

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang)**

SKRIPSI

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



Disusun Oleh :
Tutut Subagio
NIM 15.0101.0015

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

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN STRES KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Empiris pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang)**

SKRIPSI



Disusun Oleh:
Tutut Subagio
15.0101.0015

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

SKRIPSI

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Tutut Subagio

NPM 15.0101.0015

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 16 Agustus 2019

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Dr. Rochiyati Murniningih, MP

Ketua

Muhdiyanto, S.E., M.Si

Sekretaris

Nia Kurniati B., S.E., S.Si., M.Sc

Anggota

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

Tanggal 16 AUG 2019

Dra. Marni Kurnia, MM.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Tutut Subagio

NPM : 15.0101.0015

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

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

**(Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Kabupaten
Magelang)**

Adalah benar-benar asli hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar sarjananya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 03 Agustus 2019

Peneliti



Tutut Subagio

NIM. 1501010015

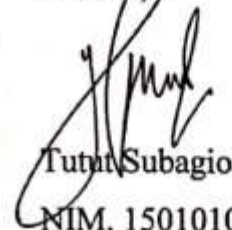
RIWAYAT HIDUP

Nama : Tutut Subagio
Jenis Kelamin : Laki - Laki
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 21 Desember 1993
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Miriombo Kulon RT 005/008 Giripurno,
Borobudur, Magelang
Alamat Email : tutut.subagio182@gmail.com

Pendidikan Formal
Sekolah Dasar : SDN Giripurno II
SMP : SMPN 2 Borobudur
SMA/SMK : SMK Muhammadiyah Salaman
Perguruan Tinggi : S1 Program Studi Manajeen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang.
Pengalaman Organisasi : Devisi SDM KOMET (Komunitas Mahasiswa
Enterprenuer)

Magelang, 03 Agustus 2019

Peneliti,



Tutut Subagio
NIM. 1501010015

MOTTO

*Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, dan
sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat kecuali bagi
orang-orang yang khusyu'.*

(Q.S. Al Baqarah: 45)

*“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan
kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang
diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang
dikerjakannya.”*

(Q.S. Al Baqarah: 286)

*“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka
apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah
dengan sungguh-sungguh urusan yang lain dan hanya
kepada Allah-lah hendaknya kamu berharap.”*

(Q.S Al Insyiroh: 6-8)

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris Pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Kabupaten Magelang)”**.

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ir. Eko Muh. Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Mariina Kurnia, MM selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Mulato, S.E, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Magelang
4. Muhandiyanto, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang selalu membimbing hingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan baik.
5. Bapak dan Ibu yang tak hentinya memberikan support baik berupa dukungan moral maupun material dan doa yang selalu terpanjat setiap saatnya agar saya dapat menyelesaikan studi dengan baik dan membanggakan orangtua. Segenap keluarga besar yang selalu mendukung dan menyemangati demi terselesainya skripsi dan kuliah ini.
6. Sahabat peneliti di UMM Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu, mendukung, memotivasi, dan menginspirasi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.

Magelang, 03 Agustus 2019

Peneliti,



Tutut Subagio

NIM. 1501010015

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iii
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	6
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kontribusi Penelitian.....	7
E. Sistematika Pembahasan	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	9
A. Telaah Teori.....	9
1. Teori Atribusi.....	9
2. <i>Turnover Intention</i>	10
3. <i>Work Family Conflict</i>	13
4. Stres Kerja.....	15
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Perumusan Hipotesis	21
D. Model Penelitian.....	24

BAB III	METODE PENELITIAN	25
A.	Populasi dan Sampel.....	25
1.	Populasi.....	25
2.	Sampel	25
B.	Data penelitian.....	26
1.	Jenis dan Sumber Data.....	26
2.	Metode Pengambilan Data.....	26
C.	Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel	26
1.	Definisi Operasional	26
2.	Pengukuran Variabel.....	28
D.	Uji Kualitas Data	28
1.	Uji Validitas	28
2.	Uji Realibilitas	29
E.	Alat Analisis Data.....	29
1.	Regresi Linier Berganda	29
2.	Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	30
3.	Uji Statistik F.....	30
4.	Uji t	31
5.	Uji Tidak Langsung	32
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	34
A.	Statistik Deskriptif.....	34
1.	Statistik Deskriptif Responden	34
2.	Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	36
B.	Uji Kualitas Data	37
1.	Uji Validitas.....	37
2.	Uji Realibilitas	38
C.	Analisis Data	39
1.	Analisis Regresi Berganda.....	39
D.	Uji Model.....	41
E.	Uji Hipotesis	43
F.	Pembahasan	46

BAB V	KESIMPULAN	50
	A. Kesimpulan.....	50
	B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA		52

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Hasil Distribusi dan Penerimaan Kuesioner	34
Tabel 4.2 Hasil Deskriptif Responden	35
Tabel 4.3 Hasil Deskriptif Variabel Penelitian	36
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	38
Tabel 4.5 Hasil Regresi Linier Berganda, R^2 , Uji F, Uji t	49

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Penelitian	24
Gambar 3.1 Uji F.....	31
Gambar 3.2 Uji t.....	32
Gambar 4.1 Hasil Uji F Persamaan 1	42
Gambar 4.2 Hasil Uji F Persamaan 2.....	43
Gambar 4.3 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Turnover Intetion</i>	43
Gambar 4.4 Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja	44
Gambar 4.5 Pengaruh Stres Kerja dan <i>Turnover Intetion</i>	45
Gambar 4.6 Model Diagram Akhir	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	57
Lampiran 2. Hasil Tabulasi Variabel	59
Lampiran 3. Analisis Descriptive Statistics	62
Lampiran 4. Hasil olah uji validitas <i>Turnover Intention</i>	63
Lampiran 5. Hasil Uji Validitas Work Family Conflict.....	64
Lampiran 6. Hasil Uji validitas Stres Kerja	65
Lampiran 7. Hasil uji Realibilitas <i>Turnover Intention</i>	66
Lampiran 8. Hasil Uji Realibilitas <i>Work Family Conflict</i>	67
Lampiran 9. Hasil uji Realibilitas Stres Kerja	68
Lampiran 10. Hasil Uji Hipotesis Regresi 1	69
Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis Regresi 2	70
Lampiran 12. Nilai F tabel	71
Lampiran 13. Nilai t tabel	73

ABSTRAK

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Empiris pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang)

Oleh :
Tutut Subagio

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan dan peran stres kerja tidak memediasi hubungan *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan.

Kata kunci : *Work Family Conflict*, Stres Kerja dan *Turnover Intention*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

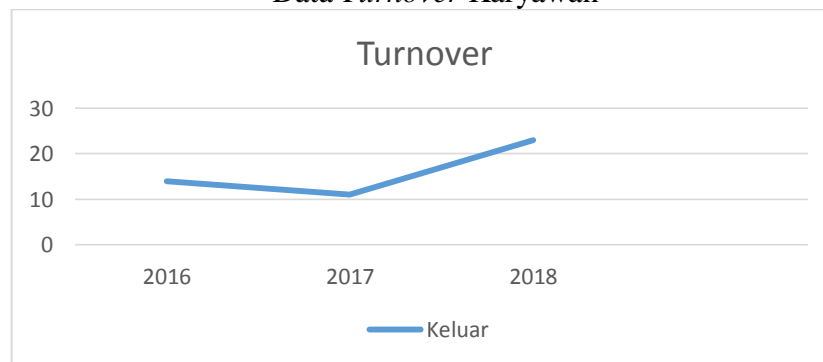
Turnover intention perusahaan perlu mendapat perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan khususnya divisi *Human Resource and Development* (HRD) karena akan berakibat negatif jika tidak segera ditangani. *Turnover* yang terjadi di perusahaan memiliki dampak negatif pada kualitas dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga membutuhkan waktu serta biaya baru dalam merekrut karyawan baru. Karyawan merupakan asset bagi perusahaan, dimana kesuksesan sebuah perusahaan tidak lepas dari campur tangan dan aktifitas yang dilakukan karyawan didalam perusahaan. Maka dari itu perusahaan akan mendapatkan permasalahan yang sangat besar jika karyawan mempunyai intensi keluar (*turnover intention*). Permasalahan akan semakin besar jika intensi keluar mengarah pada karyawan yang berprestasi dan berkontribusi besar terhadap perusahaan.

Perkembangan dealer saat ini semakin pesat dan sangat populer dikalangan masyarakat, dimana perkembangan itu menuntut perusahaan berlomba-lomba memberikan pelayanan yang terbaik dari setiap kegiatan dan aktifitas sebagai pelayanan terhadap masyarakat. Tentunya perusahaan akan bekerja lebih ekstra dengan mengandalkan karyawan sebagai asset perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kegiatan ini akan membuat karyawan terbebani oleh target yang diberikan perusahaan, baik dari segi penambahan pekerjaan yang harus

terselesaikan maupun waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan saja. Hal tersebut memberikan dampak negatif bagi karyawan dimana dengan adanya target atau penambahan pekerjaan dari perusahaan membuat karyawan tertekan dan adanya intensi keluar dari perusahaan.

Turnover intention dapat dialami oleh perusahaan Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang yang merupakan dealer pusat pelayanan kebutuhan masyarakat terhadap sepeda motor. Tuntutan akan perkembangan membuat perusahaan bekerja lebih ekstra untuk melayani setiap kegiatan dan kebutuhan yang berada di wilayah magelang. Perusahaan memberikan target dan penambahan pekerjaan kepada karyawan sebagai tolak ukur kemampuan bekerja dalam menghadapi tuntutan perkembangan persahaan. Dengan adanya tuntutan tersebut membuat karyawan bekerja lebih ekstra dan merasa terbebani oleh target yang diberikan sehingga munculnya intensi keluar karyawan dari perusahaan tersebut. Berikut data *Turnover Intention* sejak tiga tahun terakhir yang dialami oleh Dealer Yamaha Mataram Sakti.

Diagram 1.1
Data *Turnover* Karyawan



Sumber : Yamaha Mataram Sakti Magelang

Berdasarkan data *turnover* karyawan pada Diagram 1.1 menunjukkan bahwa adanya kenaikan karyawan yang keluar dari Yamaha Mataram Sakti sejak satu tahun terakhir yaitu tahun 2017. *Turnover* yang terjadi pada perusahaan sempat mengalami penurunan ditahun 2016, dinilai pada saat itu peran manajer mampu memberikan motivasi dan pemberian bonus pada setiap pencapaian target yang diberikan kepada karyawan sehingga menekan intensi keluar dari setiap individu karyawannya. Namun permasalahan kembali terjadi di tahun 2018, peningkatan data karyawan yang keluar dari Dealer Yamaha Mataram Sakti. Tentunya perusahaan akan mengalami kerugian dari adanya *turnover* karyawan yang terjadi, baik dari asset perusahaan maupun karyawan yang dinilai berprestasi meninggalkan perusahaan.

Pada dasarnya terdapat faktor yang dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) yaitu faktor organisasi atau perusahaan dan faktor individu. Dimana peran keduanya sangatlah penting bagi karyawan maupun perusahaan dalam mengurangi adanya indikasi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Riley (dalam Siagian, 2014) mengemukakan bahwa faktor individu yang dapat menimbulkan adanya keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya yaitu dapat berupa konflik keluarga pekerjaan, stres kerja serta rendahnya komitmen organisasi. Beberapa dampak yang akan diperoleh perusahaan setelah adanya karyawan yang meninggalkan perusahaan ialah biaya yang harus dikeluarkan untuk pergantian karyawan, perusahaan akan kehilangan karyawan yang berprestasi ataupun yang memiliki kemampuan baik dan

menimbulkan efek negatif bagi suatu kelompok kerja yang sudah menyesuaikan terhadap lingkungan kerja yang terbentuk didalam perusahaan.

Salah satu penyebab *turnover intention* dalam organisasi disebabkan oleh *work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga) yang di tegaskan oleh Oktavia dan Yuniawan (2018). *Work family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya. Permasalahan ini terjadi karena adanya ketidakseimbangan antara jam kerja karyawan dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan seperti tugasnya sebagai karyawan yang harus diselesaikan dan tugasnya seorang yang sudah berkeluarga. *Work family conflict* tidak hanya muncul karena seorang karyawan tidak berada di tengah-tengah keluarganya dalam waktu yang lama. Dengan kata lain bahwa waktu dan tenaga yang dihabiskan untuk mengembangkan pekerjaan adalah waktu dan tenaga yang tidak dihabiskan untuk mengembangkan kesuksesan dalam kehidupan keluarga yang ditegaskan oleh Aslam *et al* (2011). Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Wulansari (2017), bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni wayan *et al* (2016) menunjukkan hasil yang berbeda bahwa tidak ada pengaruh secara positif antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Menyatakan bahwa *work family conflict* tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka belum tentu memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, ketika adanya aspek penting lainnya yang

diterapkan oleh perusahaan guna mengurangi intensi keluar karyawan. Adanya beban kerja yang berat, mengharuskan karyawan menggunakan waktu semaksimal mungkin dan berakibat pada ketegangan mental atau fisik yang mengarah pada stres kerja.

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berdampak pada fisik, psikis, emosi, maupun mental. Terjadinya stres sering kali dikaitkan karena adanya tuntutan, sehingga dapat dikatakan bahwa stres timbul karena adanya tuntutan lingkungan dan tanggapan berbeda-beda dari setiap individu yang menghadapinya. Robbins dan Judge (2012) mengatakan bahwa tuntutan merupakan tanggung jawab, kewajiban, tekanan bahkan ketidakpastian yang harus dihadapi oleh setiap karyawan ditempat kerja. Masalah stres kerja yang dialami karyawan didalam perusahaan perlu dikelola dengan baik oleh seorang pimpinan perusahaan, sehingga tidak menimbulkan kerugian bagi perusahaan. Dimana didalam dunia kerja saat ini menuntut karyawannya agar terus bekerja selama berjam-jam bahkan ada karyawan yang harus lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya. Semakin banyaknya kebutuhan yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stres kerja. Stres kerja yang dihadapi karyawan merupakan salah satu alasan untuk karyawan keluar dari perusahaan atau mencari pekerjaan lainnya. Hal ini juga didukung oleh penelitian Cristina (2016), dan Riani (2017) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki kontribusi besar terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan konsep dan teori yang digunakan dalam penelitian ini, maka menjadikan penelitian ini berjudul “Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang akan penulis rumuskan adalah sebagai berikut :

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang ?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang ?
3. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang?
4. Apakah Stres Kerja dapat memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang.

4. Menguji dan menganalisis peran Stres Kerja dalam memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang.

D. Kontribusi Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan referensi bagi peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi pihak Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang, hasil penelitian ini diharapkan bisa sebagai dasar pengambilan keputusan terkait dengan mengantisipasi terjadinya *turnover intention* karyawan yang disebabkan oleh *work family conflict* dan stres kerja. Serta untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam bidang sumber daya manusia dalam perusahaan untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

E. Sistematika Pembahasan

Agar penulisan skripsi ini tertulis secara sistematis guna mempermudah pemahaman, maka penelitian ini disusun dengan sistematika sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan

sistematika penulisan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tinjauan teori yang merupakan dasar teoritis penelitian, kerangka pemikiran yang digambarkan dalam sebuah bagan dan uraian hipotesis dalam penelitian ini.

BAB III METODA PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian serta metode pengumpulan data dan uraian metode analisis yang digunakan.

BAB IV HASIL DAN ANALISIS

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian serta metode pengumpulan data dan uraian metode analisis yang digunakan.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini merupakan bab terakhir penulisan yang memuat kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider (1958) dalam Semy Pesireron sebagai pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi menjelaskan mengenai proses bagaimana seseorang menentukan penyebab dan motif tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu tentang bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang akan ditentukan apakah dari internal misalnya sifat, karakter, sikap, dll ataupun eksternal misalnya tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan memberikan pengaruh terhadap perilaku individu (Luthans, 2010). Teori atribusi menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami. Teori atribusi dijelaskan bahwa terdapat perilaku yang berhubungan dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat dikatakan bahwa hanya melihat perilakunya akan dapat diketahui sikap atau karakteristik orang tersebut serta dapat juga memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi situasi tertentu.

Fritz Heider (1958) juga menyatakan bahwa kekuatan internal (atribut personal seperti kemampuan, usaha dan kelelahan) dan kekuatan eksternal (atribut lingkungan seperti aturan dan cuaca) itu bersama - sama menentukan

perilaku manusia. Dia menekankan bahwa merasakan secara tidak langsung adalah determinan paling penting untuk perilaku. Atribusi internal maupun eksternal telah dinyatakan dapat mempengaruhi terhadap perilaku seseorang dalam menyikapi sebuah konflik yang terjadi, misalnya dalam memposisikan sebuah konflik peran antar pekerjaan dan keluarga dan mempengaruhi sikap dan emosionalnya berperilaku (stres kerja) yang akan berdampak pada keinginan keluar dari perusahaan. Orang akan berbeda perilakunya jika mereka lebih merasakan atribut internalnya daripada atribut eksternalnya.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling memengaruhi, begitu juga dengan *turnover intention* sebagai akibat adanya konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dan stres kerja yang ditentukan oleh penyebab dari dalam diri seseorang (*atribusi internal*) dan penyebab luar (*atribusi eksternal*). Ketika karyawan dapat mengelola sebuah konflik dalam keluarga maupun perusahaan maka akan menekan keinginan karyawan keluar dari perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi pihak perusahaan.

2. *Turnover Intention*

Keinginan berpindah mencerminkan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Dalam studi yang dilakukan, variabel ini digunakan dalam cakupan luas meliputi

keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan karyawan. Tindakan penarikan diri terdiri atas beberapa komponen yang secara simultan muncul dalam individu berupa adanya pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat lain, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Menurut Robbins dan Stephen P (2015), menjelaskan bahwa penarikan diri seseorang keluar dari suatu organisasi (*turnover*) dapat diputuskan secara sukarela (*voluntary turnover*) maupun secara tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover* atau *quit* merupakan keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela yang disebabkan oleh faktor seberapa menarik pekerjaan yang ada saat ini, dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Sebaliknya, *involuntary turnover* atau pemecatan menggambarkan keputusan pemberi kerja (*employer*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengetahui niat keluar karyawannya guna menekan atau mengantisipasi dampak-dampak negatif dari *turnover intention* Celik at al (2016).

Campbell Jesse W (2014) mengemukakan *turnover intention* adalah proses kognitif berpikir tentang berhenti dari suatu pekerjaan, berencana meninggalkan, atau merasakan keinginan untuk meninggalkan. Pengunduran diri karyawan yang berpengalaman memiliki dampak negatif pada keberhasilan organisasi, karena akan menyebabkan organisasi menanggung biaya perekrutan dan pelatihan karyawan baru untuk mengganti karyawan yang meninggalkan

organisasi (Sheraz Ahmad et. al., 2014). Sebagian besar alasan karyawan meninggalkan organisasi dapat dikategorikan atas perpindahan kerja yang dapat dihindari (*avoidable voluntary turnover*) yang disebabkan karena alasan gaji, kondisi kerja, atasan atau ada organisasi lain yang dirasa lebih baik dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindari (*unavoidable voluntary turnover*) yang disebabkan karena perubahan jalur karir atau faktor keluarga (Nardiana, 2014).

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

1. Usia, tingkat *turnover* yang cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara coba-coba tersebut.
2. Lama Kerja, semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan *turnover* nya. *Turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan *turnover* tersebut.
3. Tingkat pendidikan dan intellegensi, dikatakan bahwa mereka yang mempunyai tingkat intellegensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Ia mudah merasa gelisah akan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya mereka yang mempunyai tingkat intellegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton.

Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena kemampuan intelegensinya yang terbatas pula.

4. Keterkaitan terhadap perusahaan, pekerja yang mempunyai rasa keterkaitan yang kuat terhadap perusahaan tempat ia bekerja berarti mempunyai dan membentuk perasaan memiliki (*sense of belonging*), rasa aman, efikasi, tujuan dan arti hidup serta gambaran diri positif. Akibat secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk berpindah pekerjaan dan perusahaan.

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

1. Absensi yang meningkat
2. Mulai malas bekerja
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib
4. Peningkatan protes terhadap atasan
5. Perilaku positif yang berbeda dari biasanya.

3. *Work Family Conflict*

Saraswati dan Subudi (2017) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai suatu bentuk konflik *interrole* (antar peran), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga.

Ngadiman et al (2014) mendefinisikan konflik pekerjaan keluarga sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Sedangkan konflik keluarga pekerjaan terjadi ketika keluarga mempengaruhi atau mengganggu kehidupan seorang karyawan. Ketegangan yang timbul dari perannya dalam keluarga akan mempengaruhi perilakunya saat bekerja. Misalnya saja tanggung jawab terhadap anak dapat menimbulkan kelelahan dan akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja seseorang saat berada di tempat kerja.

Menurut Davis dan Newstrom (dalam Febrianty, 2012) bahwa peran diwujudkan dalam perilaku. Individu yang terlibat dalam peran ganda bisa menghadapi pilihan perilaku yang rumit. Hal ini terjadi karena mereka harus menjalani berbagai peran yang berbeda, sementara dalam masing-masing peran itu sendiri bisa terjadi dari serangkaian peran yang kompleks. Oleh karena itu peran ganda seringkali menimbulkan konflik peran yang bersangkutan (Nurmazirah et al, 2015). Gutek et al, (dalam Darmayanti Ratna, 2012) menyebutkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) mempunyai 2 komponen yaitu : urusan keluarga mencampuri pekerjaan (*Family interference with work*) dan urusan pekerjaan mencampuri keluarga (*Work interference with family*).

Menurut Amelia (2010: 202) *Work family conflict* memiliki tiga bentuk yaitu :

1. *Time based conflict* adalah banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga menyebabkan seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (pekerjaan/keluarga).
2. *Strain based conflict* merupakan banyaknya tekanan yang timbul dalam melakukan salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi peran lainnya (pekerjaan/keluarga).
3. *Behavior based conflict* yaitu adanya perilaku secara khusus yang dibutuhkan oleh salah satu peran (pekerjaan/keluarga) sehingga membuat seseorang mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan peran lainnya (pekerjaan/ keluarga).
4. Stres Kerja

French et al. (dalam Usman et al., 2014) stres kerja didefinisikan dalam penelitian sebagai setiap karakteristik dari lingkungan kerja yang menimbulkan ancaman bagi individu, baik karena tuntutan yang berlebihan atau pasokan yang tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhannya. Sementara Sauter dan Murphy (dalam Usman et al., 2014) mendefinisikan stres kerja sebagai " respon fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan , sumber daya atau kebutuhan pekerja.

Stres perlu untuk dikelola secara baik guna mengantisipasi adanya dampak buruk yang dapat terjadi. Dampak yang muncul akibat stres antara lain pada kesehatan, kognitif, perilaku, dan organisasi seperti hilangnya konsentrasi,

menurunnya produktivitas, dan munculnya berbagai penyakit pada diri seseorang (Gibson et al, 2012).

Akbar (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu respon adaptif yang dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis maupun fisik seseorang. Dalam hal ini stres dapat memiliki dampak positif maupun negatif. Dampak positif stres pada tingkat rendah sampai pada tingkat moderat biasanya akan lebih bersifat fungsional dalam arti sebagai pendorong dan semangat dalam bekerja, sedangkan dampak negatif stres pada tingkat tinggi akan dapat menyebabkan penurunan dalam bekerja hingga timbulnya niat untuk keluar dari pekerjaannya ataupun berpindah dari perusahaan itu sendiri.

Menurut Robbins and Judge (2012), mengelompokkan stres dalam kategori umum :

1. Gejala fisiologis

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

2. Gejala psikologis

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Namun stres juga muncul dalam beberapa

kondisi psikologis lain misalnya, ketegangan, kecemasan. Kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3. Gejala perilaku

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

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

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

Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan bagi karyawan. Dampak yang menguntungkan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan bersemangat sebaik-baiknya, namun jika stres tidak mampu diatasi maka akan menimbulkan dampak yang merugikan karyawan (Gitosudarmo, 2010:54). Berikut ini beberapa dampak dan akibat yang ditimbulkan dari stres kerja:

1. Subjektif, berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, keletihan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
2. Perilaku, berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup.
3. Kognitif, berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
4. Fisiologis, berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
5. Organisasi, berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang adanya *Turnover Intention* sudah banyak dilakukan oleh peneliti peneliti terdahulu :

Mega dkk (2016) yang meneliti tentang Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita BRI Kanca Gatot Subroto Denpasar. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan eksplanatori (*explanatory research*). Hasil penelitian menunjukkan *Work-family conflict* tidak memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap

turnover intention dan Stres kerja memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap *turnover intention*.

Waspodo dkk (2013) meneliti tentang Pengaruh kepuasan dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan PT Unitex Bogor. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Penelitian ini mendapatkan hasil bahwa kepuasan kerja Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, Kepuasan kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki terhadap *turnover intention* karyawan.

Luh Neva dan Mudiarta (2015) meneliti tentang Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat *Turnover Intention* Karyawan Pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis jalur, R^2 dan variabel error (e), Hasil menunjukkan bahwa variabel konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. Pengaruh positif berarti semakin besar konflik kerja-keluarga karyawan dapat meningkatkan munculnya niat untuk berhenti dari pekerjaannya.

Christina dan Saroyeni (2016) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Puri Saron Seminyak. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur persamaan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi

stres kerja yang dirasakan karyawan maka keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Riani dan Surya (2017) meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Alat analisis penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa stres kerja membuat karyawan tidak betah bertahan dalam perusahaan, karena merasa sangat terbebani dengan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Oktavia dan Yuniawan (2018) meneliti tentang pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dan menggunakan uji sobel menunjukkan bahwa peran stres kerja terbukti dapat memediasi pengaruh antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

Wulansari dan Yuniawan (2017) meneliti tentang Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Family Work Conflict* Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil menunjukkan *work family conflict*

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan berdasarkan uji sobel dalam penelitian ini, *burnout* sebagai variabel intervening terbukti dapat memediasi pengaruh antara *work family conflict* dan *family work conflict* terhadap *turnover intention*.

C. Perumusan Hipotesis

1. *Work family conflict* dan *Turnover intention*

Work family conflict menunjukkan bahwa konflik dapat terjadi dikarenakan adanya usaha dalam menyeimbangkan tuntutan peran pekerjaan dengan peran dalam keluarga. Menurut Luthans, (dalam Oktavia 2018) *work family conflict* merupakan konflik dikarenakan adanya perbedaan antara dua peran atau lebih dimana kedua peran tersebut harus dimainkan dalam waktu bersamaan. Ketika *Work Family Conflict* itu sudah timbul dalam kehidupan karyawan dan merasa adanya sesuatu yang dapat dikorbankan maka karyawan akan memilih keluar dari perusahaan ataupun adanya intensi keluar.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Mega dkk (2016), Wulansari (2017) bahwa *work family conflict* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berarti bahwa ketika *work family conflict* pada karyawan tinggi maka *turnover intention* yang terjadi semakin tinggi.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

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

2. *Work family conflict* dan Stres Kerja

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

Penelitian yang dilakukan oleh Natalia dan Suharnomo (2015) dan Nurqamar (2014) bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Semakin besar konflik dalam diri karyawan, maka semakin besar stres kerja yang dialaminya.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H2. *Work family conflict* berpengaruh terhadap Stres Kerja.

3. Stres Kerja dan *Turnover intention*

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh karyawan di tempat kerja. Robbins dan Judge (2012) menyatakan bahwa stres berkaitan dengan perilaku karyawan yang terkait dengan perubahan produktivitas, cenderung memilih untuk meninggalkan perusahaan, tingginya tingkat ketidakhadiran serta kecelakaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Christina dan Saroyeni (2016), Riani dan Surya (2017) bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Untuk menurunkan intensi keluar karyawan pihak pimpinan harus mengendalikan tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan yaitu dengan cara menyeimbangkan beban kerja dengan kapasitas kerja individu.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H3. Stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

4. Peran Stres Kerja, *Work Family Conflict* dan *Turnover Intention*

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

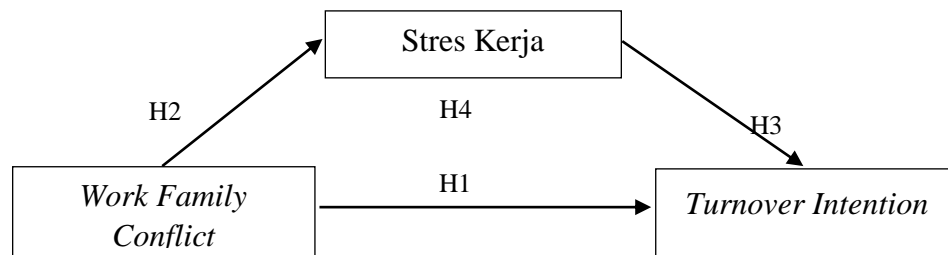
Penelitian yang dilakukan Oktavia (2018), Yuniawan (2017) dengan menggunakan uji *Sobel* pada penelitiannya, bahwa stres kerja sebagai variabel intervening terbukti dapat memediasi pengaruh antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hal tersebut dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H4. Stres kerja memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *turnover intention*.

D. Model Penelitian

Penelitian ini menganalisis adanya *turnover intention* di dalam perusahaan yang dipengaruhi oleh variabel *work family conflict* dan variabel stres kerja. Dimana stres kerja sebagai variabel mediasi antara pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*.



Gambar 2.1.
Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Mas'ud (2004 : 70) Populasi adalah semua orang, kejadian atau jumlah keseluruhan dari unit analisis yang diduga. Dalam riset survei organisasional, populasi adalah semua anggota organisasi. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang. Namun, karena populasi karyawan pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang jumlahnya 80 pegawai, maka dilakukan pengambilan sampel untuk penelitian ini.

2. Sampel

Menurut Mas'ud (2004 : 71) sampel merupakan sejumlah elemen dari populasi target sehingga dengan berdasarkan analisis terhadap sampel yang memiliki karakteristik tertentu, akan dapat ditarik kesimpulan umum (generalisasi) terhadap populasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014). Metode pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria responden yaitu 50 karyawan tetap. Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang. Dengan kriteria karyawan tetap yang dirasa mampu memahami tentang situasi di dalam perusahaan tersebut.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari survei lapangan yang menggunakan semua metode pengumpulan data ordinal (Sugiyono, 2011). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang *work family conflict* dan stres kerja.

2. Metode Pengambilan Data

Penelitian ini merupakan penelitian survei atau bisa dikatakan dengan penelitian yang menyebarkan kuesioner kepada para responden. Jenis data ini menggunakan data primer, data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner. Kuesioner bertujuan untuk mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menghasilkan informasi tertentu, dilakukan dengan pemberian suatu daftar pertanyaan dengan indikator masing-masing variabel.

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

a. Turnover Intention (TI)

Turnover Intention merupakan persepsi terkait dengan suatu keinginan atau niat karyawan keluar mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* menurut Mas'ud (2004) adalah sebagai berikut :

- 1) Berpikir untuk keluar.
- 2) Keinginan meninggalkan pekerjaan.
- 3) Keinginan mencari pekerjaan lain.

b. *Work Family Conflict* (WFC)

Work Family Conflict (Konflik Pekerjaan Keluarga) adalah persepsi terkait dengan tekanan peran yang muncul dari tempat kerja dan mempengaruhi lingkup keluarga dan saling bertentangan.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur *work family conflict* menurut Mas'ud (2004) adalah sebagai berikut :

- 1) Tuntutan pekerjaan
- 2) Hubungan keluarga dan pekerjaan
- 3) Aktifitas keluarga dan pekerjaan
- 4) Kepentingan keluarga dan pekerjaan
- 5) Komitmen dan tanggung jawab

c. Stres Kerja (SK)

Stres merupakan persepsi terkait dengan suatu kondisi dimana individu merasakan adanya penurunan kondisi badan baik secara fisik maupun psikis akibat berbagai faktor yang meliputi faktor internal dan faktor eksternal, meliputi gangguan psikologi, gangguan kognitif, dan gangguan perilaku, sehingga mengakibatkan kendala bagi individu tersebut untuk melakukan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini indikator yang digunakan untuk mengukur variabel Stres Kerja menurut Mas'ud (2004) adalah sebagai berikut :

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

2. Pengukuran Variabel

Pengukuran variabel menggunakan skala likert untuk mengukur seberapa besar pengaruh indikator yang ada dalam variabel tersebut. Metode penelitian ini diberi nilai sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

D. Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid dan tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2013). *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) digunakan untuk menilai validitas masing-masing konstruk yang merupakan manifestasi dari indikator. Suatu konstruk atau variabel dikatakan valid jika memiliki nilai *Factor Loading* sebesar 0,4, maka masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Untuk pengujian CFA, *Keiser-Meyer-Olkin (KMO)* and *Bartlett's* untuk korelasi antar

variabel yang diinginkan adalah diatas 0,5 dan tingkat signifikan penelitian adalah dibawah 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* dengan menggunakan software SPSS. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* >0,70 (Ghozali, 2013).

E. Alat Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Berdasarkan alat analisis linear berganda didapat persamaan sebagai berikut:

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

$$SK = \alpha + \beta_3 WFC + e$$

Dimana :

TI : *Turnover Intention*

WFC : *Work Family Conflict*

SK : *Stres Kerja*

- α : Konstanta
 β : Koefisien
 e : Standar Error

2. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

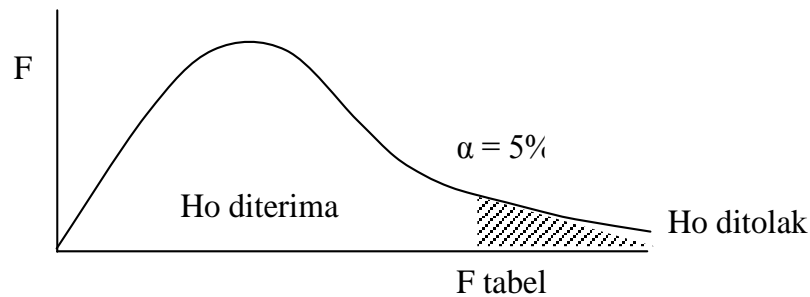
Uji R Square (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2013). Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen yang terbatas. Nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. Uji Statistik F

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness Of Fitnya*. Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013). Kriteria pengujian uji F adalah dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 ($\alpha = 5\%$).

Menentukan daerah keputusan nilai F -hitung atau daerah keputusan, yaitu daerah dimana hipotesa nol diterima atau ditolak. Kriteria penentuan nilai F hitung adalah sebagai berikut:

1. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, atau $p\text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga model regresi *fit* (hipotesis diterima).
2. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 tidak ditolak dan H_a ditolak, sehingga model regresi tidak bagus (hipotesis tidak diterima).

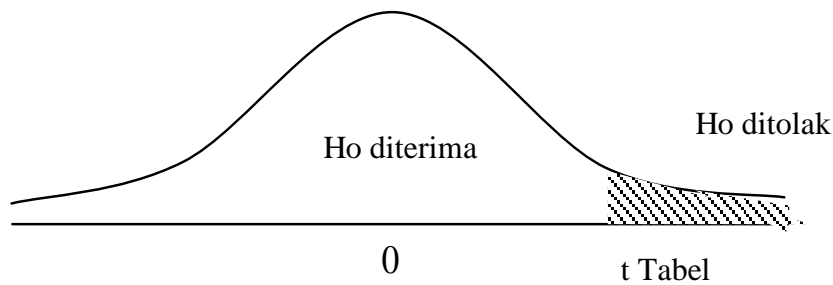


Gambar 3.1
Uji F

4. Uji t

Uji statistik t dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2013). Penentuan nilai t tabel menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n-1$, dimana n adalah jumlah sampel. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a tidak dapat diterima, sehingga variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak).
2. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, atau $p\text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima).



Gambar 3.2
Uji t

5. Uji Tidak Langsung

Uji tidak langsung digunakan untuk mengetahui pengaruh mediasi signifikan atau tidak, yaitu diuji dengan *Sobel Test* menghendaki asumsi jumlah sampel besar dan nilai koefisien mediasi berdistribusi normal (Ghozali, 2013). Hasil *Sobel Test* memberikan nilai estimasi *indirect effect* yang kemudian dicari nilai t_{hitung} nya dengan cara membagi besarnya nilai data terhadap nilai *standar error* dan membandingkan dengan t_{tabel} jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} berarti pengaruh mediasi dikatakan signifikan.

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p_2 \times p_3$) signifikan atau tidak diuji dengan *sobel test* dengan rumus:

$$Sp_2p_3 = \sqrt{p_3^2 Sp_2^2 + p_2^2 Sp_3^2 + Sp_2^2 p_3^2}$$

Berdasarkan hasil SP_2P_3 , kemudian menghitung nilai t_{hitung} untuk mengetahui apakah ada pengaruh mediasi dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{P_2P_3}{SP_2P_3}$$

Nilai t_{hitung} yang diperoleh kemudian dikonfirmasi dengan t_{tabel} apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan tingkat signifikan (α) 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi (SP^2P^3) adalah signifikan atau ada pengaruh mediasi variabel intervening dengan variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan dan stres kerja sebagai variabel intervening pada karyawan Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang.
2. *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap stres kerja pada karyawan Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang.
3. Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang.
4. Peran stres kerja tidak memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang.

B. Saran

Penelitian ini diharapkan pimpinan Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang lebih meningkatkan kesejahteraan karyawan dengan tidak memberikan beban kerja yang terlalu berat untuk karyawannya sehingga tersitanya waktu yang dapat dimanfaatkan karyawan dalam membagi peranya antara keluarga dan pekerjaan. Meskipun variabel stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap *turnover intention* dalam perusahaan, setidaknya pimpinan mampu memberikan

perlakuan yang baik sehingga karyawan tetap merasa nyaman dan bekerja sesuai hati.

Penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian, variabel *work family conflict* dan stres kerja hanya mampu menjelaskan variasi pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan sebesar 16,4% sedangkan sisanya sebesar 83,6% dipengaruhi variabel lain seperti target, beban kerja, motivasi dan lingkungan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*, oleh karena itu penulis mengharapkan partisipasi aktif peneliti berikutnya untuk meneliti aspek-aspek lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, D.A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *Jurnal Kajian Gender dan Anak*, Vol. 12, No. 01, 33-48.
- Amelia Anisah, 2010. Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-Work Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja,Keinginan Pindah Tempat Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 4, No. 3, November 2010 Hal. 201-219.
- Bramantara, Kartika, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali III. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 4 (1): 1-20.
- Campbell Jesse W, Tobin Im, and Jisu Jeong. 2014. *Internal Efficiency and Turnover Intention : Evidence from Local Government in South Korea*. *Public Personnel Management*. 43(2) pp: 259-282.
- Çelik, D. A., Yeloğlu, H. O., & Yıldırım, O. B. (2016). *The Moderating Role Of Self Efficacy On The Perceptions Of Justice And Turnover Intentions*. *Procedia - Social And Behavioral Sciences*, 235(October), 392–402.
- Darmayanti Ratna, 2012. Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Keterlibatan Pekerjaan, Dan Tekanan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Wanita. *Studi Manajemen & Organisasi*. Vol 13, No. 1.
- Fahmi, I. (2013). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus* (2nd ed.). Bandung: Alfabeta.
- Fathoni Azis, Halimah Tika Nur dan Minarsih Maria. 2016. “Pengaruh *Job insecurity*, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus pada Gelael Superindo Kota Semarang)”. Volume 2 No 2.
- Febrianty, 2012. Pengaruh *role conflict, role ambiguity, and work-family conflict* terhadap komitmen organisasional (Studi Pada KAP di Sumatera Bagian Selatan). *Jurnal Ekonomi dan Informasi Akutansi*. 2(3): h:315-339
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., dan Konopaske, R. (2012). *Organizational: Behavior, Structure, Process* (14th ed.). New York: McGraw – Hill Higher Education.
- Ghozali Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi ke 5. Semarang: UNDIP.

- Gitosudarmo & Sudita. 2010. *Perilaku Keorganisasian, Edisi Pertama*. Jogjakarta: Erlangga.
- Heider, Fritz. 1958. *The Ppsychology of Interpersonal Relations*, New York: Wiley.
- Janefi Alfiah, 2013. Pengaruh Konflik Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kepercayaan. *Jurnal Manajemen, Fakultas Ekonomi. Universitas Negeri Surabaya*.
- Kusmaningtyas, Amiartuti. 2013. Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 4 (1), 107-120.
- Luthans, F. (2010). *Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mas'ud, Fuad. 2004. *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan (1st ed.)*. Bandung: Alfabeta
- Mulyati, Syari. 2012. Pengaruh Konflik Peran Stres Kerja terhadap komitmen Organisasi. Universitas Gunadarma. Jakarta.
- Nardiana, Sischa. 2014. Analisis pengaruh work family conflict dan ambiguitas peran terhadap intention to quit : stress kerja sebagai variabel intervening. Skripsi program sarjana S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Newstrom, J. W. (2011). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (13th ed.). Singapore: McGraw-Hill.
- Ngadiman, Munawar Muchlish, dan Nurainun Bangun. 2014. Prinsip Pengendalian, Ambiguitas Peran, Konflik Peran dan Kinerja Karyawan Serta Keinginan Bepindah Kerja(Studi Empiris pada Profesi Dosen di DKI Jakarta). *Journal of The Academy of Marketing Science*.
- Nurnazirah Jamadin, Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin. 2015. Work – Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2): h:309-312
- Paramita. 2017. Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga dan kepuasan kerja terhadap Turnover Intention. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Denpasar..*

- Rivai V, Mulyadi D. 2011. *Perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali pers.
- Robbins, S. P., dan Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th ed.)*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Robbins, Stephen, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Keenambelas, Cetakan Pertama. Jakarta: Salemba Empat.
- Saeka, A.P., dan Suana. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Indonusa Algaemas Prima Bali. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 3736-3760.
- Saraswati, V. P., & Subudi, M. (2017). Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap turnover intention. E-Jurnal Manajemen Unud, 6(6).
- Sheraz, Ahmad. et. al. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on employee's Job Satisfaction and Turnover Intention. International Journal of Learning & Development. Vol 4, No 2.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta
- Usman Ali, Warraich., Ahmed Rizwan Raheem, Ahmad Nawaz and Khoso Imamuddin. 2014. Impact of Stress on Job Performance: An Empirical study of the Employees of Private Sector Universities of Karachi, Pakistan. Research Journal of Management Sciences, 3(7): pp:14-17.
- Waspodo, A.W.S., Nurul, C dan Widya, P. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap TI pada Staf PT. Unitex di Bogor. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, The Journal of Psychology, Vol. 6, 683-697.