

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

a. Pengertian *Turnover Intention*

Turnover adalah keputusan terakhir seseorang untuk meninggalkan pekerjaan (Mathis, 2009). *Turnover* terjadi dalam dua bentuk, yakni secara sukarela (*voluntary turnover*) dan tidak sukarela (*involuntary turnover*). *Voluntary turnover*, juga dikenal sebagai *quit*, adalah ketika karyawan memutuskan untuk meninggalkan organisasi atas dasar seberapa menarik pekerjaan saat ini dan ketersediaan alternatif pekerjaan lain. Sementara itu, *involuntary turnover* atau pemecatan adalah keputusan dari pemberi kerja untuk mengakhiri hubungan kerja, dan ini berada di luar kendali karyawan yang terkena dampak (Peter, 1995). Sedangkan *intention* adalah hasrat untuk pindah yang disertai dengan evaluasi dan penurunan produktivitas. Sehingga *turnover intention* merupakan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela.

Berdasarkan dari definisi diatas bahwa *turnover* merujuk pada karyawan yang meninggalkan perusahaan. Sedangkan, *intention* menunjukkan keinginan untuk pindah yang disertai dengan evaluasi dan penurunan produktivitas. Oleh karena itu, *turnover intention* mencerminkan keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela.

b. Faktor Penyebab *Turnover Intention*

Riggio (2015) mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* yaitu sebagai berikut:

1. Stres Kerja (*Job Stress*)

Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan seseorang untuk mengelolanya. Stres kerja yang berkelanjutan dan tinggi dapat memiliki dampak negatif pada kesejahteraan dan kesehatan mental seseorang. Salah satu hasil dari stres kerja yang tinggi adalah munculnya niat untuk berhenti atau *turnover intention*. Ini terjadi ketika karyawan mulai mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini.

2. Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Kepuasan kerja adalah evaluasi positif atau perasaan puas yang dialami oleh karyawan terhadap pekerjaannya dan lingkungannya. Jika seorang karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia lebih cenderung tetap tinggal dan berkontribusi secara produktif dalam organisasi. Namun, jika kepuasan kerja rendah, hal ini dapat menyebabkan niat untuk berhenti atau *turnover intention*.

3. Konflik Kerja dan Keluarga (*Work Family Conflict*)

Konflik kerja dan keluarga terjadi ketika tuntutan dan tanggung jawab dari lingkungan kerja bersinggungan atau bertentangan dengan kebutuhan dan komitmen di rumah. Apabila tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja terlalu tinggi, karyawan mungkin merasa sulit untuk membagi waktu

dan energi dengan keluarga. Ini dapat menimbulkan kelelahan dan kekurangan waktu berkualitas bersama keluarga sehingga karyawan akan mempertimbangkan untuk mencari tempat kerja yang bisa menyediakan waktu lebih fleksibel.

4. Kesempatan Pengembangan

Kesempatan pengembangan karir adalah kemungkinan atau peluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kualifikasi mereka, serta naik ke posisi yang lebih tinggi atau berperan lebih strategis dalam organisasi. Kesempatan pengembangan karir memungkinkan organisasi untuk membangun dan mempertahankan kepemimpinan yang kuat dari dalam, mengurangi kebutuhan untuk merekrut pemimpin dari luar. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan pengembangan karir yang baik, maka mereka cenderung kurang aktif dalam mencari pekerjaan di tempat lain.

5. Kompensasi dan Manfaat (*Compensation and Benefits*)

Kompensasi dan manfaat (benefit) adalah elemen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat mempengaruhi niat untuk berhenti atau turnover intention dari karyawan. Jika karyawan merasa bahwa mereka tidak menerima kompensasi yang sebanding atau manfaat yang memadai, hal ini dapat memotivasi keinginan untuk mencari pekerjaan yang menawarkan kesejahteraan finansial yang lebih baik.

2.1.2 *Work Family Conflict*

a. *Pengertian Work Family Conflict*

Work family conflict (konflik peran ganda) adalah situasi di mana tuntutan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Artinya, keterlibatan dalam peran pekerjaan membuat keterlibatan dalam peran keluarga menjadi lebih sulit, dan sebaliknya (Greenhaus & Beutell, 1985). Greenhaus (2010) juga menerangkan bahwa *work family conflict* diartikan sebagai situasi di mana seorang karyawan mengalami kesulitan dalam mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan, di mana salah satu dari aspek tersebut saling mengganggu satu sama lain, baik itu tugas pekerjaan atau urusan pribadi di rumah tangga.

Berdasarkan definisi diatas bahwa *work family conflict*, atau konflik peran ganda, terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan. Hal ini berarti, keterlibatan dalam pekerjaan dapat membuat keterlibatan dalam keluarga menjadi sulit, dan sebaliknya. Dengan kata lain, karyawan mengalami kesulitan mencapai keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier, di mana satu aspek dapat mengganggu yang lain, baik itu tugas pekerjaan atau urusan pribadi di rumah tangga.

b. *Dimensi Work Family Conflict*

Greenhaus (2010) mengidentifikasi bahwa ada tiga dimensi utama dari *work-family conflict* yaitu sebagai berikut:

1. *Time-Based Conflict* (Konflik Berbasis Waktu)

Ini terjadi ketika waktu yang dihabiskan untuk memenuhi tuntutan pekerjaan menghambat kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan dan kewajiban keluarga. Contohnya, jika jam kerja yang panjang mengakibatkan kurangnya waktu untuk berinteraksi dengan keluarga atau memenuhi tanggung jawab keluarga.

2. *Strain-Based Conflict* (Konflik Berbasis Tekanan)

Dimensi ini terkait dengan pengaruh tekanan yang berasal dari pekerjaan terhadap kesejahteraan dan kualitas kehidupan keluarga. Misalnya, tekanan yang tinggi di tempat kerja dapat menyebabkan individu menjadi kurang sabar atau memiliki daya tahan emosional yang rendah di rumah.

3. *Behavior-Based Conflict* (Konflik Berbasis Perilaku)

Konflik ini terjadi ketika perilaku atau tindakan yang diperlukan dalam konteks pekerjaan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan atau diperlukan dalam konteks keluarga. Contohnya, jika tuntutan untuk bekerja lembur atau melakukan perjalanan dinas sering bertentangan dengan kebutuhan atau keinginan untuk berada bersama keluarga dan kesulitan mengontrol emosi sehingga menjadi mudah tersinggung.

2.1.3 *Work Stress*

a. **Pengertian *Work Stress***

Menurut Robbins (2003) Stres kerja dapat didefinisikan sebagai situasi yang melibatkan individu dalam menghadapi tuntutan yang terkait dengan hal-hal yang sangat diinginkan dan apa yang dihasilkan. Hasil dari

situasi ini dianggap penting tetapi juga dirasakan sebagai sesuatu yang tidak pasti. Moorhead dan Griffin (2013) menyatakan bahwa stress merupakan respon adaptif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik secara berlebihan kepada dirinya. Sedangkan Handoko (2001) menerangkan bahwa stres kerja merupakan keadaan tegang yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan keadaan seseorang. Ketika tingkat stres meningkat dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi sekitarnya. Stres yang dialami oleh karyawan disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Pemimpin perlu segera mengatasi stres karyawan agar dapat menghindari dampak negatif bagi perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas bahwa tingkat stres yang tinggi dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi situasi sekitarnya. Karyawan yang mengalami stres umumnya disebabkan oleh ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk segera mengatasi stres karyawan guna mencegah dampak negatif bagi perusahaan.

b. Faktor penyebab *Work Stress*

Ada beberapa faktor yang memengaruhi terjadinya stres kerja menurut Moorhead dan Griffin (2013) yaitu sebagai berikut:

1. Tuntutan Tugas (*Task Demands*)

Tuntutan tugas berkaitan dengan tugas spesifik yang dilakukan oleh seseorang. Jenis pekerjaan mempunyai sifat lebih menimbulkan stres

daripada yang lainnya. Di luar tekanan-tekanan terkait tugas spesifik, aspek lain dari pekerjaan dapat menghadirkan ancaman fisik pada kesehatan seseorang. Kondisi tidak sehat terdapat dalam pekerjaan seperti penambangan batu bara dan penanganan limbah beracun. Kemudian kelebihan beban juga dapat menimbulkan stress. Kelebihan beban terjadi ketika seseorang memiliki lebih banyak pekerjaan dari yang dapat ia tangani.

2. Tuntutan fisik (*Physical Demands*)

Tuntutan fisik dari sebuah pekerjaan adalah prasyarat fisik pada pekerjaannya. Tuntutan seperti ini merupakan fungsi dari karakteristik fisik dari situasi dan tugas fisik yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Salah satu elemen yang penting adalah temperatur. Bekerja di dalam maupun luar ruangan dengan temperatur yang ekstrem dapat menyebabkan stress, demikian juga bekerja di dalam kantor yang tidak dipanaskan atau didinginkan dapat menyebabkan stress pada karyawan.

3. Tuntutan Peran (*Role Demands*)

Tuntutan peran juga dapat menimbulkan stress kepada orang-orang dalam organisasi. Sebuah peran (*role*) adalah serangkaian perilaku yang diharapkan sehubungan dengan posisi tertentu dalam sebuah kelompok atau organisasi. Individu merasakan ekspektasi peran dengan derajat akurasi yang beragam kemudian berusaha untuk mewujudkan peran tersebut. Namun, “kesalahan” dapat muncul dalam proses ini, menghasilkan masalah

yang memicu stress yang disebut dengan ambiguitas peran. Ambiguitas peran (*role ambiguity*) muncul ketika suatu peran tidak jelas.

c. Gejala *Work Stress*

Robbins dan Judge (2008) menerangkan bahwa ada 3 gejala stres kerja yaitu sebagai berikut:

a) *Physiological* (Stres Fisik)

Stres fisik terkait dengan dampak fisik dari beban kerja yang berat atau kondisi kerja yang tidak sehat. Ini dapat meliputi tekanan darah tinggi, masalah pencernaan, penurunan daya tahan fisik, dan kondisi medis lain yang dapat dipengaruhi oleh stres kerja.

b) *Psychological* (Stres Psikologis)

Stres psikologis berkaitan dengan dampak mental atau emosional dari tekanan kerja. Ini meliputi gejala seperti kecemasan, depresi, ketegangan, dan kelelahan mental akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi.

c) *Behavior* (Stres Perilaku)

Stres perilaku mencakup perubahan dalam perilaku atau respons karyawan terhadap situasi stresor. Ini bisa berupa perilaku menghindar (seperti absen yang sering atau menghindari tugas-tugas tertentu), agresif, atau bahkan penurunan produktivitas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini, terdapat rangkuman dari studi sebelumnya yang merupakan kumpulan hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan.

Berikut adalah studi sebelumnya yang dijabarkan dalam tabel:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1	Author, Tahun	Dhakirah dkk, (2021)
	Variabel	<i>Work-family conflict</i> (X), <i>Turnover Intention</i> (Y), Kelelahan Kerja (Z)
	Tujuan	Mengevaluasi dampak <i>work-family conflict</i> terhadap tingkat kelelahan kerja, mengevaluasi dampak <i>work-family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> , dan untuk mengevaluasi pengaruh tingkat kelelahan kerja terhadap <i>turnover intention</i> .
	Populasi	Karyawan PT.APM berjumlah 278 karyawan.
	Sampel	162 karyawan dengan menggunakan metode proportionate stratified random sampling.
	Metode Pengumpulan data	Teknik pengumpulan data menggunakan angket kuisioner.
	Analisis Data	Structural Equation Modeling.
	Temuan Penelitian	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
	2	Author, Tahun
Variabel		<i>Work-family conflict</i> (X_1), Kompensasi (X_2), <i>Turnover Intention</i> (Y), Kepuasan Kerja (Z)
Tujuan		Mengetahui pengaruh <i>work-family conflict</i> dan kompensasi terhadap <i>turnover intention</i> melalui kepuasan kerja.
Populasi		Seluruh karyawan Bank Permata KC Bali berjumlah 122 karyawan.
Sampel		Menggunakan rumus Solvin sehingga diperoleh sebanyak 93 karyawan.

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
2	Metode Pengumpulan data	Menyebarkan kuisioner dengan rentang skala likert
	Analisis Data	Menggunakan path analys (analisis jalur) diolah menggunakan SPSS.
	Temuan Penelitian	<i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . Signifikansi sebesar
3	Author, Tahun	(McNall, 2010)
	Variabel	Flexible work arrangements (X), Job satisfaction (Y ₁), Turnover Intention (Y ₂), Work family conflict Enrichment (Z)
	Tujuan	Untuk menguji peran work family conflict terhadap mediasi dalam hubungan antara pengaturan kerja yang fleksibel, kepuasan kerja dan niat untuk berpindah.
	Populasi	1.700 pekerja
	Sampel	220 pekerja
	Metode Pengumpulan data	Menyebarkan kuisioner dengan rentang skala 5 point melalui email.
	Analisis Data	Menggunakan analisis regresi linier hirarki
	Temuan Penelitian	<i>Work-family conflict</i> tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
4	Author, Tahun	Jamaluddin dkk., (2019)
	Variabel	<i>Work family conflict</i> (X), OCB (Y), stres kerja (Z)
	Tujuan	mengetahui pengaruh antara <i>work-family conflict</i> terhadap OCB yang dimediasi oleh stres kerja.
	Populasi	Perawat RSUD kota Mataram, yang berjumlah 361 orang.
	Sampel	Menggunakan metode sampel tak jenuh dengan kriteria 153 pria dan 208 wanita.
	Metode Pengumpulan data	Penyebaran kuisioner menggunakan rentang skala likert
	Analisis Data	Analisis jalur kemudian dibantu dengan software SmartPLS
	Temuan Penelitian	<i>Work family conflict</i> berpengaruh terhadap stres kerja.

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
5	Author, Tahun	Liu dkk., (2019)
	Variabel	<i>Job satisfaction (X₁), Work stress (X₂), Turnover intention (Y)</i>
	Tujuan	Menyelidiki kepuasan kerja, stres kerja dan niat berpindah di RHW (Rural Health Workers) serta untuk mengeksplorasi faktor penting <i>turnover intention</i> dari RHW di pedesaan Cina bagian barat.
	Populasi	Petugas kesehatan di 11 provinsi China. (Gansu, Guangxi, Kweichow, Inner Mongolia, Ningxia, Qinghai, Shaanxi, Sichuan, Tibet, Xinjiang, and Yunnan)
	Sampel	6000 petugas kesehatan pedesaan di China.
	Metode Pengumpulan data	Pengumpulan data dengan menyebarkan kuisioner yang sudah dikembangkan oleh tim peneliti Universitas Xian Jiatong.
	Analisis Data	Teknik analisis yang digunakan yaitu path analys dan pengolahannya dibantu oleh SPSS.
	Temuan Penelitian	Work stress berpengaruh positif terhadap turnover intention.
6	Author, Tahun	Kusumanegara, dkk (2018)
	Variabel	<i>Work-family conflict (X), Turnover Intention (Y), Work stress (Z)</i>
	Tujuan	untuk memahami pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> , pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap <i>work stress</i> , pengaruh <i>works stres</i> terhadap <i>turnover intention</i> dan pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> dengan <i>work stres</i> sebagai variabel intervening.
	Populasi	Karyawan Bank BUMN di Kota Mataram berjumlah 96 karyawan.
	Sampel	30 karyawan di departemen pemasaran Bank BNI KC Mataram dan 62 karyawan Departemen pemasaran Bank BRI KC Mataram.
	Metode Pengumpulan data	Pengumpulan data dengan menggunakan penyebaran kuisioner
	Analisis Data	Teknik analisisnya dengan analisis Partial Least Square (PLS).

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
6	Temuan Penelitian	<i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work stress</i> , <i>work stres</i> berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Stres kerja</i> tidak dijadikan sebagai variabel <i>intervening</i> terhadap pengaruh <i>work family conflict</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> pegawai bagian pemasaran pada Bank BUMN di Mataram. Dengan kata lain <i>Work-Family Conflict</i> mampu mempengaruhi <i>Turnover Intention</i> karyawan secara signifikan tanpa mengalami Stres Kerja.
No	Indikator Peneleitian Terdahulu	Keterangan
1	Author, Tahun	Mobley et al, (1979)
	Judul	Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process
	Indikator Turnover Intention	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Thinking of Quitting.</i> 2. <i>Intention to Search.</i> 3. <i>Intention to Quit.</i>

Penelitian ini memiliki beberapa persamaan dengan penelitian sebelumnya seperti variabel yang digunakan yaitu *work family conflict*, *work stress* dan *turnover intention*. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel yang digunakan, ada beberapa peneliti yang tidak menggunakan variabel *work stress* sebagai variabel mediasi, kemudian memiliki perbedaan dari segi objek, jumlah responden dan alat analisis yang digunakan.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Work family conflict adalah bentuk konflik antarperan di mana tuntutan dari peran di tempat kerja dan di keluarga saling bertentangan (Raihan, 2022). Konflik antarperan merupakan situasi di mana individu menghadapi tekanan atau tuntutan dari dua atau lebih peran yang dimilikinya, dan tuntutan-tuntutan tersebut saling bertentangan atau sulit untuk diselaraskan. *Work-family conflict* dapat menyebabkan stres, ketegangan, dan ketidakpuasan dalam kehidupan sehari-hari, mempengaruhi kesejahteraan individu di kedua aspek kehidupan tersebut. Apabila tuntutan dan tanggung jawab di tempat kerja terlalu tinggi, karyawan mungkin merasa sulit untuk membagi waktu dan energi dengan keluarga. Ini dapat menimbulkan kelelahan dan kekurangan waktu berkualitas bersama keluarga sehingga karyawan akan mempertimbangkan untuk mencari tempat kerja yang bisa menyediakan waktu lebih fleksibel. Pada penelitian yang dilakukan oleh Dhakirah (2021) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Artinya apabila karyawan mengalami *work family conflict* yang tinggi maka keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan semakin tinggi.

2. *Work Family Conflict* terhadap *Work Stress*

Work family conflict dapat memengaruhi *stress kerja* pada karyawan sebuah perusahaan (Agustina & Sudibya, 2018). *Work-family conflict* dapat menciptakan situasi di mana individu merasa terjebak di antara berbagai tugas

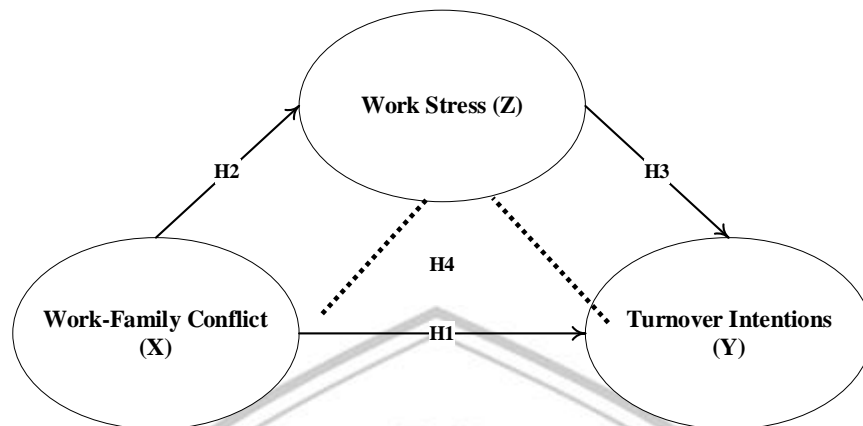
dan tanggung jawab yang sulit dipenuhi secara bersamaan. Hal ini dapat meningkatkan tingkat kelelahan, ketegangan, dan kecemasan, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kesejahteraan karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin (2019) bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress*.

3. *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai respons fisik dan emosional berbahaya yang terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan tidak sejalan dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (Jick & Payne, 2018). Stres yang berlebihan dapat menyebabkan ketidakpuasan, kelelahan, dan penurunan kesejahteraan psikologis, yang pada gilirannya dapat memicu keinginan untuk mencari situasi kerja yang lebih memuaskan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Liu (2019) yang mengatakan bahwa *work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi tingkat stres karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk pindah atau keluar dari perusahaan.

2.4 Kerangka Konsep

Berdasarkan pertimbangan dalam merumuskan permasalahan penelitian ini, peneliti kemudian mengembangkan suatu landasan konseptual yang akan menjadi panduan dalam mencari solusi untuk masalah tersebut. Panduan konseptual yang telah dirumuskan diwujudkan dalam gambar 2.1 yang disajikan di bawah ini.



Gambar 2.1. Diagram Kerangka Pikir

Keterangan:

- : Pengaruh Langsung
 - - - - - : Pengaruh Tidak Langsung

Gambar 2.1. di atas terlihat bahwa variabel *work family conflict* (konflik antara pekerjaan dan keluarga) sebagai variabel bebas (X), *turnover intention* (niat untuk berhenti bekerja) sebagai variabel terikat (Y), dengan *work stress* (stres kerja) sebagai variabel mediasi (Z) di antara keduanya. Hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh langsung antara *work family conflict* dan *turnover intention*. Hipotesis kedua (H2) adalah bahwa *work family conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat *work stress*. Selanjutnya, hipotesis ketiga (H3) menyelidiki pengaruh dari *work stress* terhadap *turnover intentions*. Terakhir, hipotesis keempat (H4) *work stress* memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

2.4.1 Hipotesis

1. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention*

Setiap individu yang terikat dengan sebuah organisasi pasti akan memegang dua peran, yaitu di rumah dan di tempat kerja. Hal ini menuntut karyawan untuk mampu menyeimbangkan kehidupan keluarga dan pekerjaan agar tidak memberikan dampak negatif terhadap perusahaan. Karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan kedua peran ini berpotensi menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan optimal. Tekanan-tekanan yang dialami karyawan melalui *work-family conflict* dapat berdampak pada kesejahteraan emosional karyawan dan mendorong munculnya keinginan untuk pindah, yang biasa disebut sebagai *turnover intention* (Kurniawati et al., 2018).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Mahadewi & Rahyuda (2020) bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sependapat dengan Dhakirah (2021) mengemukakan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah

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

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Work Stress*

Konflik antara keluarga dan pekerjaan merupakan konflik yang terjadi ketika urusan rumah tangga bersinggungan dengan tuntutan pekerjaan. Jika seorang karyawan mengalami masalah dalam kehidupan keluarganya, hal ini

dapat mengakibatkan ketidakfokusan pada pekerjaan, keterlambatan yang meningkat, dan kesulitan menyelesaikan tugasnya (Dhakhirah et al., 2021). Apabila karyawan dituntut untuk segera menyelesaikan tugas-tugasnya maka akan menyita waktu yang panjang sehingga mengurangi waktu untuk bersama keluarga. *Work-family conflict* yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kurangnya tingkat efektivitas baik di tempat kerja maupun di dalam lingkup keluarga. Ketidakefektivan dalam bekerja dapat menimbulkan umpan balik yang negatif dari perusahaan sehingga menimbulkan stres kerja (Munda & Yuniawan, 2018).

Work interference with family dan *family interference with work* keduanya dapat menyebabkan stres di lingkungan kerja. *Work interference with family* cenderung menimbulkan stres di tempat kerja karena ketika urusan pekerjaan ikut campur dalam kehidupan keluarga sehingga menyebabkan kurang waktu untuk bersama keluarga begitu pun sebaliknya *Family interference with work* dapat mengarahkan stres kerja karena terlalu banyak menggunakan waktu dengan keluarga sehingga kurangnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya (Regine et al., 2018). Hal ini didukung oleh peneliti Agustina & Sudibaya (2018) yang mengatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work stress*. Sejalan dengan hasil penelitian dari Jane (2020) dan Jamaluddin et al (2019) *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja artinya semakin tinggi karyawan mengalami tekanan terhadap konflik

pekerjaan dan keluarga semakin tinggi pula stres kerja yang dialami oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah

H₂: *Work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work stress*

3. Pengaruh *Work Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Stres di tempat kerja (*work stress*) merujuk pada keadaan di mana seorang karyawan merasa tertekan dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik itu karena tuntutan pekerjaan, interaksi dengan atasan, atau kondisi lingkungan di tempat kerjanya. Seperti yang dikatakan oleh Septiari & ardana (2016) dalam Al Ghiffari & Safitri (2022) *work stress* merupakan faktor utama penyebab timbulnya *turnover intention*, karena semakin tinggi karyawan mengalami tekanan maka semakin meningkat keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh peneliti Yani (2017) stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* artinya, semakin rendah karyawan mengalami stres kerja maka tingkat *turnover intention* juga rendah. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah

H₃: *Work stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

4. Pengaruh *Work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan *work stress* sebagai variabel mediasi

Work family conflict memiliki dampak signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, yang dikenal sebagai *turnover intention*. Fenomena ini terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan dan tanggung jawab keluarga saling bertentangan, sehingga menciptakan ketegangan psikologis dan emosional bagi individu. Salah satu mekanisme yang menjelaskan

hubungan ini adalah melalui *work stress* atau stres di tempat kerja. *Work family conflict* cenderung meningkatkan tingkat stres di tempat kerja, karena individu harus berupaya keras untuk mencocokkan dan memenuhi ekspektasi dari kedua domain ini. Akibat dari peningkatan stres ini adalah terjadinya penurunan kepuasan kerja, kinerja yang menurun, dan akhirnya, kecenderungan untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan. Oleh karena itu, *work stress* berperan sebagai mediator penting dalam memahami hubungan antara *work-family conflict* dan *turnover intention*.

Hasil dari penelitian Munda & Yuniawan (2018) menunjukkan bahwa stres kerja sebagai variabel intervening terbukti dapat memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *intention to quit*. Hal ini didukung juga dengan hasil dari Kurniawati (2018) ada hubungan positif antara tingkat stres dengan *turnover intention*, *work family conflict* merupakan pengaruh utama terhadap stres kerja yang akhirnya dapat menimbulkan rasa ingin untuk pindah atau keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis pada penelitian ini adalah

H4: Work stress memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*