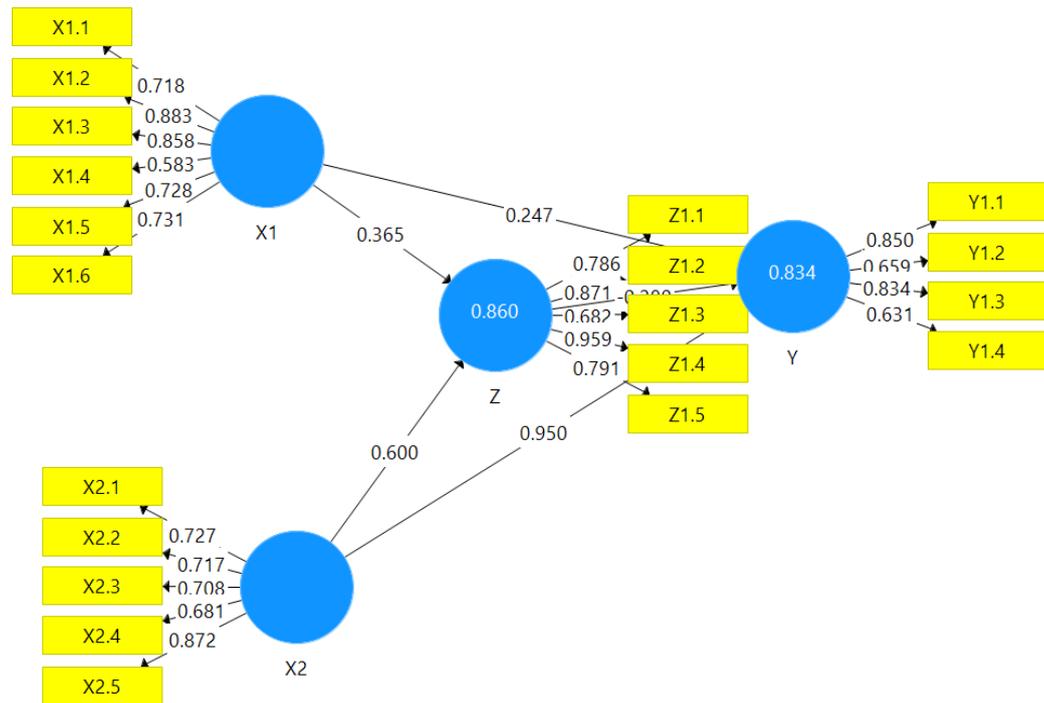
Berdasarkan tabel 4.6 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap setiap pernyataan pada nilai rata-rata frekuensi kuesioner. Item dengan nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa komentar yang dibuat tentang item tersebut akurat. Jika pernyataan pada item dianggap baik, maka perusahaan telah menerapkan pernyataan dari kuesioner dengan benar. Terlihat dari nilai rata-rata pada tabel sebelumnya bahwa butir Y1.3 memiliki nilai tertinggi yaitu 4,13. Hal ini menunjukkan bahwa pekerja mencari informasi tentang lowongan di perusahaan lain yang menawarkan posisi yang lebih baik atau kompensasi yang lebih besar. Nilai rata-rata item Y1.2 dan Y1.4 yaitu 3,99 merupakan yang terendah. Dengan artian tidak berniat untuk keluar dari pekerjaan karena ada perkembangan karir atau pekerjaanyang diemban tidak terlalu berat.

4.4 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Model PLS yang digunakan dalam penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 4.4, dengan penggunaan perangkat lunak smartPLS 3.0, peneliti menggunakan pendekatan analisis *Partial Least Square* (PLS) untuk mengevaluasi hipotesis.

Gambar 4.4 Hasil Pengujian Diagram Jalur Model Pengukuran PLS

(Outer Model)



Sumber: Data diolah, 2023

4.5 Evaluasi Model PLS

4.5.1 Model Pengukuran (Outer Model)

Guna menilai *outer model* menggunakan teknik analisis *Partial Least square*, terdapat 3 kriteria yang harus dipenuhi yakni *convergent validity*, *discriminant validity* dan *composite reliability* untuk memenuhi kriteria dalam menilai outer loading menggunakan teknik analisis *Partial Least Square*

4.5.1.1 Convergent Validity

Uji validitas konvergen dalam PLS dinilai berdasarkan loading factor atau outer loading. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi syarat apabila nilai loading factornya > 0.5 dan dikatakan termasuk dalam kategori baik apabila nilai loading faptor > 0.7 . (Ghozali dan Latan, 2015). Dalam penelitian ini, ketentuan validitas konvergen menggunakan batas loading factor. Berikut nilai loading factor masing-masing itempada variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.6
Outer Loading

Variabel	Indikator	Item	Loading Factor	Keterangan
Work Family Conflict	Time Based Conflict	X1.1	0.718	Valid
		X1.2	0.883	Valid
	Strain Based Conflict	X1.3	0.858	Valid
		X1.4	0.583	Valid
	Behavior Based Conflict	X1.5	0.728	Valid
		X1.6	0.731	Valid
Beban Kerja	Bekerja keras	X2.1	0.727	Valid
	Bekerja cepat	X2.2	0.717	Valid
	Batas waktu	X2.3	0.708	Valid
	Ukuran pekerjaan yang berat	X2.4	0.681	Valid
	Yekanan akibat tingginya beban kerja	X2.5	0.872	Valid
Stress Kerja	Kondisi di tempat kerja	Z1.1	0.786	Valid
	Kondisi fisik	Z1.2	0.871	Valid
	Tekanan Kerja	Z1.3	0.682	Valid
	Rasa percaya diri	Z1.4	0.959	Valid
	Jangla waktu (deadline)	Z1.5	0.791	Valid
Turnover Intention	Thinking of Quitting	Y1.1	0.850	Valid
		Y1.2	0.659	Valid
	Intention to search for alternatif	Y1.3	0.834	Valid
	Intention to quit	Y1.4	0.631	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data tabel 4.6 diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian banyak yang memiliki nilai outer loading > 0.7 , Namun terdapat beberapa indikator yang memiliki nilai outer loading < 0.7 yaitu outer loading antara 0.5 – 0.6. Sudah dianggap cukup untuk memenuhi syarat convergent validity (Ghozali dan Latan, 2015). Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai outer loading-nyadibawah 0.5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk digunakan penelitian dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.5.1.2 Discriminant Validity

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji discriminant validity. Uji

discriminant validity menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi discriminant validity apabila nilai cross loading indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut adalah nilai crossloading masing-masing indikator;

Tabel 4.7
Cross Loading

	<i>Work Family Conflict</i>	Beban Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Stress Kerja
X1.1	0.718	0.567	0.471	0.557
X1.2	0.883	0.761	0.728	0.838
X1.3	0.858	0.612	0.571	0.673
X1.4	0.583	0.527	0.407	0.469
X1.5	0.728	0.676	0.731	0.579
X1.6	0.731	0.615	0.636	0.737
X2.1	0.521	0.727	0.621	0.635
X2.2	0.632	0.717	0.824	0.592
X2.3	0.417	0.708	0.631	0.483
X2.4	0.632	0.681	0.471	0.612
X2.5	0.839	0.872	0.755	0.959
Y1.1	0.615	0.712	0.85	0.56
Y1.2	0.48	0.672	0.659	0.596
Y1.3	0.631	0.709	0.834	0.563
Y1.4	0.673	0.611	0.631	0.685
Z1.1	0.637	0.623	0.517	0.786
Z1.2	0.758	0.777	0.669	0.871
Z1.3	0.542	0.756	0.636	0.682
Z1.4	0.839	0.872	0.766	0.959
Z1.5	0.757	0.664	0.649	0.791

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan informasi pada tabel 4.7 setiap indikator variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang lebih besar pada variabel yang dihasilkannya dibandingkan pada variabel lainnya. Menurut hasilnya dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang kuat dalam merangkai masing-masing variabel tersebut. Selain itu juga dapat dilihat pada Nilai rata-rata varian yang diekstraksi (AVE) untuk setiap indikator, yang harus > 0,5 untuk model yang layak, adalah cara lain untuk menentukan validitas diskriminan selain melihat nilai cross loading.

Tabel 4.8
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
<i>Work Family Conflict</i>	0.573
Beban Kerja	0.521
Stress Kerja	0.677
<i>Turnover Intention</i>	0.563

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data dari tabel 4.8 diketahui bahwa nilai AVE pada setiap variabel *Work Family Conflict*, *Beban Kerja*, *Stres Kerja* dan *Turnover Intention* > 0.5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik dan sesuai.

4.5.1.3 Composite Reliability

Komponen yang digunakan untuk mengevaluasi ketergantungan indikator pada suatu variabel disebut reliabilitas komposit. Jika suatu variabel memiliki nilai composite reliability lebih besar atau sama dengan 0,6 maka dapat dinyatakan memenuhi composite reliability. Adapun nilai reliabilitas untuk setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini tercantum di bawah ini.

Tabel 4.9
Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Work Family Conflict	0.888	0.847
Beban Kerja	0.86	0.798
Stress Kerja	0.835	0.732
Turnover Intention	0.912	0.876

Sumber: Data diolah,2023

Data pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai composite reliability dari seluruh variabel penelitian adalah $> 0,6$. Dengan temuan tersebut dapat dikatakan bahwa semua variabel memiliki tingkat reabilitas yang tinggi karena masing-masing variabel telah memenuhi composite reliability.

4.5.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Untuk mengetahui keterkaitan antara konstruk, taraf signifikan, dan R square model penelitian dilakukan pengujian inner model atau model struktural. Signifikansi dan koefisien parameter jalur struktural, serta R Square untuk mengevaluasi konstruk dependen uji-t, digunakan untuk menilai model struktural.

4.5.2.1 R-Square

R-Square untuk setiap variabel dependen adalah hal pertama yang harus dipertimbangkan saat mengevaluasi model dengan PLS. Hasil estimasi R Square menggunakan SmartPLS ditunjukkan pada tabel 4.10.

Tabel 4.10

Nilai R Square

Variabel	R Square
Stres Kerja	0.860
<i>Turnover Intention</i>	0.834

Sumber: Data diolah, 2021

Keterangan pada tabel 4.10 menunjukkan bahwa nilai R Square variabel stres kerja sebesar 0,860. Menurut temuan ini, variabel *Work family conflict* dan Beban Kerja dapat menjelaskan 86% varian dalam variabel Stres Kerja, sedangkan faktor lain dapat menjelaskan sisanya 16%. R Square untuk variabel *Turnover Intention* sebesar 0,834. Hal ini menunjukkan bahwa faktor *work family conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja masing-masing dapat memberikan kontribusi sebesar 83,4% terhadap variabel *Turnover Intention*, sedangkan sisanya sebesar 16,6% dijelaskan oleh variabel tambahan yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4.5.2.2 Pengujian *Goodness of Fit*

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GoF = \sqrt{0.677 \times 0.860^2}$$

$$GoF = 0.608$$

Nilai Gof yang terdapat dalam penelitian ini termasuk dalam kategori GoF Besar karena nilai yang didapat lebih dari 0,68 sehingga memiliki arti model yang ada pada penelitian ini memiliki kemampuan yang tinggi dalam menjelaskan data.

4.5.2.3 Uji Sobel

Uji mediasi adalah metode yang digunakan untuk mendeteksi posisi variabel analisis di dalam model. Pengujian mediasi dilakukan lewat cara-cara yang dikembangkan oleh Sobel yang dihasilkan dengan uji sobel dengan *Software Free Statistic Calculation For Test*. Uji ini dilakukan melalui cara menguji pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening, yang kedua untuk menguji pengaruh beban kerja

terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening. Dibawah ini adalah hasil perhitungan dengan *Software Free Statistic Calculation For Sobel Test*.

Tabel 4.11
Hasil Uji Sobel Test *Work Family Conflict* (X1) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui Stress Kerja (Z)

Sobel Test Statistic	1.6345
One- tailed probability	0.0414
Two tailed probability	0.0828

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan output nilai Sobel Test Statistic sebesar 1.6345 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 1.66. maka model pengaruh tidak langsung dari variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui stress kerja diterima. Sehingga dapat dilihat bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Sobel Test Beban Kerja (X2) Terhadap *Turnover Intention* (Y) Melalui Stress Kerja (Z)

Sobel Test Statistic	1.2945
One- tailed probability	0.0279
Two tailed probability	0.0559

Sumber: Data diolah,2023

Berdasarkan output nilai Sobel Test Statistic sebesar 1.2945 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 1.66. maka model pengaruh tidak langsung dari variabel beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja diterima. Sehingga dapat dilihat bahwa stress kerja dapat memediasi pengaruh antara beban kerja

terhadap turnover intention.

4.5.3 Hasil Pengujian Hipotesis

Parameter signifikan yang dihitung menawarkan banyak pengetahuan mengenai korelasi antara variabel penelitian. Nilai yang termasuk dalam *output result* untuk *inner weight* berfungsi sebagai dasar untuk mengevaluasi hipotesis. Hasil output perkiraan untuk mengevaluasi model struktural ditunjukkan pada Tabel 4.14.

Tabel 4.13
Hasil Uji Inner Weight

Model	Original sampel	Sample Mean	Standart Deviation	P-value
<i>Work Family Conflict</i> → <i>Turnover Intention</i>	0.247	0.250	0.124	0.047
<i>Work Family Conflict</i> → Stress Kerja	0.365	0.353	0.107	0.001
Beban Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0.950	0.986	0.138	0.000
Beban Kerja → Stress Kerja	0.600	0.612	0.099	0.000
Stress Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0.280	-0.320	0.139	0.044

Sumber: Data diolah,2023

Dalam PLS, setiap hipotesis hubungan diuji secara statistik melalui mediasi. Dalam hal ini, sampel menggunakan metode bootstrapping dalam melakukan pengolahannya.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan analisis Software SmartPLS guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan PLS yang menyatakan nilai sig $0.047 < 0.05$, sehingga *work family conflict* berpengaruh terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian terdahulu menurut Nasution (2017)

mengemukakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan atau niat karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terlaksana dalam perilaku. *Work family conflict* sendiri dapat terjadi akibat adanya usaha dalam menyeimbangkan tuntutan peran baik itu dirumah maupun pekerjaan. Apabila individu terus mengalami bentrok antar kedua peran tersebut ditambah belum terselesaikan antara pekerjaan dan perannya dalam keluarga, maka besar kemungkinan seseorang akan memutuskan untuk mencari pekerjaan lain. Sehingga dengan demikian dapat memaksimalkan keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi (Ahsani et al., 2020). Penelitian yang dilakukan oleh Utama dan Sintaasih (2015), dan Ahsani et al., (2020) menyatakan bahwa *work family conflict* memiliki efek positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al., (2018) menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4.6.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan analisis Software SmartPLS guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan PLS yang menyatakan nilai sig $0.000 < 0.05$, sehingga beban kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian menurut Ahsani et al., (2020) menyatakan bahwa beban kerja dapat menimbulkan niat ataupun keinginan untuk meninggalkan perusahaan, setiap orang pasti berkeinginan untuk terus merasa nyaman dalam pekerjaannya, sehingga apabila sudah merasa tidak nyaman pasti

akan mencari pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh (Suputra, Yuesti, Sudja, 2018) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian (Kurniawati et al., 2018) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Dalam pandangan islam Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan individu merasa tertekan apabila tidak bisa memenuhi atau menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga dalam pandangan islam terdapat firman Allah SWT pada penggalan surat Al – Baqarah ayat 286, yang berbunyi :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۗ

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”,

Dijelaskan dalam surat Al – Baqarah ayat 286 bahwa Allah SWT tidak mungkin membanai seseorang kecuali seseorang tersebut mampu dan sanggup untuk melewatinya. Dengan kata lain, Allah SWT tidak mungkin memberikan cobaan diluar batas kemampuan seseorang. Dalam agama islam sudah jelas dibangun dengan asan kemudahan, sehingga apabila seorang karyawan merasa terbebani ataupun keberatan dalam melaksanakan pekerjaannya yang tidak sesuai dengan kemampuannya, maka karyawan tersebut diijinkan untuk berpindah pekerjaan apabila memang dirasa itu lebih baik. Bekerja merupakan salah satu bentuk ibadah yang dilakukan bagi seseorang, oleh karena itu berpindah pekerjaan untuk melakukan yang lebih baik lagi merupakan semata – mata merupakan bentuk ibadah kepada Allah SWT.

Syekh Jalaludin al-Mahalli dalam tafsir Jalalain menjelaskan makna Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kemampuannya, artinya manusia mendapat apa yang diusahakannya berupa kebaikan. Artinya pahalanya dan ia beroleh pula dari hasil kejahatannya, yakni dosanya. Maka seseorang itu tidaklah menerima hukuman dari apa yang tidak dilakukannya. Sementara Ibnu Katsir dalam tafsirnya menerangkan, seseorang tidak dibebani melainkan sebatas kesanggupannya. Hal ini merupakan salah satu dari lemah-lembut Allah SWT kepada makhluk-Nya dan kasih sayang-Nya kepada mereka, serta kebaikan-Nya kepada mereka, Begitu pula dengan Syekh Wahbah az-Zuhaili menjelaskan dalam Tafsir Al-Wajiz, Allah tidak akan membebani seseorang kecuali sesuai kemampuannya. Baginya itu pahala atas perbuatan baik yang dia usahakan, baginya pula dosa atas perbuatan buruk yang dia usahakan. Berdasarkan pandangan para mufassir di atas, Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Maka dari itu, tugas manusia di dunia hanyalah bertakwal kepada Rabb-nya. Dengan begitu niscaya Allah akan memberikan kemuliaan bagi mereka yang tetap bertawakal dalam menghadapi cobaan Allah kepada hamba-Nya.

4.6.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang menggunakan analisis Software SmartPLS guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Diterima. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan PLS yang menyatakan nilai $\text{sig } 0.000 < 0.05$, sehingga stress kerja berpengaruh terhadap *turnoverintention*. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian menurut Mangkunegara (2009) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan sebuah perasaan

tertekan dalam menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang dialami oleh karyawan dalam pekerjaannya. Stres kerja merupakan sebuah permasalahan yang timbul akibat tingginya intensitas pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tetapi tidak ditunjang dengan kebutuhan waktu untuk mengerjakan tugas tersebut. Sehingga karyawan dapat merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaan sehari – hari yang diberikan kepadanya sehingga dapat menimbulkan ketidaknyamanan. Stres kerja yang berlangsung berkepanjangan dapat memicu karyawan untuk melakukan turnover intention atau meninggalkan perusahaan maupun organisasinya (De Clercq et al., 2020). Sehingga semakin meningkatnya stres kerja maka akan semakin meningkat pula keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Price (2001) bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4.6.4 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui Stress Kerja sebagai Variabel Intervening

Pembahasan mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variable intervening adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa *work family conflict* secara tidak langsung berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variable intervening, diterima . Hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis menggunakan hasil uji sobel menyatakan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 1.6345 sehingga stress kerja mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian menurut Amelia dalam Agustina & Sudibya, (2018) memaparkan dari sisi *work family conflict* sendiri, bahwa individu yang memiliki jam kerja yang lebih lama

cenderung kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas peran pada keluarga maupun pekerjaan sehingga dapat memicu tekanan atau stres dalam dirinya yang dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar atau pindah dari perusahaan tersebut. Akibat dari stres kerja yang berkepanjangan dapat mendorong seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya atau bahkan meninggalkan perusahaannya. Dengan kata lain apabila semakin tinggi tingkat *work family conflict* maka dapat mendorong timbulnya stres kerja, dimana dalam keadaan tertekan munculah keinginan untuk *turnover intention*. Sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kusumanegara et al., (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *work family conflict* pada *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel *intervening*. Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Muhdiyanti & Hidayati (2017) dimana permasalahan antara dua peran tersebut dapat mempengaruhi intensitas keluar secara tidak langsung melalui stres kerja.

4.6.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui Stress Kerja sebagai Variabel Intervening

Pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variable *intervening* adalah guna menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa beban kerja secara tidak langsung berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui stress kerja sebagai variable *intervening*, diterima . Hal ini dapat dilihat dari uji hipotesis menggunakan hasil uji sobel menyatakan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 1. 2945 sehingga stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian menurut Nasution (2017) menjelaskan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas, wewenang yang diberikan

tidak sesuai dengan tanggung jawab, adanya permalahan dalam perusahaan, serta perbedaan persepsi dalam pekerjaan dan pendapatan yang diterima tidak sesuai dapat menimbulkan stres kerja yang cukup tinggi sehingga berdampak pada munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Beban kerja yang tinggi akan menuntut karyawan untuk bekerja di luar jam kerja normal sehingga dapat menyebabkan karyawan kelelahan baik fisik maupun psikis yang pada akhirnya dapat menciptakan terjadinya stres kerja. Stres kerja juga dapat menyebabkan karyawan mengalami masalah terkait kesehatannya sehingga mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi tersebut dan mencari pekerjaan baru yang dapat mengurangi stres kerja. Pernyataan tersebut didukung oleh hasil penelitian dari Pradana & Salehudin (2013) yang menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap *turnover intention* yang di mediasi oleh stres kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan dalam penelitian yang telah dilakukan dengan judul pengaruh *work family conflict* dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening (studi kasus BBPPMPV BOE Kota Malang tahun 2023) adalah sebagai berikut :

- 1 Variabel *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di BBPPMPV BOE Kota Malang
- 2 Variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di BBPPMPV BOE Kota Malang
- 3 Variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di BBPPMPV BOE Kota Malang
- 4 Variabel stres kerja dapat memediasi hubungan antara *work family conflict* dengan *turnover intention* di BBPPMPV BOE Kota Malang
- 5 Variabel stres kerja dapat memediasi hubungan antara beban kerja dengan *turnover intention* di BBPPMPV BOE Kota Malang

5.2 Saran

Penulis mengajukan sejumlah rekomendasi yang dapat dipertimbangkan baik untuk topik penelitian tambahan berdasarkan temuan kesimpulan yang disajikan dalam penelitian ini. Rekomendasinya adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, guna mengurangi *tingkat work family conflict* yang tinggi sebaiknya dengan mengoptimalkan saat hari libur bagi karyawan untuk berlibur atau menghabiskan waktu dengan keluarga dengan begitu waktu yang digunkakn unutk bekerja maupun keluarga dapat terbagi dengan baik dan rata. Selain itu juga, untuk menurunkan tingkat stres kerja dan beban kerja yang dialami oleh karyawan yakni dapat dengan melakukan kegiatan bersama seperti melakukan karya wisata bersama karyawan, kegiatan keagamaan maupun olahraga, serta ditunjang dengan pemberian intensif kepada karyawan melakukan pekerjaan tambahan diluar jam kerja maupun karyawan yang telah memenuhi target sehingga beberapa

hal tersebut dapat mengurangi keinginan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

2. Bagi peneliti berikutnya, agar dapat mengembangkan penelitian maka dapat menambahkan variabel selain yang tertera pada model penelitian ini. Selain itu juga diharapkan dapat menambah sampel dengan jumlah yang lebih banyak agar hasil penelitian yang diperoleh lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 775. <https://doi.org/10.24843/EEB.2018.v07.i03.p06>
- Ahsani, dkk (2020). *Work Overload, Turnover Intention, Dan Work Family Conflicts* Pada Pegawai Perbankan Di Surakarta. *Research Fair Unisri*, 4(1). <https://doi.org/10.33061/rsfu.v4i1.3401>
- Amstad, dkk (2011). A meta-analysis of work– family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 151–169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arifiani, dkk (2019). *The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave*. *KnE Social Sciences*. <https://doi.org/10.18502/kss.v3i26.5372>
- Bawono, A. (2006). *Multivariate analysis dengan SPSS*. STAIN Salatiga Press.
- Buhali, G. A., & Margaretha, M. (2013). Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap Komitmen Organisasi: Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*.
- Cooper, dkk (2006). *Metode Riset Bisnis*. PT Media Global Edukasi. Dessler, G. (1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)* (2nd ed.). Jakarta PT Prenhallindo.

- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles. The Academy of Management Review*, 10(1), 76. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Halimah, dkk (2016). Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention*.
- Handoko, (2012). *MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA* (2nd Ed.). BPFY Yogyakarta.
- Hardiranja, (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Grasindo.Hartono,
- J. (2008). *Metodelogi Penelitian Sistem Informasi*. CV Andi Offset.
- Khan, R. B. F. (2022). Mediation Role of Work Flexibility on the Linking of Work Family Conflict and Job Satisfaction. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 9(1), 87–93. <https://doi.org/10.26905/jbm.v9i1.7627>
- Kurniawati, dkk. (2018). Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi *Turnover Intention* (Studi Pada Karyawan PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/jab.v7i2.22694>
- Kusumanegara, dkk. (2018). *Work-family conflict on turnover intention regarding work stress as intervening variable. International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 141–154. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n2.153>
- Londong, D., & Yulita, H. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Yang Tidak Jelas Dan Ketidakpuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris: Pt. Honda Prospect Motor). 2541.

- Muhdiyanto, Hidayati, L. A. (2017). *The Modeling Job Stress on the Intent to Leave*. *Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi*, 15, 54-64.
- Mujiati, N. W. (2016). Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi. 14.
- Munda, A. O., & Yuniawan, A. (2018). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Ambiguitas Peran Terhadap *Intention To Quit* Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Nabila, dkk (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).
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. 3.
- Nasution, W. A. (2009). Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Intensi Turnover Pada Call Center Telkomsel Di Medan. 4.
- Natalia, P. (n.d.). Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening.
- Nurminto, E. (2003). *Ergonomi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Guna Widya.
- Rasminingsih, N. K. N. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Transformational Leadership, Dan Kompensasi Finansial Terhadap *Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. 5.

- Roboth, J. Y. (2015). Analisis Work Family Conflict, Stres Kerja Dan Kinerja Wanita Berperan Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 33–46.
- Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Graha Ilmu.
- Schultz, ., D. P. (2006). *Psychology and work today an introduction to industrial and organization psychology*. New Jersey : Pearson.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Salemba Empat.
- Siregar, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia. UMM Pres.*
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Suputra, dkk. (2018). The Effect Of Work Satisfaction, Organizational Commitment an Workload On Turn Over Intention On PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Unit Sekanca Denpasar Gajah Mada. *Journal Of Applied Research*, 4(08), 1939–1945.
<https://doi.org/10.31142/rajar/v4i8.06>
- Utama dkk. (2015). Pengaruh *Work - Family Conflict* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan *Turnoverintention*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3703–3737.
- Utomo, T. W. W. (2008). *Analisis Beban Kerja dalam Rangka Analisis Kebutuhan*.

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

ANALISIS PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI BBPPMPV BOE MALANG

1. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : Kurang dari 20 tahun

20 s/d 30 tahun

31 s/d 40 tahun

41 s/d 50 tahun

Lebih dari 50 tahun

Status Perkawinan : Belum Menikah Menikah

Lama Bekerja : 1-5 tahun

6-10 tahun

11-15 tahun

16-20 tahun

Lebih dari 20 tahun

* Berilah tanda Check list () pada jawaban sesuai dengan Bapak/Ibu/saudara/i.

2. Petunjuk Pengisian Angket

- Mohon angket diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan.
- Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/I, dengan memberikan tanda Check list () pada kolom yang tersedia.
- Adapun bobot yang tersedia adalah 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

3. Daftar Pertanyaan

A. Variabel *Work Family Conflict* (Konflik Pekerjaan-Keluarga)

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa kurangnya waktu untuk berkumpul bersama keluarga					
2.	Saya terlambat datang ke kantor, jika aktivitas atau urusan dalam keluarga belum selesai					
3.	Saya merasa tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga					
4.	Saya merasa permasalahan dalam keluarga mempengaruhi produktivitas dalam bekerja.					
5.	Saya merasa kelelahan bekerja sehingga mempengaruhi aktivitas ataupun pekerjaan di rumah.					
6.	Saya merasa kurang optimal dalam bekerja, jika sebelumnya kelelahan dalam menyelesaikan aktivitas pribadi maupun keluarga					

B. Variabel Beban Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya bekerja keras untuk memenuhi target pekerjaan.					
2.	Saya merasa selalu dikerjar deadline dalam mengerjakan tugas					
3.	Saya merasa waktu yang diberikan tidak cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya tidak bisa menggunakan keterampilan atau kemampuan, jika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan job description.					
5.	Saya merasa perusahaan menetapkan target yang tinggi sehingga memberatkan saya.					

C. Variabel Stres Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa suasana kantor kurang nyaman dan kurang menyenangkan.					
2.	Saya merasa kesehatan saya terganggu (stres) jika tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan saya.					
3.	Saya merasa tekanan kerja yang terlalu berlebihan dapat mengganggu kehidupan pribadi saya.					
4.	Saya kurang percaya diri dalam memberikan pendapat atau masukan kepada atasan.					
5.	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan dengan jangka waktu tertentu.					

D. Varibel *Turnover Intention*

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1.	Saya merasa belum puas bekerja di perusahaan ini.					
2.	Saya terkadang berfikir untuk keluar perusahaan.					
3.	Saya terkadang tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru					
4.	Saya berniat untuk keluar dari perusahaan apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik sesuai dengan kemampuan saya.					

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
5	5	5	4	5	4	4	5	5	5
5	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	5	5	5
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
4	3	3	4	5	4	4	5	4	4
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	4	3	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
4	3	3	4	3	4	4	3	3	4
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	3	4	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	2	2	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	5	4
5	4	4	5	5	4	5	5	5	5

4	4	4	5	4	5	5	4	5	4
3	3	3	4	4	3	4	4	4	3
5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
4	3	3	3	4	4	3	4	4	4
4	1	1	5	1	1	5	1	5	4
4	4	4	3	4	4	3	4	3	4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
4	5	5	4	5	5	4	5	4	4
4	3	3	4	3	4	4	3	4	4
4	3	3	3	4	3	3	4	5	4
5	5	5	4	4	3	4	4	4	5
2	1	1	2	4	3	2	4	3	2
5	3	3	4	3	4	4	3	4	5
3	4	4	4	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
4	4	4	4	5	3	4	5	5	4
1	1	1	3	4	1	3	4	3	1
4	3	3	4	3	5	4	3	5	4
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	3	3	2	3	4	2	3	4	4
5	5	5	4	4	3	4	4	4	5
4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
4	4	3	4	4	4	4	5	4	3
5	3	4	5	5	3	4	3	4	5
2	4	2	4	4	5	5	4	4	5
2	4	3	3	4	4	4	4	4	4
2	4	3	2	3	4	4	5	5	3
4	3	5	5	3	3	3	2	1	4
3	4	4	3	2	4	4	3	3	3
2	4	4	2	3	4	5	4	5	4
4	2	4	3	3	3	1	4	4	4
4	4	5	2	4	4	4	4	4	5
5	4	4	2	5	4	4	5	3	3
2	1	2	3	3	1	4	3	3	4
3	4	3	2	3	4	3	4	4	5

X2.5	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	4	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	5

4	4	4	4	4	4	5	3	4	3
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3
5	4	5	4	5	4	4	3	4	3
5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
3	4	3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5
5	4	5	5	5	4	4	4	4	4
3	4	3	4	3	3	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	3	3	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	3
5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
3	4	3	3	3	3	3	3	4	3
4	4	4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	3	4	3	3	3	4
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	4	4
5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
3	4	3	4	3	3	4	4	4	3
5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
3	4	3	3	3	4	4	3	4	4
1	4	1	5	1	1	1	5	1	4
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4
5	5	4	4	5	5	5	4	5	4

3	3	4	4	3	4	3	4	3	4
3	3	4	3	3	3	4	3	4	4
5	5	5	4	5	3	4	4	4	5
1	1	2	2	1	3	4	2	4	2
3	3	5	4	3	4	3	4	3	5
4	4	3	4	4	5	4	4	4	3
4	4	4	4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	3	5	4	5	4
1	1	1	3	1	1	4	3	4	1
3	3	4	4	3	5	3	4	3	4
5	5	4	5	5	4	4	5	4	4
3	3	4	2	3	4	3	2	3	4
5	5	5	4	5	3	4	4	4	5
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
3	3	4	3	3	3	2	3	2	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
2	2	3	1	2	3	4	1	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
1	1	1	4	1	1	3	4	3	1
4	4	4	3	4	4	4	3	4	3

Lampiran 3. Surat Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANGFAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP 198710022015032004
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Aulia Azzahra Al Firdausi
NIM 19510199
Konsentrasi : Manajemen SDM
Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*
Judul Skripsi : **Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus BBPPMPV BOEKota Malang Tahun 2023)**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	27%	11%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 14 Juni 2023

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

Lampiran 4. Jurnal Bimbingan Skripsi



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK
IBRAHIM MALANG FAKULTAS EKONOMI**

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 19510199
Nama : Aulia Azzahra Al Firdausi
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ryan Basith Fasih Khan, M.M
Judul Skripsi : Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap
Turnover Intention Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel *Intervening*
(Studi Kasus BBPPMPVBOE Kota Malang Tahun 2023)

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	12 Januari 2023	Melakukan konsultasi terkait pemilihan judul penelitian skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
2	17 Januari 2023	ACC judul beserta lokasi penelitian	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
3	10 Maret 2023	Konsultasi terkait Bab 1 2 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
4	17 Maret 2023	Revisi terkait Bab 1 2 3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
5	20 Maret 2023	Revisi terkait Bab 1,2,3	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
6	22 Maret 2023	ACC Proposal Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
7	13 April 2023	ACC Revisi Seminar Proposal	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

8	29 Mei 2023	Konsultasi terkait Bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
9	13 Juni 2023	Konsultasi dan Revisi Bab 4 dan 5	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi
10	14 Juni 2023	ACC Skripsi	Genap 2022/2023	Sudah Dikoreksi

Malang, 14 Juni 2023
Dosen Pembimbing



Ryan Basith Fasih Khan, M.M

Lampiran 5. Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Aulia Azzahra Al Firdausi
Tempat, tanggal lahir : Sidoarjo, 10 Oktober 2000
Alamat Asal : Griya Permata Meri blok C1 no 64 Kota
Mojokerto
Telepon/Hp : 08123162782
E-mail : auliaazzahraaf10@gmail.com

Pendidikan Formal

1. SDIT Permata Kota Mojokerto
2. SMPN 1 Kota Mojokerto
3. SMAN 1 Sooko Kab. Mojokerto
4. Prodi Manajemen UIN Malang

Pendidikan Non Formal

1. Ma'had Sunan Ampel Al'Aly
2. Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Program Pengembangan Bahasa Inggris (PPBI) UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Humas Unit Kegiatan Mahasiswa Olahraga UNIOR UIN Malang

Prestasi

1. Juara 3 dalam Sebelas Maret Liga Voli Mahasiswa Nasional Tahun 2019
2. Juara 1 dalam Turnament Bola Voli Machung League tahun 2020
3. Juara 2 Bola Voli dalam Pekan Seni dan Olahraga Nasional I Perguruan Tinggi Keagamaan Negeri tahun 2022
4. Juara 3 dalam Kejuaraan Nasional Bola Voli Diesnatalis Unesa ke – 58 tahun 2022
5. Juara 1 dalam Turnament Bola Voli Machung League tahun 2023

Lampiran.6 Surat Keterangan Penelitian

 **KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI**
**BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU
PENDIDIKAN VOKASI BIDANG OTOMOTIF DAN ELEKTRONIKA**
Jalan Teluk Mandar Arjosari, Tromol Pos 5 Malang 65126
Telepon (0341) 491239, 495849 Faksimile (0341) 491342
Laman bbppmpvboe.kemdikbud.go.id, surel bbppmpvboe@kemdikbud.go.id

Nomor : 0462/D7.6/AL.04/2023 10 April 2023
Hal : Ijin Penelitian Skripsi

Yth. Wakil Dekan Bidang Akademik
di UIN Malang

Berdasarkan surat Saudara nomor : B-175/F.Ek.1/PP.00.9/04/2023 tanggal 3 April 2023 perihal permohonan Ijin Penelitian Skripsi, Dengan ini kami informasikan bahwa Penelitian, tersebut dapat dilaksanakan tanggal 10 April 2023 s.d 17 April 2023, di Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Otomotif dan Elektronika Malang (BBPPMPV BOE), sejumlah 1 Mahasisiwa., a.n Aulia Azzahra Al Firdausi

Terkait dengan kegiatan tersebut ada hal-hal yang perlu diperhatikan sebagai berikut :

1. Mematuhi peraturan yang berlaku di BBPPMPV BOE Malang
2. Membawa pakaian kerja dan pakaian olahraga
3. Membawa pasfoto 3x4 berwarna sebanyak 2 lembar
4. Diantar oleh guru pembimbing pada saat registrasi awal, serta membawa surat balasan prakerin
5. Membawa surat keterangan sehat dari dokter
6. Tata tertib prakerin untuk diketahui serta ditandatangani oleh pembimbing dan orang tua/wali murid

Demikian informasi yang dapat kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik, di ucapkan terima kasih.

Kepala,


Dr. I Gusti Made Ardana, S.Pd., M.T.
NIP 196906201992031006

Tembusan :
1. Kepala Bagian Tata Usaha

Catatan :
1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR

 Balai Sertifikasi Elektronik