

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis di era globalisasi ini semakin ketat, sehingga perusahaan harus memiliki daya saing yang tinggi agar dapat mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Untuk itu, diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu eksistensi perusahaan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, perusahaan harus mampu mengelola SDM yang dimiliki secara optimal (Waspodo, dkk., 2013:97-115). Jika tidak, maka akan muncul berbagai masalah yang dapat mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu bentuk sikap karyawan yang sering muncul akibat ketidakefektifan pengelolaan SDM yang dimiliki perusahaan adalah keinginan untuk berpindah kerja/keluar (*intention to quit*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Johartono & Widuri, 2013:13).

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Setiawan & Putra, 2016). Karyawan merupakan aset 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 (*intention to quit*). Permasalahan akan semakin besar jika intensi keluar mengarah pada karyawan yang berprestasi dan berkontribusi besar terhadap perusahaan (Subagio, 2019).

Turnover atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *intention to quit* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau

organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, terampil, dan berpengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan (Irvianti & Verina, 2015). Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *quit* adalah keluar atau berhentinya seorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela (Ariansyah, 2019). Dengan demikian *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk keluar atau berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

Meningkatnya *intention to quit* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih untuk berhenti dari pekerjaannya (Ariansyah, 2019). Kondisi ini tentunya sangat merugikan perusahaan, baik secara materi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan. Saat seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan juga akan terganggu (Fah, *et al.*, 2010).

Pada masa lalu, perempuan Indonesia menggunakan lebih banyak waktu mereka untuk bekerja dalam pekerjaan rumah tangga dan perawatan anak. Khususnya di beberapa bidang, dalam tuntutan perempuan yang bekerja di lingkungan rumah dipandang sebagai tanggung jawab yang tidak dapat dipilih. Wanita bekerja disebabkan karena tuntutan kebutuhan hidup yang berubah seiring dengan perkembangan zaman (Hesti & Ahyar, 2017). Wanita yang bekerja memiliki peran ganda, karena mereka harus bekerja dan mengurus rumah. Dalam

pernikahan wanita mempunyai tugas untuk mengurus rumah tangga seperti menjadi istri dan ibu untuk keluarganya (Ifani & Nurul, 2017).

Sehingga wanita akan menjalankan peran ganda sebagai seorang ibu rumah tangga dan istri serta sebagai seorang wanita bekerja atau *dual career*. Bertemunya dua peran sekaligus yang dialami wanita akan menimbulkan banyak konflik dan tekanan psikologis karena akan sulit untuk menyeimbangkan kedua peran yang dialami (Kurniawati *et al.*, 2018).

Teori peran (*role theory*) merupakan teori yang melandasi penelitian ini. Khan, *et al.* (dalam Zahroh & Sudibya, 2016) menyatakan bahwa sifat seorang individu sebagai perilaku sosial yang sesuai dengan posisi yang ditempatinya saat ini didalam masyarakat dan lingkungan kerja. Teori tersebut menyatakan bahwa seorang individu akan mengalami konflik jika mendapatkan dua tekanan atau lebih yang menyebabkan terjadinya masalah yang muncul secara bersamaan pada seseorang.

Perusahaan industri makanan ringan merupakan perusahaan yang mengandalkan tenaga kerja wanita dengan kisaran umur 20-50 tahun yang memiliki masa kerja cukup lama dengan durasi kerja selama delapan jam sehari dan bekerja enam hari dalam seminggu. Istirahat makan siang para karyawan pada perusahaan industri makanan paling lama satu jam karena dikejar batas waktu setiap karyawan memiliki tanggung jawab masing-masing dalam menyelesaikan tugasnya. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan industri makanan ringan Dhiva Agung Camilan yang berada di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar, dimana perusahaan ini memperkerjakan sebagian besar karyawan wanita yang sudah menikah. Perusahaan yang mengedepankan profit menuntut karyawan untuk

bekerja semaksimal mungkin membuat mereka kadang terbengkalai dalam membagi waktu dengan keluarganya. Sebagai karyawan wanita yang memiliki beban kerja yang berat seringkali mereka merasakan kelelahan secara fisik dan emosional yang akhirnya menimbulkan stres kerja yang tinggi dan menyebabkan hasil kerja mereka tidak optimal. Hal tersebutlah yang dapat mengindikasikan terjadinya *intention to quit* bagi karyawan, hingga akhirnya karyawan melakukan pengunduran diri secara sukarela. Pengunduran diri ini terjadi karena sebagian besar dari mereka kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab keluarga dengan tanggung jawab pekerjaan.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Data *Turnover* Karyawan Wanita Dhiva Agung Camilan
Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar
Tahun 2021

No	Bulan	Perputaran Karyawan		Jumlah Karyawan Wanita
		Keluar (Orang)	Masuk (Orang)	
1	Jan	2	1	41
2	Feb	2	-	39
3	Mar	3	2	38
4	Apr	6	2	34
5	Mei	3	5	32
6	Jun	5	6	33
7	Jul	4	3	32
8	Ags	2	-	30
9	Sep	5	6	31
10	Okt	3	5	33
11	Nov	6	5	32
12	Des	5	4	31
Jumlah		46	39	31

Sumber: Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan jumlah karyawan wanita pada bulan Januari 2021 adalah sebanyak 41 orang karyawan, jumlah karyawan yang keluar sebanyak 46 orang dan karyawan yang masuk 39 orang sisa karyawan

bulan Desember 2021 sebanyak 31 orang. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan Dhiva Agung Camilan memiliki keinginan untuk keluar meninggalkan perusahaan akibat konflik peran ganda dan stres kerja yang dirasakan. Ketika karyawan wanita merasa tidak mampu melakukan salah satu pekerjaan mereka secara optimal, secara tidak langsung akan memunculkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Kondisi ini tentunya sangat merugikan perusahaan, baik secara materi maupun yang berhubungan dengan pekerjaan. Saat seorang karyawan meninggalkan perusahaan, maka penyelesaian pekerjaan dalam perusahaan juga akan terganggu.

Work family conflict terjadi ketika ada keseimbangan yang tidak sehat yang memaksa seseorang untuk menempatkan tuntutan pekerjaan di atas dan di luar tuntutan dan kebutuhan keluarga (Kelly, 2019). *Work family conflict* juga dapat terjadi ketika situasi di tempat kerja dibawa ke dalam kehidupan keluarga atau situasi-situasi dalam kehidupan keluarga seseorang mulai memengaruhi kinerja pekerjaan (Kelly, 2019). *Work family conflict* dapat meningkatkan *intention to quit* pada karyawan karena adanya pengaruh dari peran kinerja karyawan yang berdampak pada suatu masalah (Qodariah, 2021). Fenomena adanya *work family conflict* pada Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar yaitu dapat dilihat dari sebagian besar karyawannya adalah wanita yang sudah menikah serta memiliki peran ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita bekerja. Karyawan yang menjalankan peran ganda secara bersamaan menjadi lebih mudah lelah secara emosional dan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, dkk. (2018), Junianingrum & Mas'ud (2021), Qodariah (2021), Wulansari & Yuniawan (2017), dan Munda & Yuniawan (2018) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Namun terdapat penelitian yang menunjukkan hasil yang berbeda (*research gap*). Penelitian yang dilakukan oleh Yani, dkk. (2016) menjelaskan bahwa *work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Wulandari & Adnyani (2016) juga menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit* melalui kepuasan kerja.

Selain *work family conflict*, terdapat faktor lain yang mempengaruhi *intention to quit* yaitu beban kerja (Riani & Putra, 2017). Menurut Nurhaini, dkk. (2019) *work family conflict* muncul karena tuntutan waktu, tenaga dan perilaku pada peran lain, namun peran lainnya menuntut partisipasi yang maksimal. Keadaan seperti ini akan menimbulkan beban bagi karyawan sehingga salah satu peran yang dijalani tidak bisa dikerjakan dengan maksimal. Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Firdaus, 2017). Jika seorang karyawan wanita memiliki beban kerja yang terlalu berat maka akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan menyebabkan hasil kerjanya tidak akan optimal (Kurniawati, 2018). Hal ini terjadi karena jam kerja dan beban pekerjaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terlalu padat dimana seluruh perhatian dan pikiran terlalu tercurahkan pada satu peran saja.

Keberadaan variabel beban kerja pada objek penelitian ini dapat dilihat dari jam kerja dan kuantitas pekerjaan yang menuntut keberadaan karyawan di perusahaan membuat mereka kadang terbengkalai dalam membagi waktu dengan keluarga sedangkan perusahaan menginginkan hasil yang optimal. Tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi membuat karyawan ingin keluar dari lingkungan tersebut, keadaan ini membuat karyawan tidak loyal terhadap perusahaan yang mengakibatkan tingginya *turnover*. *Intention to quit* disebabkan oleh kurang perhatiannya perusahaan terhadap beban kerja seperti target yang tinggi dengan waktu yang sangat singkat sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam pekerjaannya (Bogar, dkk., 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani, dkk. (2020), Sutikno (2020), Farida & Melinda (2019), Taufan, *et al.* (2017), dan Rachmad, *et al.* (2018) mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja terhadap *intention to quit*. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Bogar, dkk. (2020) dan Novel & Marchyta (2021) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to quit*.

Faktor lain yang merupakan penyebab timbulnya *intention to quit* karyawan adalah stres kerja. Stres didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang (Siagian, 2015). Handoko (2010) mengemukakan stres ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi kondisi lingkungan. Dapat dikatakan bahwa stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, cara berpikir dan perilaku seseorang dalam bekerja

(Putradiarta & Rahardja, 2016). Syahronica, dkk. (2015) menyatakan semakin banyaknya kebutuhan hidup yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, dan persaingan kerja yang semakin ketat dapat menimbulkan stres kerja yang akhirnya memicu *intention to quit*.

Fenomena lainnya yang ditemukan adalah adanya stres kerja yang disebabkan karena adanya peran ganda, *double job* dan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Ketika ada *turnover* maka karyawan akan merasakan tekanan kerja yang lebih berat dari sebelumnya karena kondisi tersebut menyebabkan perusahaan dalam keadaan kekurangan karyawan sehingga ada karyawan yang mengalami *double job* seperti karyawan yang biasanya menangani bagian produksi maka pada hari-hari tertentu harus menangani bagian pengemasan. Tingginya beban dan tekanan tugas yang diberikan kepada karyawan membuat karyawan merasa tidak mampu untuk menyelesaikannya menyebabkan karyawan mengalami stres kerja. Stres kerja yang dialami oleh karyawan tentu akan berdampak negatif untuk perusahaan mulai dari tidak produktif dan tingginya tingkat perputaran karyawan. Jadi ketika karyawan memiliki stres kerja yang tinggi maka tinggi juga *intention to quit*.

Penelitian-penelitian terdahulu mengenai variabel stres kerja terhadap *intention to quit* yang dilakukan oleh Riani & Putra (2017), Putradiarta & Rahardja (2016), Agustini & Diputra (2021), Suseno (2020), dan Suhartini & Iskandar (2020) menunjukkan hasil yang sama bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Selanjutnya *research gap* pada variabel stres kerja terhadap *intention to quit* yaitu penelitian yang dilakukan oleh Damar, *et al.* (2017)

dan Wahdaniah, dkk. (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*.

Berdasarkan uraian di atas penelitian ini adalah untuk mengonfirmasi faktor-faktor yang menentukan *intention to quit* pada Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar dan mengisi *gap* yang tersedia. Peneliti menganggap pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja terhadap *intention to quit* menjadi permasalahan menarik pada Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar untuk dikaji dan diteliti lebih lanjut, maka penting untuk mengajukan pertanyaan penelitian **“Bagaimanakah *Intention To Quit* Pada Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar dari *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Stres Kerja?”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan wanita pada Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan wanita pada Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *intention to quit* karyawan wanita pada Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work family conflict* terhadap *intention to quit* karyawan wanita pada Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh beban kerja terhadap *intention to quit* karyawan wanita pada Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja terhadap *intention to quit* karyawan wanita pada Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya *role theory*. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan bukti secara empiris pengaruh *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja terhadap *intention to quit*.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi referensi maupun saran bagi Dhiva Agung Camilan di Kecamatan Sukawati Kabupaten Gianyar dalam

rangka menyusun strategi untuk menurunkan tingkat *intention to quit* karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 *Role Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori peran (*role theory*) yang dikemukakan oleh Khan, *et al.* (1964). Menurut Khan, *et al.* (1964), teori peran merupakan penekanan sifat individual sebagai pelaku sosial yang mempelajari perilaku yang sesuai dengan posisi yang ditempati di masyarakat.

Teori peran adalah teori yang merupakan perpaduan antara teori, orietasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari sosiologi dan antropologi (Sarwono, 2002). Dalam ketiga ilmu tersebut, istilah “peran” diambil dari dunia teater. Dalam teater, seorang aktor harus bermain sebagai seorang tokoh tertentu. Posisi aktor dalam teater (*sandiwara*) itu kemudian dianalogikan dengan posisi seseorang dalam masyarakat. Sebagaimana halnya dalam teater. Posisi orang dalam masyarakat sama dengan posisi aktor dalam teater, yaitu bahwa perilaku yang diharapkan daripadanya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berada dalam kaitan dengan adanya orang lain yang berhubungan dengan orang atau aktor tersebut. Dari sudut pandang inilah disusun teori-teori peran.

Menurut Linton dalam Cahyono (2008), seorang antropolog yang telah mengembangkan teori peran. Teori peran menggambarkan interaksi sosial dalam terminologi aktor-aktor yang bermain sesuai dengan apa yang ditetapkan oleh budaya. Sesuai dengan teori ini, harapan-harapan peran merupakan pemahaman bersama yang menuntun individu untuk berperilaku dalam kehidupan sehari-hari. Menurut teori ini, seseorang yang mempunyai peran tertentu misalnya sebagai

dokter, mahasiswa, orang tua, wanita, dan lain sebagainya, diharapkan agar seseorang tadi berperilaku sesuai dengan peran tersebut. Mengapa seseorang mengobati orang lain, karena dia adalah seorang dokter. Jadi karena statusnya adalah dokter maka dia harus mengobati pasien yang datang kepadanya dan perilaku tersebut ditentukan oleh peran sosialnya.

Kemudian, sosiolog yang bernama Elder dalam Mustofa (2006) membantu memperluas penggunaan teori peran dengan menggunakan pendekatan yang dinamakan "*lifecourse*" yang artinya bahwa setiap masyarakat mempunyai harapan kepada setiap anggotanya untuk mempunyai perilaku tertentu sesuai dengan kategori-kategori usia yang berlaku dalam masyarakat tersebut.

Sebagaimana diungkapkan juga oleh Kats dan Kahn (dalam Damajanti, 2003) bahwa individu akan mengalami konflik dalam dirinya apabila terdapat dua tekanan atau lebih yang terjadi secara bersamaan yang ditujukan pada diri individu tersebut. Konflik pada setiap individu disebabkan karena individu tersebut harus menyanggah dua peran yang berbeda dalam waktu yang sama.

Teori peran juga menyatakan bahwa ketika perilaku yang diharapkan oleh individu tidak konsisten, maka mereka dapat mengalami stres, depresi, merasa tidak puas, dan kinerja mereka akan kurang efektif daripada jika pada harapan tersebut tidak mengandung konflik. Jadi, dapat dikatakan bahwa konflik peran dapat memberikan pengaruh negatif terhadap cara berpikir seseorang. Dengan kata lain, konflik peran dapat meningkatkan beban kerja seseorang (Rahma, 2019).

Peran yang dimainkan oleh seseorang dapat menjadi faktor penyebab stres karena seseorang dalam kehidupannya tidak hanya memainkan satu peran. Harapan dari lingkungan di sekitar individu atas peran yang dijalankannya, akan

memberikan tekanan-tekanan yang dapat mempengaruhi bagaimana individu bertindak. Stres dapat terjadi jika individu sulit menginterpretasikan harapan-harapan tersebut, terdapat ketidakjelasan harapan atas peran yang dijalannya, atau terdapat konflik antara harapan atas peran yang lainnya. Fahmi (2017), “Stres adalah suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini berdampak pada kesehatannya”. Maka dapat diartikan kebanyakan stres dialami oleh karyawan disebabkan oleh banyaknya tugas yang diberikan pada seseorang yang mana pekerjaan itu diluar batas kemampuannya, tentu ketika karyawan sudah merasakan stres hal tersebut akan berdampak pada tingkat *intention to quit*.

2.2 *Intention To Quit*

2.2.1 *Pengertian Intention To Quit*

Intensi adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *quit* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela (Novliadi, 2007). Sedangkan, menurut Mahdi (2012), *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Menurut Mobley, *et al.* (1978) keinginan berpindah kerja adalah kecendrungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari suatu tempat kerja ketempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri. *Intention to quit* adalah suatu keinginan untuk berhenti dari tempat kerja atau pekerjaan secara sukarela tapi belum terwujud dalam suatu tindakan nyata.

Ada beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terjadinya *quit*, diantaranya adalah faktor eksternal, yakni pasar tenaga kerja, faktor institusi yakni kondisi

ruang kerja, upah, keterampilan kerja, dan supervisi, karakteristik personal karyawan seperti inteligensi, sikap, masa lalu, jenis kelamin, minat, umur, dan lama kerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya (Aziri, 2011).

Intention to quit telah menjadi masalah yang serius bagi manajemen bertahun-tahun (Chen, *et al.*, 2011) dan telah menjadi masalah utama bagi organisasi sekarang ini. *Intention to quit* dapat diartikan sebagai gagalnya manajemen dalam mempertahankan karyawannya. Penyebab *intention to quit* adalah konflik pekerjaan keluarga, beban kerja, stres kerja dan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi. Pengertian *turnover intention* berdasarkan definisi intensi dan *turnover* adalah kecenderungan atau adanya rencana individu untuk meninggalkan perusahaan (Taufan, *et al.*, 2016).

Intention to quit menjelaskan keinginan individu untuk meninggalkan dan berhenti dari organisasi tempatnya bekerja (Lum, *et al.*, 1998). Disisi lain variabel *intention to quit* digunakan dalam cakupan luas meliputi keseluruhan tindakan penarikan diri (*withdrawal cognitions*) yang dilakukan pegawai. Tindakan penarikan diri menurut Abelson (1987) terdiri atas beberapa komponen yang stimulan muncul dalam individu berupa adanya niat keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan lain, mengevaluasi kemungkinan untuk menemukan pekerjaan yang layak di tempat yang berbeda, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi.

Abelson (1987) juga menyatakan bahwa sebagian besar karyawan yang meninggalkan organisasi karena alasan sukarela dapat dikategorikan atas perpindahan kerja sukarela yang dapat dihindarkan (*avoidable voluntary turnover*) dan perpindahan kerja sukarela yang tidak dapat dihindarkan (*unavoidable*

voluntary turnover). *Avoidable voluntary turnover* dapat disebabkan karena alasan berupa gaji, kondisi kerja, atasan atau terdapat organisasi lain yang dirasakan lebih baik, sedangkan *unavoidable voluntary turnover* dapat disebabkan oleh perubahan jalur karir atau faktor keluarga. *Intention to quit* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model *avoidable voluntary turnover*.

Robbins (2009:38), 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 (*employee*) untuk menghentikan hubungan kerja dan bersifat *uncontrollable* bagi karyawan yang mengalaminya.

Keluar masuknya karyawan dari organisasi memiliki pengaruh penting dalam kehidupan organisasi. Satu sisi pergantian karyawan berdampak positif. Namun disisi lain sebagian besar karyawan yang berhenti ataupun berpindah membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Mobley (1986) mengemukakan bahwa batasan umum tentang pergantian karyawan adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi dengan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan. Dari kedua definisi di atas, disimpulkan bahwa *turnover* adalah aliran para karyawan yang

masuk dan keluar perusahaan. Namun definisi yang dikemukakan Mobley lebih menekankan pada karyawan berhenti.

Seorang karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya, akan menunjukkan sikap yang baik secara keseluruhan di tempat kerja dan menyebabkan meningkatnya komitmen terhadap organisasi yang akhirnya akan menyebabkan rendahnya niat untuk keluar dari perusahaan (*intention to quit*) (Raabe & Beehr, 2003). Berdasarkan penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa *intention to quit* adalah keputusan mental yang berlaku untuk setiap individu terkait untuk melanjutkan atau meninggalkan pekerjaan dalam organisasi atau kecenderungan niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri.

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi *Intention To Quit*

Dalam penelitiannya Novliadi (2007) mendapati bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi seseorang keluar dari organisasi cukup kompleks dan saling berkait satu sama lain. Diantara faktor-faktor tersebut yang akan dibahas anatara lain adalah usia, lama kerja, tingkat pendidikan, keikatan dalam organisasi, dan kepuasan kerja.

1. Usia

Nazenin (2014) mengemukakan pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi daripada pekerja-pekerja yang lebih tua. Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan *intention to quit* dengan arah hubungan negatif. Artinya semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah *intention to quit* (Mobley, 1986). Karyawan yang lebih muda memiliki potensi lebih tinggi untuk keluar keluar.

Hal ini mungkin disebabkan pekerja yang lebih tua enggan berpindah-pindah tempat kerja karena berbagai alasan seperti tanggung jawab keluarga, mobilitas yang menurun, tidak mau repot pindah kerja dan memulai pekerjaan di tempat yang baru, atau karena energi yang sudah berkurang dan lebih lagi karena senioritas yang belum tentu diperoleh di tempat kerja yang baru walaupun diberikan gaji dan fasilitasnya lebih besar.

Fah (2010) berpendapat bahwa tingkat *intention to quit* yang mengarah *turnover* cenderung lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena mereka masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara mencoba-coba tersebut.

Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru dan memiliki tanggung jawab terhadap keluarga lebih kecil, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga mereka mempunyai harapan-harapan yang kurang tepat mengenai pekerjaan yang tidak terpenuhi pada pekerjaan-pekerjaan mereka sebelumnya (Porter, *et al.*, 1986).

2. Lama Kerja

U.S Civil Service Commission (1987) menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang diperkerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama (Mobley, 1986).

Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara masa kerja dengan intensi keluar, yang berarti semakin lama masa kerja semakin rendah kecenderungan intensi keluarnya (Prihastuti, 1992). *Intention to quit* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat (Parson, dkk., 1985). Karyawan sering pula menemukan harapan-harapan mereka terhadap pekerjaan atau perusahaan itu berbeda dengan kenyataan yang didapat.

Disamping itu, usia pekerja baru masih terbilang muda, masih memiliki keinginan untuk mencari perusahaan dan pekerjaan yang diharapkan. Sebaliknya pekerja-pekerja yang lebih dapat bertahan lama bekerja di suatu perusahaan, merupakan pekerja yang berhasil menyesuaikan dirinya dengan perusahaan dan pekerjaannya. Mereka juga mempunyai kebanggaan atas senioritas mereka, karena itu mereka memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan pekerja-pekerja baru. Akibatnya, secara langsung mereka enggan untuk berhenti dari pekerjaan atau perusahaan (Handoko, 1987).

3. Tingkat Pendidikan dan Intelegensi

Mowday, dkk. (1982) berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan keluarnya karyawan. Maier (1971) dalam hal ini membahas mengenai pengaruh inteligensi terhadap *intention to quit*. Dikatakan bahwa mereka yang memiliki inteligensi tidak terlalu tinggi akan memandang tugas-tugas yang sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Mereka mudah gelisah dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan merasa tidak aman.

Sebaliknya mereka akan mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi akan merasa cepat bosan dengan pekerjaan-pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani keluar dan mencari pekerjaan baru dibandingkan mereka yang tingkat pendidikannya terbatas, karena intelegensinya yang terbatas pula (Handoyo, 1987).

4. Keterkaitan terhadap perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti pada tahun yang berbeda menemukan bahwa keikatan terhadap perusahaan memiliki korelasi yang negatif dan signifikan terhadap intensi keluar. Berarti semakin tinggi keikatan seseorang terhadap perusahaannya akan semakin kecil memiliki intensi untuk keluar perusahaan, dan sebaliknya.

Pekerja yang mempunyai rasa keikatan 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 yang positif (Mowday, 1982). Dampak secara langsung adalah menurunnya dorongan diri untuk keluar dan berpindah perusahaan.

5. Kepuasan Kerja

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan bahwa tingkat *intention to quit* dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Mereka menemukan bahwa semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya, akan semakin kuat dorongannya untuk keluar dari pekerjaan mereka (Aziri, 2017). Ketidakpuasan yang menjadi penyebab *turnover* memiliki banyak aspek diantara aspek-aspek tersebut adalah ketidakpuasan terhadap manajemen

perusahaan, kondisi kerja, mutu pengawasan, penghargaan, gaji, promosi dan hubungan interpersonal (Andini, 2016).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual (Wexley & Yuki, 2003). Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda, sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Wexley & Yuki (2003) mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan yang sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Hal ini sejalan dengan *discrepancy theory* yang menyatakan bahwa kepuasan dapat tercapai bila tidak ada perbedaan antara apa yang seharusnya ada (harapan, kebutuhan, nilai-nilai) dengan apa yang menuntut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan.

Salah satu model konseptual mengenai *intention to quit* yang ditawarkan oleh Mobley (1978) menyatakan bahwa *intention to quit* mungkin menunjukkan langkah logis berikutnya setelah seseorang mengalami ketidakpuasan dalam proses *withdrawal*. Proses keputusan penarikan diri (*withdrawal*) menunjukkan *thinking of quitting* merupakan langkah logis berikutnya setelah mengalami ketidakpuasan dan bahwa *intention to quit* diikuti oleh beberapa langkah lainnya, yang menjadi langkah-langkah akhir sebelum *actual quitting*.

2.2.3 Tahapan *Intention To Quit*

Triaryati (2003) mengungkapkan beberapa tahapan yang dilalui seorang karyawan sebelum memutuskan tetap bekerja pada pekerjaan yang sekarang atau berhenti bekerja, adalah:

1. Mengevaluasi pekerjaan yang sekarang, merupakan suatu proses untuk menentukan nilai pekerjaan dalam suatu perusahaan.
2. Mengalami *job dissatisfaction*, merupakan pernyataan emosional mengenai tingkat kepuasan dan ketidakpuasan seseorang.
3. Berpikir untuk keluar saat ini (*thinking of quitting*), salah satu konsekuensi adalah menstimulasi pemikiran untuk keluar dari pekerjaan saat ini. Terdapat bentuk lain dari *withdrawal* sebagai konsekuensi dari ketidakpuasan yang tidak sekuat keluar dari pekerjaan, seperti absen dan perilaku kerja yang pasif.
4. Evaluasi dari manfaat yang mungkin didapatkan dari mencari pekerjaan lain (memperkirakan kemungkinan untuk mencari pekerjaan lainnya, evaluasi terhadap alternatif yang ada, termasuk biaya pencarian) dan biaya yang ditanggung karena keluar dari pekerjaan saat ini (pertimbangan karena kehilangan senioritas, kehilangan kepangkatan, dan lainnya).
5. Jika ada kesempatan untuk menemukan alternatif dan jika biaya tidak menjadi halangan, yang timbul selanjutnya adalah perilaku yang bermaksud untuk mencari alternatif. Beberapa faktor di luar pekerjaan yang juga dapat mempengaruhi pencarian alternatif seperti pemindahan pasangan ke tempat lain, masalah kesehatan, dan lainnya.
6. Perilaku tersebut kemudian dilanjutkan oleh pencarian yang sesungguhnya.
7. Jika tidak menemukan alternatif, individu terus mengusahakan pencarian, melakukan evaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainnya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, menarik diri (*withdrawal behavior*).

8. Jika alternatif tersedia, maka evaluasi alternatif dilakukan. Tiap individu memiliki faktor-faktor yang spesifik untuk mengevaluasi alternatif yang ada.
9. Evaluasi alternatif yang dilanjutkan dengan membedakan alternatif hasil pilihan dengan pekerjaan saat ini.
10. Jika alternatif lebih baik dibandingkan pekerjaan saat ini, maka akan menstimulasi perilaku yang bermaksud untuk keluar dari pekerjaan, yang akan diikuti oleh penarikan diri yang sesungguhnya. Sedangkan jika pekerjaan saat ini lebih baik dari alternatif yang ada, terdapat beberapa kemungkinan perilaku, seperti; individu terus mengusahakan pencarian, mengevaluasi kembali manfaat yang diperoleh dari mencari pekerjaan lainnya, mengevaluasi kembali pekerjaan saat ini, mengurangi pikiran untuk berhenti, dan menarik diri (*withdrawal behavior*).

2.2.4 Dampak *Intention To Quit*

Menurut Mobley, *et al.* (1978) tinggi rendahnya *intention to quit* akan berdampak pada karyawan maupun organisasi, antara lain:

1. Beban kerja, yaitu apabila *intention to quit* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan akan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi juga beban yang ditanggung karyawan.
2. Biaya penarikan karyawan yaitu menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan penggantian karyawan untuk mengundurkan diri.

3. Biaya latihan, yaitu menyangkut waktu pengawas, departemen personalia, dan karyawan yang telah dilatih. Pelatihan ini diberikan untuk karyawan baru. Jika *intention to quit* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan.
4. Adanya produksi yang hilang selama pergantian karyawan. Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *intention to quit*. Terlebih bila karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki tingkat produktivitas tinggi.
5. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. Imbas dari tingginya *intention to quit*, karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama di perusahaan.
6. Memicu stres karyawan, yaitu stres karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak paling buruk adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

2.2.5 Indikator *Intention To Quit*

Indikator *intention to quit* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari keanggotaan suatu organisasi secara sukarela (*voluntary turnover*). Dalam penelitian ini, indikator yang dipergunakan untuk mengetahui intensi *turnover* dikembangkan dari hasil penelitian Chen & Francesco (2000) yang meliputi:

1. Pikiran untuk keluar dari organisasi, yaitu saat karyawan merasa diperlakukan tidak adil, maka terlintas dalam pikiran mereka untuk keluar

dari organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa perlakuan yang tidak adil akan merangsang karyawan berpikir keluar dari organisasi. Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berpikir untuk meninggalkan perusahaan.

2. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru, yaitu ketidakmampuan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan karyawan dapat memicu karyawan untuk berpikir mencari alternatif pekerjaan pada organisasi yang lain. Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berkeinginan untuk mencari lowongan pekerjaan baru ditempat lain.
3. Keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang yang dianggap mampu memenuhi kebutuhan mereka (adil terhadap karyawan). Indikator ini diukur dari persepsi responden yang berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan mendatang.
4. Adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik, disebabkan karena adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya bagi karyawan yang menyebabkan adanya niatan karyawan untuk berpindah.

Menurut Mobley, *et al.* (1978) indikator pengukuran *intention to quit* terdiri atas:

1. Memikirkan untuk keluar (*thinking of quitting*), yaitu mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh individu, kemudian individu berfikir untuk keluar dari tempat kerjanya saat ini.

2. Niat untuk keluar (*intention to quit*), yaitu mencerminkan individu yang berniat keluar. Individu yang berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.
3. Pencarian alternatif pekerjaan (*intention to search for alternatif*), yaitu mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika individu sudah mulai berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, individu tersebut akan mencoba mencari pekerjaan di luar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

Berdasarkan pemaparan indikator *intention to quit* di atas, maka dalam penelitian ini *intention to quit* diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Chen & Francesco (2000), yaitu: pikiran untuk keluar dari organisasi, keinginan untuk mencari pekerjaan baru, keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang, dan adanya alternatif pekerjaan yang lebih baik.

2.3 *Work Family Conflict*

2.3.1 *Pengertian Work Family Conflict*

Greenhaus dan Beutell (2010:17) mendefinisikan *work family conflict* adalah salah satu bentuk konflik peran ganda dimana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga tidak dapat disejajarkan atau saling bertentangan di beberapa aspek. Menurut Susanto (2010:78) *work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*), di mana karena waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja, sehingga tuntutan peran lain tidak bisa dipenuhi secara optimal. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Stoner, *et al.* (2000) yang mendefinisikan

work family conflict sebagai situasi yang terjadi saat individu mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan peran antara pekerjaan dengan peran keluarga, dan juga sebaliknya dimana waktu dan perhatian dihabiskan pada satu peran saja.

Work family conflict merupakan konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Konflik ini terjadi ketika seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan individu yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya. Timbulnya sebuah konflik biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya (Frone dan Copper, 2013).

Menurut Bedeian, *et al.* dalam Putri (2013). Seseorang yang bekerja dan telah berkeluarga mempunyai dua peranan yang sama penting, dimana di dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dalam mencapai tujuan perusahaan, sedangkan ketika berada dalam keluarga ia memiliki tanggung jawab dan kewajiban untuk mengurus rumah tangga. Dalam menjalani kedua peran tersebut sekaligus tidak mudah, sehingga dalam pelaksanaannya akan terjadi benturan tanggung jawab antara pekerjaan dengan kehidupan keluarga. Kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan dapat menyebabkan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga.

Nabila, dkk. (2019) mengemukakan bahwa *work family conflict* adalah konflik peran ganda antara keluarga dan pekerjaan yang muncul karena seseorang

atau karyawan menyanggah dua peran sekaligus, dimana peran tersebut memiliki tekanan dan tidak adanya keseimbangan dalam menjalankan kedua peran tersebut. *Work family conflict* mempunyai dua model yakni konflik pekerjaan ke keluarga dan konflik keluarga ke pekerjaan. Konflik kerja ke keluarga sebagai bentuk konflik yang muncul terhadap pegawai karena sisi lain adanya tuntutan pekerjaan sementara kewajiban dalam keluarga yang tidak dapat ditinggalkan begitu saja (Frone, dkk. 2008).

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi *Work Family Conflict*

Michel, *et al.* (2011) mengungkapkan beberapa faktor yang melatarbelakangi *work family conflict* yaitu:

1. Faktor Pekerjaan
 - a) Stresor Peran (*role stressors*)

Stresor pada pekerjaan dan keluarga merupakan hasil daripada tekanan yang dimiliki peran pada masing-masing domain. Konflik peran, ambiguitas peran, peran yang berlebihan dan komitmen waktu kerja secara umum dipandang sebagai sumber utama stres dalam kerangka stresor. Banyak individu yang akhirnya menyerah pada tekanan yang ada dalam usahanya untuk memenuhi beragam ekspektasi dari masing-masing peran. Salah satu penyebabnya adalah ketika tekanan peran yang ada dalam kerangka *stressor* (konflik peran, ambiguitas peran, kelebihan peran dan tuntutan waktu) dihadapi, tenaga individu akan lebih banyak terkuras. Manusia memiliki energi serta waktu yang terbatas, sehingga ketika stresor peran pada salah satu domain mengalami peningkatan akan menghasilkan konflik yang lebih besar.

b) Keterlibatan peran (*role involvement*)

Keterlibatan kerja dan keluarga mengacu pada tingkat keterikatan psikologis atau kaitan terhadap peran di pekerjaan dan keluarga (Frone, 2003). Individu yang memiliki keterikatan peran tinggi memiliki ketertarikan kognitif terhadap peran tertentu. Ketertarikan peran yang tinggi membuat seseorang melihat peran tersebut sebagai hal terpenting dan pusat dari kehidupannya. Tingginya keterlibatan psikologis terhadap suatu peran tertentu dapat membuat sulit untuk terikat dalam kegiatan peran saingannya, misalnya keterlibatan pada pekerjaan dapat membuat keterikatan pada perannya di keluarga berkurang. Teori peran menjelaskan bahwa individu dapat terlibat secara psikologis dengan perannya di pekerjaan dan di rumah sebagai usaha untuk memenuhi ekspektasi dari masing-masing peran. Seandainya ketidakpuasan ditemui dalam salah satu peran, individu dapat menyesuaikan waktu, perhatian dan energi yang dimiliki.

c) Dukungan sosial (*social support*)

Dukungan sosial merujuk pada bantuan peran, kekhawatiran emosional, informasi dan penilaian fungsi lain yang berfungsi untuk meningkatkan perasaan penting dalam diri seseorang. Dukungan sosial dari domain pekerjaan dapat datang dari beberapa sumber seperti rekan kerja, supervisor dan organisasi itu sendiri. Dukungan sosial untuk domain keluarga dapat datang dari pasangan atau seluruh keluarga. Seperti yang dikemukakan oleh Stoner, dkk. (2011) yaitu dukungan dari keluarga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya *work family conflict* yang dialami oleh seseorang. Dukungan sosial yang didapatkan dari salah satu domain dapat

memimpin kepada berkurangnya waktu, perhatian dan energi yang dibutuhkan untuk menjalankan peran tersebut.

d) Karakteristik kerja (*work characteristic*)

Karakteristik kerja terdiri dari beberapa hal dalam domain yang dapat mempengaruhi pelaksanaan. Beberapa hal tersebut antara lain durasi peran (pekerjaan dan kepemilikan organisasi), karakteristik peran (tipe pekerjaan, autonomi pekerjaan, variasi tugas, dan gaji), serta pengaruh organisasional terhadap peran tersebut (alternatif jadwal kerja dan seberapa jauh organisasi tersebut responsif terhadap keluarga). Tingginya status dalam pekerjaan serta gaji yang semakin tinggi mengindikasikan tanggung jawab yang lebih besar, stres yang lebih besar sehingga menyulitkan untuk menjaga keseimbangan dalam kedua peran yang dimiliki baik di rumah ataupun pekerjaan. Karakter yang dimiliki oleh pekerjaan dan organisasi mempengaruhi bagaimana individu dapat menjalankan perannya dan seberapa besar tanggung jawab dan waktu yang dibutuhkan. Karakteristik pekerjaan yang menuntut tanggung jawab serta perhatian yang besar dapat mempengaruhi bagaimana individu menjalankan perannya di rumah.

2. Faktor Individu

Faktor individu yang dimaksudkan mempengaruhi *work family conflict* adalah kepribadian seseorang. Kepribadian menurut Allport dalam Schultz & Schultz (2013) merujuk pada dinamika struktur mental dan proses mental yang terkoordinasi yang menentukan penyesuaian emosional dan perilaku individu terhadap lingkungannya. Kemampuan dari dalam diri individu sendiri merupakan salah satu cara untuk menyeimbangkan kedua peran

yang dimiliki, dan aspek-aspek dalam kepribadian mempengaruhi individu dalam menghadapi tekanan yang didapat dari kedua peran yang akan mempengaruhi kemungkinan munculnya konflik antara kedua peran.

Menurut Nurhaini, dkk. (2019) *work family conflict* dapat terjadi karena:

- a. Tuntutan waktu, tenaga dan perilaku pada peran lain, namun peran lainnya menuntut partisipasi yang maksimal.
- b. Tuntutan pekerjaan yang berasal dari *spills over* yang mengakibatkan stres sehingga tuntutan satu peran yang berdampak pada peran lain yang menyebabkan penurunan kualitas hidup serta penurunan kualitas kinerja dari peran tersebut.

3. Aspek-aspek Dukungan Sosial Pasangan

Adapun aspek-aspek dukungan sosial menurut Sarafino (1998) adalah sebagai berikut:

- a) Dukungan emosional, terdiri dari ekspresi seperti perhatian, empati dan turut prihatin kepada seseorang. Dukungan ini akan menyebabkan penerima dukungan merasa nyaman, tenang kembali, merasa dimiliki dan dicintai. Ketika, memberi bantuan dalam bentuk semangat, kehangatan personal dan cinta dalam upaya memotivasi pekerjaan pasangan.
- b) Dukungan penghargaan, dukungan ini melibatkan ekspresi yang berupa pernyataan setuju dan penilaian positif terhadap ide-ide, perasaan dan performa orang lain dalam lingkup pekerjaannya.
- c) Dukungan instrumental, merupakan dukungan yang paling sederhana untuk didefinisikan, yaitu dukungan yang berupa bantuan secara langsung dan

nyata seperti memberi atau meminjamkan uang atau membantu meringankan tugas seseorang.

- d) Dukungan informasi, orang-orang yang berada disekitar individu akan memberikan dukungan informasi dengan cara menyarankan pilihan tindakan yang dapat dilakukan individu dalam mengatasi masalah. Dapat berupa nasehat, arahan, saran ataupun penilaian tentang bagaimana individu melakukan sesuatu.
- e) Dukungan kelompok, merupakan dukungan yang dapat menyebabkan individu merasa bahwa dirinya merupakan bagian dari suatu kelompok dimana anggota-anggotanya dapat saling berbagi.

2.3.3 Bentuk-bentuk *Work Family Conflict*

Menurut Gibson, *et al.* dalam Wirakristama (2011), bentuk konflik peran yang dialami individu ada tiga yaitu:

1. Konflik peran itu sendiri (*person role conflict*). Konflik ini terjadi apabila persyaratan peran melanggar nilai dasar, sikap dan kebutuhan individu tersebut.
2. Konflik intra peran (*intra role conflict*). Konflik ini sering terjadi karena beberapa orang yang berbeda-beda menentukan sebuah peran menuntut rangkaian harapan yang berbeda-beda, sehingga tidak mungkin bagi orang yang menduduki peran tersebut untuk memenuhinya. Hal ini dapat terjadi apabila peran tertentu memiliki peran yang rumit.
3. Konflik antar peran (*inter role conflict*). Konflik ini muncul karena orang menghadapi peran ganda. Hal ini terjadi karena seseorang memainkan

banyak peran sekaligus, dan beberapa peran itu mempunyai harapan yang bertentangan serta tanggung jawab yang berbeda-beda.

2.3.4 Efek *Work Family Conflict*

Menurut Ruderman, *et al.* (2002) proses pembagian peran wanita dapat menyebabkan ketidakseimbangan peran atau terjadi proses peran satu mencampuri peran yang lain, yang apabila terjadi secara terus-menerus dan dengan intensitas yang kuat dapat menyebabkan konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*). Tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti: pekerjaan yang harus diselesaikan terburuburu dan mengejar *deadline*. Sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak, bahkan mengurus orang tua. Tuntutan keluarga ini ditentukan oleh besarnya keluarga, komposisi keluarga dan jumlah anggota keluarga yang memiliki ketergantungan dengan anggota yang lain.

2.3.5 Indikator *Work Family Conflict*

Adapun beberapa indikator pengukuran *work family conflict* menurut Greenhaus & Beutell (1985) yaitu sebagai berikut:

1. Konflik berdasarkan waktu. Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).
2. Konflik berdasarkan tekanan. Terjadi saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya.

3. Konflik berdasarkan perilaku. Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga).

Menurut Boles, *et al.* dalam Jane Yolanda Roboth (2015), indikator-indikator *work family conflict* adalah:

1. Tekanan kerja

Dimana tekanan yang negatif, baik dari segi mental, fisikal dan emosi, merupakan satu faktor penting yang bisa menggugat keharmonian kualitas hidup seorang pekerja.

2. Banyaknya tuntutan tugas

Dimana tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepada karyawan terlalu banyak sehingga berdampak tidak baik terhadap peran karyawan tersebut sebagai anggota keluarga di rumah.

3. Kurangnya kebersamaan keluarga

Dimana terlalu banyaknya waktu yang dihabiskan di tempat kerja menyebabkan seorang karyawan tidak mempunyai banyak waktu untuk keluarganya di rumah.

4. Sibuk dengan pekerjaan

Dimana jam kerja yang terlalu padat dan tidak teratur menyebabkan kebersamaan dengan keluarga menjadi berkurang.

5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Dimana komitmen dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan terkadang tidak sebanding dengan komitmen dan tanggung jawab keluarga.

Berdasarkan pemaparan indikator *work family conflict* di atas, maka dalam penelitian ini *work family conflict* diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Greenhaus & Beutell (1985), yaitu: konflik berdasarkan waktu, konflik berdasarkan tekanan, dan konflik berdasarkan perilaku.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Setiap pekerjaan yang dilakukan seseorang merupakan beban kerja baginya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja. Dari sudut pandang ergonomi setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut (Munandar, 2001).

Gibson (2009) menyatakan bahwa beban kerja adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Menurut Soleman (2011), beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit kerja organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu Sunarso (2010). Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan

pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih. Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (*over capacity*) dan beban kerja yang terlalu rendah (*under capacity*). Menurut Menpan (1997), pengertian beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja adalah besarnya tugas yang diberikan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang harus dipikul dan menjadi tanggung jawab suatu jabatan atau unit organisasi. Menurut Omar, *et al.* (2015) apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja. Beban kerja menurut Dhania (2010) adalah banyaknya aktivitas yang dilakukan karyawan yang memerlukan proses mental dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam periode tertentu. Besarnya tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan berdasarkan hasil kali antara kapasitas pekerjaan dan norma waktu yang menjadi tanggung jawab suatu karyawan adalah pengertian beban kerja menurut Sitepu (2013). Menurut Sunarso dan Kusdi (2010) beban kerja merupakan sesuatu yang perlu dilakukan sebagai tanggung jawab karyawan dengan tujuan mendapatkan hasil pekerjaan.

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain:

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;
 - a) Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b) Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, pergantian jam kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor *somatic* (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan).

2.4.3 Efek Beban Kerja

Menurut Manuaba (2004) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental dan reaksi-reaksi seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja

rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan dan menurunkan kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban kerja karyawan.

2.4.4 Jenis Beban Kerja

Menurut Munandar (2008) beban kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu kuantitatif dan kualitatif.

1. Beban kerja kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu individu harus melakukan terlalu banyak hal dalam pekerjaannya dan dapat memungkinkan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur lain yang menimbulkan beban kerja kuantitatif ini adalah desakan waktu. Pada saat atau kondisi tertentu waktu akhir (*dead line*) dapat menjadi stimulus untuk menghasilkan prestasi kerja yang baik, namun apabila tekanan waktu tersebut menimbulkan banyak kesalahan dalam pekerjaan atau menyebabkan gangguan kesehatan pada individu, maka ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih kuantitatif.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif adalah pada individu akibat tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi dari batas kemampuan kognitif dan teknis individu. Pada batasan tertentu, beban kerja tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif dan menjadi destruktif bagi individu pekerja. Bila berkelanjutan akan timbul kelelahan mental dan dapat tampil dalam bentuk reaksi emosional dan psikomotor secara patologis.

2.4.5 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini dimensi beban kerja dan indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012), yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tidak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Sementara menurut Hart & Staveland dalam Astianto (2014) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*)

Faktor tuntutan tugas (*task demands*) yaitu beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*)

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan performansi yang akan dicapai.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka indikator beban kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Putra (2012), yaitu: target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

2.5 Stres Kerja

2.5.1 Pengertian Stres Kerja

Robbins (2017) mengungkapkan bahwa stres kerja merupakan kondisi dinamik dimana seorang individu dihadapkan pada kesempatan, keterbatasan, ataupun tuntutan sesuai dengan harapan sedangkan hasil yang ingin dicapai dalam kondisi penting dan tidak menentu. Menurut Sudarmayanti (2011) stres sering diartikan sebagai kelebihan tuntutan atau kemampuan individu dalam memenuhi

kebutuhan. Sedangkan menurut Handoko (2001) stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang.

Menurut Polakitang, dkk. (2019) stres kerja adalah suatu tanggapan penyesuaian diperantarai oleh perbedaan-perbedaan individu dan atau proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologis dan atau fisik berlebihan kepada seseorang. Sementara Samsinar, dkk. (2019) mengatakan bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dalam waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres. Pendapat juga dikemukakan oleh Wijayanti (2019) stres kerja pada karyawan yang diakibatkan oleh tekanan organisasional, biasa terjadi karena adanya beban kerja yang harus diselesaikan dengan terburu-buru dalam waktu tertentu.

2.5.2 Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2012) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain sebagai berikut;

1. Beban kerja yang terlalu sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Balas jasa yang terlalu rendah.
5. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua, dan lain-lain.

Menurut Robbins (2008) ada tiga kategori potensi pemicu stres kerja yaitu:

1. Faktor-faktor Lingkungan
 - a) Selain mempengaruhi desain struktur sebuah perusahaan, ketidakpastian lingkungan juga mempengaruhi tingkat stres para karyawan dalam

perusahaan. Perubahan dalam siklus bisnis menciptakan ketidak pastian ekonomi.

- b) Ketidakpastian politik juga merupakan pemicu stres diantara karyawan.
- c) Perubahan teknologi adalah faktor lingkungan ketiga yang dapat menyebabkan stres, karena inovasi-inovasi baru yang dapat membuat bentuk inovasi teknologi lain yang serupa merupakan ancaman bagi banyakk orang dan membuat mereka stres.

2. Faktor-faktor Perusahaan

- a) Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang meliputi desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.
- b) Tuntutan peran adalah beban peran yang berlebihan dialami ketika karyawan diharapkan melakukan lebih banyak daripada waktu yang ada.
- c) Tuntutan antar pribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antar pribadi yang buruk.

3. Faktor-faktor Pribadi

Faktor-faktor pribadi ini terutama menyangkut masalah keluarga, masalah ekonomi pribadi serta kepribadian dan karakter yang melekat dalam diri seseorang. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan kesulitan masalah disiplin dengan anak-anak merupakan masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan yang lalu terbawa sampai ke tempat kerja.

2.5.3 Jenis-jenis Stres Kerja

Quick & Quick (1984) mengkategorikan stres kerja menjadi dua, yaitu:

1. *Eustres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi.
2. *Distres*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

2.5.4 Efek Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Menurut Robbins (2007) akibat dari stres kerja dapat dikelompokkan dalam tiga kategori umum, yaitu:

1. Gejala Fisiologis

Pengaruh awal stres biasanya berupa gejala-gejala fisiologis. Menurut riset, stres dapat menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan tarikan napas, menaikkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan memicu serangan jantung. Beberapa bukti menunjukkan bahwa stres mungkin memiliki efek fisiologis yang membahayakan.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menimbulkan ketidakpuasan. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan terkait dengan pekerjaan. Efek

psikologis dari stres kerja adalah ketidakpuasan kerja. Stres akan meningkat ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan yang banyak tuntutan dan saling bertentangan atau adanya ketidakjelasan dalam hal tugas, wewenang, dan tanggung jawab.

3. Gejala Perilaku

Gejala stres yang terkait dengan perilaku mencakup perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar masuknya karyawan, juga perubahan kebiasaan makan, meningkatnya merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah dan gangguan tidur. Stres juga diidentifikasi sebagai alasan meningkatnya kemangkiran kerja yang tidak terjadwal secara pesat. Cox (2005) telah mengidentifikasi efek stres kerja yang mungkin muncul.

Kategori yang disusun Cox (2005) meliputi:

1. Dampak Subjektif (*Subjective Effect*)

Kekhawatiran/kegelisahan, kelesuhan, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, perasaan terkucil dan merasa kesepian.

2. Dampak Perilaku (*Behavioral Effect*)

Akibat stres yang berdampak pada perilaku pekerja dalam bekerja diantaranya peledakan emosi dan perilaku impulsif.

3. Dampak Kognitif (*Cognitive Effect*)

Ketidakmampuan mengambil keputusan yang sehat, daya konsentrasi menurun, kurang perhatian/rentang perhatian pendek, sangat peka terhadap kritik/kecaman dan hambatan mental.

4. Dampak Organisasi (*Organizational Effect*)

Produktivitas menurun/rendah, terasing dari mitra kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya kekuatan kerja dan loyalitas terhadap instansi.

2.5.5 Indikator Stres Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerja yang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden mengenai konflik antara karyawan dengan pimpinan.
5. Komunikasi, diukur dari persepsi responden mengenai komunikasi yang kurang baik antara karyawan.
6. Otoritas kerja, diukur dari persepsi responden mengenai otoritas kerja yang berhubungan dengan tanggung jawab.

Sementara, indikator dari stres kerja yang dikemukakan oleh Handoko (2011) antara lain:

1. Beban kerja yang berlebihan

Merupakan besaran pekerjaan yang terlalu berat yang harus dipikul oleh individu dan harus diselesaikan selama periode tertentu.

2. Frustasi

Merupakan suatu masalah pekerjaan tidak bisa terpecahkan, dan suatu kebutuhan tidak terpenuhi atau terpuaskan serta seorang karyawan gagal untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

3. Tekanan atau desakan waktu

Dimana minimnya waktu yang ditetapkan atasan saat memberikan tugas kepada bawahan mengakibatkan karyawan merasa tertekan.

4. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

Dimana terjadi ketidakharmonisan antara karyawan yang satu dengan karyawan lainnya atau karyawan dengan atasan.

5. Kualitas supervisi yang jelek

Dimana jika didalam suatu perusahaan adanya supervisi yang tidak baik maka berdampak pula terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka indikator stres kerja dalam penelitian ini akan diukur menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Hasibuan (2014), yaitu: beban kerja, sikap pemimpin, waktu kerja, konflik, komunikasi, dan otoritas kerja.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya merupakan penelitian yang sudah pernah dilakukan oleh peneliti-peneliti lainnya atau peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan saat ini. Berdasarkan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan menyiratkan bahwa sebagian besar menyatakan bahwa variabel *intention to quit* dapat mempengaruhi variabel *work family conflict*, beban kerja,

dan stres kerja. Variabel ini juga menjadi acuan dalam membuat instrumen yang ditaruh ke dalam butir-butir pertanyaan untuk disebarakan kepada responden.

2.6.1 Hubungan *Work Family Conflict* Terhadap *Intention To Quit*

Kurniawati, dkk. (2018) berjudul 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. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita dengan status sudah menikah yang bekerja pada PT. BNI Tbk wilayah Semarang, dengan sampel sebanyak 151 orang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work family conflict*, stres kerja, beban kerja dan *turnover intention*. Data diolah menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dibantu oleh program aplikasi *Analysis of Moment Structure* (AMOS). Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* berpengaruh positif pada intensi *turnover*, beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*, dan stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Junianingrum & Mas'ud (2021) berjudul Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja terhadap *Intention to Quit* dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang sudah menikah dengan sampel sebanyak 145 responden yang menjawab pertanyaan melalui kuisisioner secara *online*. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work family conflict*, beban kerja terhadap *intention to quit* dengan stres kerja sebagai variabel intervening. Teknik analisis yang dipakai adalah Model Persamaan Structural menggunakan aplikasi AMOS. Hasil penelitian menunjukan pengaruh positif signifikan antara *work family conflict* terhadap stres kerja dan

intention to quit. Hasil yang sama menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja dan *intention to quit*. Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *intention to quit*.

Qodariah (2021) berjudul *Work Family Conflict dan Burnout Terhadap Intention to Leave* pada Ibu Bekerja saat Menghadapi Pandemi Covid-19. Populasi dalam penelitian ini adalah ibu bekerja di kota Semarang dengan contoh lengkap 130 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan *burnout* terhadap *intention to leave*. Metode yang digunakan adalah pengujian skala *likert*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *intention to leave*.

Wulansari & Yuniawan (2017) berjudul *Analisis Pengaruh Work Family Conflict terhadap Intention to Quit dengan Burnout sebagai Variabel Intervening*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Wilayah Semarang yang berjumlah 46 karyawan dengan karakteristik yaitu karyawan wanita tetap, sudah menikah, dan memiliki masa kerja minimal 1 tahun. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Teknik pengujian data yang digunakan adalah dengan uji analisis jalur atau *path analysis* dan uji sobel untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit*.

Munda & Yuniawan (2018) berjudul *Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran terhadap Intention to Quit dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening*. Penelitian ini bertujuan untuk mendefinisikan dan menganalisis secara komprehensif pengaruh *work family conflict* dan ambiguitas peran terhadap

intention to quit dengan stress kerja sebagai variabel intervening. Populasi pada penelitian ini adalah staff Hotel Grand Edge Semarang yang berjumlah 66 orang, sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi tersebut yakni berjumlah 50 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Teknik pengujian data yang digunakan adalah dengan uji analisis jalur atau *path analysis*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *intention to quit*.

Yani, dkk. (2016) berjudul Pengaruh *Work Family Conflict* dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention* Karyawan Wanita. Responden pada penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan wanita yang sudah menikah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* karyawan wanita pada Bank Rakyat Indonesia (BRI) Kantor Cabang Gatot Subroto Denpasar. Penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dimana dalam PLS, model struktural hubungan antar variabel laten disebut *inner model* sedangkan pengukuran disebut *outer model*. Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Wulandari & Adnyani (2016) berjudul Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui Mediasi Kepuasan Kerja ada Hotel Grand Ina Kuta. Penelitian ini dilakukan di Hotel Grand Inna Kuta. Jumlah responden yang diambil sebanyak 77 orang karyawan wanita, dengan metode sensus atau *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala *likert*. Teknik analisis yang digunakan adalah *path analysis*.

Hasil penelitian menunjukkan *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja.

2.6.2 Hubungan Beban Kerja Terhadap *Intention To Quit*

Fitriani, dkk. (2020) berjudul Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD kota Mataram. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kesehatan dengan status kepegawaian kontrak yang bertugas di Rumah Sakit Umum Kota Mataram yang berjumlah 492 orang dengan jumlah sampel 216 orang tenaga kesehatan yang ditentukan berdasarkan rumus Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*, menganalisis pengaruh beban kerja dan kepuasan kerja terhadap stres kerja, serta menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menggunakan analisis model persamaan struktural (analisis SEM) dengan software AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Sutikno (2020) berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 100 responden dari seluruh karyawan PT Delta Dunia Sandang Tekstil. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja dan kompensasi terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Farida & Melinda (2019) berjudul Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover* Pekerja. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 38 responden pada karyawan PT Agrofarm Nusa Raya Ponorogo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran beban kerja dan komitmen organisasi terhadap perputaran karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover*.

Taufan, *et al* (2017) berjudul Pengaruh Beban Kerja terhadap Intensi *Turnover* pada Karyawan di PT “X”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. “X” yang berjumlah 570 karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 119 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini diambil menggunakan metode *cluster sampling*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan intensi *turnover*. Metode analisis yang digunakan adalah metode *explanatory research*. Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi *turnover*.

Rachmad, dkk. (2018) berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel yang diteliti adalah Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan *Turnover Intention*. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner terhadap 95 responden dengan teknik sensus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh signifikan

terhadap *turnover intention*. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian penulis adalah sama-sama meneliti variabel Beban Kerja dan *Intention to Leave*. Sedangkan perbedaannya adalah tahun penelitian, tempat dilakukannya penelitian dan jumlah sampel penelitian.

Bogar, dkk. (2021) berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap *Turnover Intention* pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* karyawan PT. Batavia Properindo Finance Tbk Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah PT.Batavia Prosperindo Finance Tbk Manado. Kuesioner digunakan untuk memperoleh data dari 30 responden. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*.

Novel & Marchyta (2021) berjudul Pengaruh Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Swalayan Valentine di Kairatu. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan Swalayan Valentine di Kairatu, dengan sampel 40 karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan *software SmartPLS 3.0* dari metode *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi *turnover intention*.

2.6.3 Hubungan Stes Kerja terhadap *Intention To Quit*

Riani & Putra (2017) berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap *Turnover Intention* Karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Amanusa di Nusa Dua dengan menggunakan karyawan yang berjumlah 63 orang sebagai responden penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh langsung variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *turnover intention*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Putradiarta & Rahardja (2016) berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap *Intention to Quit*. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 80 responden dari 392 karyawan PT Bank Jateng. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional dan stres kerja terhadap *intention to quit*. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan semakin meminimalisir *intention to quit*.

Agustini & Diputra (2021) berjudul *Job Insecurity* dan Stres Kerja terhadap *Intention To Quit* Karyawan Hotel. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Koa D'Surfer Canggu, Badung. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 37 orang karyawan. Data diolah dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* dan stres kerja terhadap *intention to quit*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit*.

Suseno (2020) berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT. Prodigy. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap *turnover intention*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. Prodigy dengan menggunakan 100 orang responden. Metode pada penelitian ini menggunakan metode *cross section*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Suhartini & Iskandar (2020) berjudul Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai Variabel Intervening. Tujuan penelitian ini adalah; 1) untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*, 2) untuk mengetahui apakah stres kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *burnout*, 3) untuk mengetahui apakah *burnout* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*, 4) untuk mengetahui apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Cahaya Murni Terang Timur yang berjumlah 80 orang pada bagian produksi. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Damar, *et al.* (2017) berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Intention To leave* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap *intention to leave* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Populasi

penelitian ini adalah pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali dengan sampel sebanyak 60 orang. Analisis data menggunakan *structural equation modeling* (SEM) dengan metode *partial least square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *intention to leave*.

Wahdaniah, dkk. (2016) yang berjudul Peran Mediasi Komitmen Organisasi pada Pengaruh Stres Kerja dan persepsi Dukungan Organisasi terhadap Intensi Keluar Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja yang diperankan dukungan organisasi pada intensi keluar karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervensi, dengan jumlah responden 172 orang. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan.

Berikut ini merupakan ringkasan seluruh hasil kajian penelitian sebelumnya mengenai pengaruh *work family conflict*, beban kerja, stres kerja terhadap *intention to quit* berdasarkan data yang telah dipaparkan di atas.

Tabel 2. 1
Mapping Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil Variabel				Hasil Penelitian
		WFC	BK	SK	ITQ	
1.	Kurniawati, dkk. (2018) “Analisis Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja dalam Mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> Studi pada pada Karyawan PT. Bank Negara	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , stres kerja tidak berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil Variabel				Hasil Penelitian
		WFC	BK	SK	ITQ	
	Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang”.					
2.	Junianingrum & Mas’ud (2021) “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Beban Kerja terhadap <i>Intention To Quit</i> dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening”.	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif signifikan antara <i>work family conflict</i> , stres kerja, dan beban kerja terhadap <i>intention to quit</i> .
3	Qodariah (2021) “ <i>Work Family Conflict</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Intention to Leave</i> pada Ibu Bekerja saat Menghadapi Pandemi Covid- 19”.	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel <i>work family conflict</i> berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar.
4.	Wulansari & Yuniawan (2017) “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Intention To Quit</i> dengan <i>Burnout</i> sebagai Variabel Intervening”.	√			√	Hasil penelitian menunjukkan <i>work family conflict</i> mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to quit</i> .
5.	Munda & Yuniawan (2018) “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Ambiguitas Peran terhadap <i>Intention To Quit</i> dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening”.	√		√	√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> dan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>intention to quit</i> .

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil Variabel				Hasil Penelitian
		WFC	BK	SK	ITQ	
6.	Yani, dkk. (2016) “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan <i>Turnover Intention</i> Karyawan Wanita”.	√	√		√	Hasil penelitian menunjukkan <i>work family conflict</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
7.	Wulandari & Adnyani (2016) “Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui Mediasi Kepuasan Kerja ada Hotel Grand Ina Kuta”.	√			√	Hasil penelitian menunjukkan <i>work family conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.
8.	Fitriani, dkk. (2020) “Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD kota Mataram”.		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
9.	Sutikno (2020) “Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”.		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil Variabel				Hasil Penelitian
		WFC	BK	SK	ITQ	
10.	Farida & Melinda (2019) “Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Turnover</i> Pekerja”.		√		√	Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh signifikan bersama terhadap perputaran karyawan.
11.	Taufan, <i>et al.</i> (2017) “Pengaruh Beban Kerja terhadap Intensi <i>Turnover</i> pada Karyawan di PT. X”.		√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh positif terhadap intensi turnover.
12.	Rachmad, dkk. (2018) “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan”.		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
13.	Bogar, <i>et al.</i> (2021) “Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap <i>Turnover Intention</i> pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado”.		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
14.	Novel & Marchyta (2021) “Pengaruh Beban Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Swalayan Valentine di Kairatu”.		√		√	Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja tidak mempengaruhi <i>turnover intention</i> .

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil Variabel				Hasil Penelitian
		WFC	BK	SK	ITQ	
15.	Riani & Putra (2017) “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan”.		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , beban kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
16.	Putradiarta & Rahardja (2016) “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Stres Kerja terhadap <i>Intention To Quit</i> ”.			√	√	Hasil penelitian menunjukkan semakin rendah stres kerja karyawan maka akan semakin rendah pula tingkat <i>intention to quit</i> .
17.	Agustini & Diputra (2021) “ <i>Job Insecurity</i> dan Stres Kerja terhadap <i>Intention To Quit</i> Karyawan Hotel”.			√	√	Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>intention to quit</i> .
18.	Suseno (2020) “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan di PT. Prodid”.			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
19.	Suhartini & Iskandar (2020) “Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Dengan <i>Burnout</i> Sebagai Variabel Intervening Pada			√	√	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

No.	Nama, Tahun, Judul	Hasil Variabel				Hasil Penelitian
		WFC	BK	SK	ITQ	
	PT Cahaya Murni Terang Timur”.					
20.	Damar, <i>et al.</i> (2017) “Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap <i>Intention To leave</i> dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali”.			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap keinginan untuk pindah.
21.	Wahdaniah, dkk. (2016) “Peran Mediasi Komitmen Organisai pada Pengaruh Stres Kerja dan persepsi Dukungan Organisasi terhadap Intensi Keluar Karyawan”			√	√	Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap intensi keluar karyawan.

Keterangan :

WFC : *Work Family Conflict*

BK : Beban Kerja

SK : Stres Kerja

ITQ : *Intention To Quit*