

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA SIGMA ELEVATOR - ESCALATOR JIMBARAN

Komang Mely Delvina¹, I Wayan Sujana², Ni Nyoman Ari Novarini³
^{1,2,3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar
Email : melydelvinaa@gmail.com

Abstrak

Turnover Intention merupakan tindakan pengunduran diri secara permanen yang dilakukan oleh karyawan baik secara sukarela ataupun tidak sukarela. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan keluar unit organisasi, pemberhentian atau kematian anggota organisasi. Peningkatan *turnover intention* dapat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* dan stres kerja terhadap *turnover intention* pada Sigma Elevator – Escalator Jimbaran. Populasi dalam penelitian sebanyak 34 karyawan. Sampel pada penelitian ini berjumlah 34 karyawan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda, dan pengolahan data menggunakan SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan (2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mengembangkan dan melengkapi penelitian ini.

Kata kunci : *work family conflict*, stres kerja, *turnover intention*

Abstract

Turnover Intention is a permanent resignation action carried out by employees either voluntarily or involuntarily. *Turnover* can be in the form of resignation, transfer out of organizational units, dismissal or death of an organizational member. Increased *turnover intention* can affect the performance of a company. This study aims to determine the effect of *work family conflict* and work stress on *turnover intention* in Sigma Elevator – Escalator. The population in the study was 34 employees. The sample in this study amounted to 34 employees using saturated samples. The data analysis techniques used in this study are multiple linear regression analysis, and data processing using SPSS 25. The results of this study show that: (1) *work family conflict* has a positive and significant effect on *turnover intention*, and (2) work stress has a positive and significant effect on *turnover intention*. It is hoped that future research can use other variables that theoretically have an influence on employee performance to develop and complement this research.

Keywords: *work family conflict*, work stress, *turnover intention*

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, sumber daya manusia yang produktif sangatlah dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat penting dalam memajukan perusahaan. Berkembangnya sebuah perusahaan bergantung pada sumber daya manusia didalamnya untuk menjalankan visi dan misi perusahaan. Perusahaan juga akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas karyawannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu sebuah perusahaan senantiasa melakukan kegiatan organisasi berupa, merekrut, menyeleksi hingga mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Manajemen perusahaan akan selalu berusaha untuk meniadakan terjadinya *turnover intention* karyawan.

Karyawan merupakan bagian yang memiliki peran cukup penting di dalam organisasi. Layaknya karyawan pada perusahaan lain yang merupakan bagian terpenting atau dapat dikatakan sebagai central perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan merupakan pusat pergerakan dari sebuah perusahaan. SDM yang mengatur, mengelola dan menentukan kebijakan seperti apa dan bagaimana yang harus diterapkan pada organisasi atau perusahaan tersebut agar mampu mencapai visi misi perusahaan.

Perusahaan juga memiliki peran penting dalam kebijaksanaan yang akan didapatkan oleh pegawai, sehingga hal ini juga dapat menjadi salah satu alasan pegawai untuk bertahan atau meninggalkan perusahaan. Mempertahankan karyawan merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh perusahaan. Karyawan yang paling

sering meninggalkan perusahaan adalah karyawan yang berkompeten, apabila kuantitas dari karyawan yang berkompeten keluar tinggi, maka perusahaan harus mencari cara untuk mencegah hal ini terjadi.

Tingkat keluar karyawan tinggi yang terjadi pada perusahaan akan menghambat tercapainya target atau tujuan perusahaan. Salah satu upaya untuk mencapai target atau tujuan yang diinginkan perusahaan yaitu dengan meminimalisasi tingkat *turnover intention* karyawan. Alasan umum karyawan keluar dari perusahaan, yaitu perusahaan yang memiliki program pengembangan yang baik justru menjadi penyebab karyawan ingin berpindah juga dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembang SDM.

Turnover intention didefinisikan sebagai intense seseorang untuk melakukan pemisahan actual dari suatu organisasi. Setiap perusahaan pasti akan menghadapi *turnover intention* karyawan, karena beberapa dari mereka akan meninggalkan organisasi secara sukarela apabila mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover* merupakan masalah serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia karena berhubungan terhadap perputaran tenaga kerja yang tinggi. Karyawan yang mempunyai niat untuk meninggalkan perusahaan tersebut sebagian besar merasakan kesulitan dalam membagi waktu antara keluarga atau pekerjaan, seperti yang kita ketahui pekerjaan yang berhubungan dengan garmen cenderung lebih banyak menghabiskan banyak waktu di tempat kerja.

PT Jaya Kencana merupakan salah satu kontraktor Mekanikal dan elektrikan

pertama di Indonesia yang sudah berdiri sejak tahun 1970 sampai dengan saat ini. PT Jaya Kencana sudah memiliki beberapa anak cabang yang sudah ada di Indonesia, salah satu cabangnya berada di Bali yaitu Sigma Elevator – Escalator. Sigma Elevator – Escalator memiliki jumlah karyawan sebanyak 34 orang yang dibagi menjadi karyawan tetap dan kontrak. Sebagian besar karyawan yang ada di Sigma Elevator – Escalator merupakan karyawan yang sudah berkeluarga.

Adanya ketidakstabilan dalam organisasi dapat dilihat dari jumlah karyawan masuk dan jumlah karyawan keluar pada Sigma Elevator – Escalator dalam lima tahun terakhir adalah dinamis, dengan adanya *turnover intention* karyawan yang tinggi pasti berdampak negatif terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh adanya *work family conflict* dan stres kerja.

Work family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu karena memikul peran ganda, baik dalam pekerjaan dan keluarga, di mana karena waktu dan perhatian terlalu dikhususkan untuk salah satu peran, sehingga tuntutan peran lainnya tidak dapat dipenuhi secara optimal. *Work family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya kesenjangan antara pekerjaan dan keluarga yang akan menimbulkan efek negatif pada kinerja. Kesenjangan yang dimaksud adalah ketika waktu dan perhatian lebih difokuskan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga waktu yang dihabiskan bersama keluarga lebih sedikit bahkan tidak ada, atau sebaliknya urusan keluarga menyita lebih banyak waktu dan perhatian sehingga mengganggu pekerjaan. konflik kerja keluarga (*work family conflict*) merupakan konflik yang terjadi pada individu akibat menanggung

peran ganda, baik berupa pekerjaan (*work*) maupun dalam keluarga (*family*). Dikarenakan waktu dan perhatian terlalu tercurah pada satu peran saja (biasanya pada peran dalam dunia kerja), sehingga tuntutan peran lain (dalam keluarga) tidak bisa dipenuhi secara optimal. Contoh dampak perilaku yang ditimbulkan adalah kepuasan dan kinerja menurun, absensi meningkat, adanya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaan, dll. Dampak secara kognitif diantaranya dalam pengambilan keputusan lambat, konsentrasi menurun, cepat lupa, merasa tertekan dll. Sedangkan dampak jasmaninya adalah secara fisiologis, yakni tekanan darah naik, kolesterol naik, dan secara psikologis yakni sakit hati, sakit kepala dan cenderung tidak nyaman dengan pekerjaan yang dilakukan.

Fenomena tingginya tingkat *turnover intention* pegawai pada Sigma Elevator – Escalator diperkirakan disebabkan oleh *work family conflict* dimana kurangnya waktu bersama keluarga, kurangnya waktu untuk menjalankan kewajiban rumah tangga dan terlalu sibuk dengan pekerjaan yang akhirnya keluarga mulai menuntut dan tidak mendukung pekerjaan tersebut. Dan karena adanya keributan dalam rumah tangga mengenai pekerjaan akhirnya mendorong karyawan untuk melakukan *turnover*. Yang mengakibatkan peningkatan pada *turnover intention*. Selain itu Sigma Elevator – Escalator merupakan perusahaan yang ada dibidang kontraktor mekanikal pemasangan dan service elevator – escalator, yang berarti pegawainya terutama bagian teknisi harus siap dalam setiap keadaan apabila terjadi masalah teknis di lapangan dan akhirnya menyita waktu bersama dengan keluarga.

Beban kerja yang berat membuat karyawan merasakan stres kerja. Dengan semakin banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, beban kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stres kerja. Stres yang tidak dikendalikan dengan baik biasanya dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres kerja ini juga merupakan salah satu faktor yang memicu meningkatnya *turnover intention* karyawan.

Selain permasalahan *work family conflict*, menurut Kepala Cabang Sigma Elevator – Escalator mengatakan bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor stres kerja. Stres kerja merupakan masalah organisasi yang mempengaruhi kinerja dan pertumbuhan suatu organisasi dalam lingkungan yang kompetitif.

Stres Kerja suatu kondisi yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, yang akhirnya membuat seseorang menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif. Selain faktor *work family conflict* tingginya *turnover intention* karyawan pada Sigma Elevator Escalator disebabkan oleh stres kerja. Hal ini dikarenakan adanya fenomena yang terjadi seperti, beban kerja yang berlebihan, tingginya tingkat tuntutan perusahaan, kondisi pekerjaan yang kurang nyaman dan penggunaan waktu kerja yang tidak sesuai dengan keinginan karyawan yang akhirnya mengakibatkan meningkatnya *turnover intention* pada Sigma Elevator – Escalator. Beban kerja yang tinggi pada bagian teknisi dan waktu kerja melebihi jam kerja seperti

karyawan bekerja dilapangan untuk service *elevator* dan *escalator* sampai jam 8 (delapan) malam hanya mendapatkan uang makan tanpa uang lembur, karena peraturan bagi karyawan bekerja yang melebihi jam kerja sampai 5 (lima) jam baru diberikan uang lembur.

Work family conflict dan stres kerja yang dialami oleh karyawan yang sudah menikah pada Sigma Elevator – Escalator menimbulkan *turnover intention* pada karyawan. *Turnover intention* pada suatu perusahaan harus diperhatikan secara khusus oleh perusahaan. Karena, meminimalisir tingkat *turnover intention* pada perusahaan bukanlah hal yang mudah. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan merupakan suatu fenomena yang penting dalam suatu perusahaan, namun apabila *turnover intention* terjadi secara berlebihan akan mengakibatkan penurunan kinerja perusahaan. Pergantian karyawan dapat memberikan dampak positif namun, sebagian besar berpengaruh negatif apabila *turnover* terjadi secara berlebihan, karena akan banyak menggunakan biaya maupun waktu.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul penelitian “Pengaruh *Work family conflict* dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Sigma Elevator – Escalator Jimbaran”. Dengan pengambilan sampel yaitu karyawan yang ada di Sigma Elevator – Escalator Jimbaran, maka penelitian ini diharapkan mampu memberikan umpan balik maupun pandangan dalam meningkatkan kualitas pengelolaan karyawan pada Sigma Elevator – Escalator Jimbaran.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yang akan dibahas yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada *Sigma Elevator – Escalator* Jimbaran.
2. Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada *Sigma Elevator – Escalator* Jimbaran.

II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Attribution Theory (Teori Atribusi)

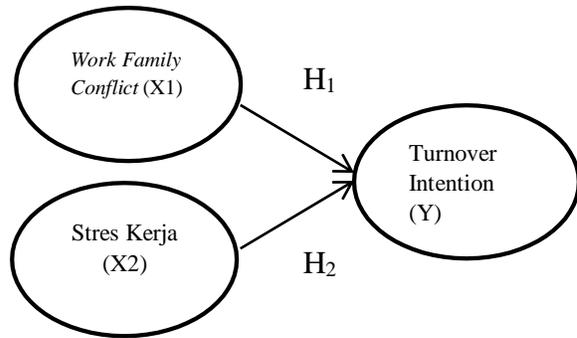
Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori atribusi mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Lubis, 2011). Teori ini dikembangkan oleh Fritz

Heider (1958) yang beragumen bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang misalnya kemampuan, pengetahuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*) yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar misalnya kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan, kesempatan dan lingkungan.

Pada penelitian ini teori atribusi digunakan sebagai dasar analisis peneliti dikarenakan teori ini menjelaskan tentang pemahaman akan reaksi seseorang terhadap peristiwa di sekitar mereka, dengan mengetahui alasan - alasan mereka atas kejadian yang dialami dan melihat hubungan antara perilaku dengan lingkungan terdapat hubungan yang saling memengaruhi, begitu juga dengan *turnover intention* sebagai akibat adanya konflik pekerjaan keluarga (*work family conflict*) dan stres kerja yang ditentukan

oleh penyebab dari dalam diri seseorang (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Ketika karyawan dapat mengelola sebuah konflik dalam keluarga maupun perusahaan maka akan menekan keinginan karyawan keluar dari perusahaan yang tentunya akan menguntungkan bagi pihak perusahaan.

2.3 Model Penelitian



Sumber : Kerangka berpikir (2023)

2.4 Hipotesis

H₁ : *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *Sigma Elevator – Escalator* Jimbaran.

H₂ : Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada *Sigma Elevator – Escalator* Jimbaran.

III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah penentuan konstruk atau sifat yang akan dipelajari secara spesifik sesuai dengan kriteria dalam pengujian atau pengukuran terhadap suatu variabel. Definisi operasional variabel dimaksudkan untuk dapat lebih memperjelas variabel – variabel yang terdapat dalam penelitian, sebagai berikut :

1. Indikator *Work Family Conflict* menurut Greenhaus dan Beutell dalam Retnaningrum (2016) indikator terdiri atas

- a. *Time-based conflict* (konflik waktu)
 - b. *Strain-based conflict* (konflik ketegangan)
 - c. *Behavior-based conflict* (konflik perilaku)
2. Indikator Stres Kerja menurut Mangkunegara (2017) stres kerja diukur menjadi empat indikator, yaitu sebagai berikut :
 - a. Beban kerja
 - b. Waktu kerja
 - c. Umpan balik yang didapatkan
 - d. tanggung jawab
 3. Indikator *Turnover Intention* menurut Mobley dalam Tika Nur Haimah (2016) terdiri atas :
 - a. Berpikir untuk keluar (*thinking of quitting*)
 - b. Niat untuk mencari alternatif (*intention to search for alternatives*)
 - c. Niat untuk keluar (*intention to quit*)

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di *Sigma Elevator – Escalator* Jimbaran yang terdiri dari karyawan yang berjumlah 34 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *nonprobability* sampling dengan teknik pengambilan sampel secara *sampling jenuh* (sensus). *Sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel; (Sugiyono, 2017:83). Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah 34 orang.

3.3 Teknik Analisis Data

Dengan penggunaan analisis regresi linear berganda, peneliti dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dimana pada penelitian ini yaitu *work family conflict* dan stres kerja

terhadap variabel terikat dimana pada penelitian ini yaitu *Turnover intention*.

Hasil dari analisis ini dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan sebagai berikut :

$$\hat{Y} = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

\hat{Y} = *Turnover intention*

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari *Work family conflict*

β_2 = Koefisien regresi dari Stres kerja

WFC = *Work family conflict*

SK = Stres kerja

IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Berdasarkan pengolahan datayang dilakukan dapat dijelaskan secara statistic empat karakteristik yang dinilai yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja. berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah laki-laki yang berjumlah 31 orang (91.2%), sedangkan responden perempuan hanya 3 orang (8.8%). Berdasarkan tingkat usia dapat diketahui responden terbanyak ada pada tingkat usia 35 – 43 tahun dengan jumlah 15 orang (44.1%). Kemudian responden dengan tingkat usia 26 – 34 tahun berjumlah 12 orang (35.3%), tingkat usia 17 – 25 tahun berjumlah 11.8% dan yang paling sedikit tingkat usia >43 tahun berjumlah 3 orang (8.8%). Berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui sebagian besar responden berpendidikan Diploma yaitu sebanyak 18 orang (52.9%), responden berpendidikan S1 sebanyak 10 orang (29.4%) dan responden berpendidikan SMA maupun SMK sebanyak 6 orang (17.6%). Berdasarkan masa kerja dapat diketahui jumlah responden terbanyak telah bekerja selama 1 – tahun sebanyak 21 orang (61.8%) dan bekerja selama 6 – 10 tahun sebanyak 13 orang (38.2%).

4.2 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa semua variabel *work family conflict*, stres kerja dan *turnover intention* mempunyai r-hitung > 0,30, dengan jumlah sampel 34 responden dapat disimpulkan item pernyataan untuk atribut variabel *work family conflict*, stres kerja dan *turnover intention* adalah valid

2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menunjukkan bahwa seluruh item variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan Reliabel, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach's alpha* > 0.7

4.3 Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200 yaitu lebih besar dari 0.05 maka data ketiga variabel tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada setiap variabel > 0.1 dan nilai VIF seluruh variabel bebas < 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari multikolinieritas.

3) Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, ditunjukkan bahwa masing – masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5%. hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *absolute error*, maka dari itu, penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas

4.4 Hasil Analisis Data

1) Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan program SPSS *release version 25*

for windows ditunjukkan pada tabel 1 berikut :

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.706	1.169		4.879	.000
	Work Family Conflict	.219	.070	.418	3.113	.004
	Stres Kerja	.210	.060	.468	3.488	.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel 5.14 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 5,706 + 0,219 + 0,210$$

Berdasarkan nilai α , b_1 , dan b_2 diperoleh persamaan garis regresi linear berganda dengan keterangan sebagai berikut :

$\alpha = 5,706$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap *work family conflict* dan stres kerja maka skor *turnover intention* adalah sebesar rata-rata 5,706
 $b_1 = 0,219$ artinya apabila *work family conflict* (X_1) meningkat dan stres kerja (X_2) konstan maka *turnover intention* (Y) akan meningkat.

$b_2 = 0,210$ artinya apabila stres kerja (X_2) meningkat dan *work family conflict* (X_1) konstan maka *turnover intention* (Y) akan meningkat.

Berdasarkan hasil dari persamaan di atas, maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel *work family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2) adalah positif terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y).

2) Analisis Korelasi Berganda

Analisis korelasi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel *work family conflict* (X_1) dan stres kerja (X_2) adalah positif terhadap variabel terikat *turnover intention* (Y) pada Sigma

Elevator – Escalator Jimbaran dengan hasil analisis ditunjukkan pada tabel 2

Tabel 2

Hasil Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.676	0.457	0.422	0.878
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, <i>Work family conflict</i>				
b. Dependent Variable: <i>Turnover intention</i>				

Berdasarkan tabel 2 ditunjukkan bahwa nilai korelasi R sebesar 0.676 hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan sedang antara *work family conflict* dan stres kerja terhadap *turnover intention*.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi pengaruh *work family conflict* dan stres kerja mampu menjelaskan *turn over intention*. Koefisien determinasi diperoleh dari besarnya *Adjusted R Square* pada Tabel 2 sebesar 0,422 atau 42,22%. Koefisien determinasi sebesar 42,22%, artinya *work family conflict* dan stres kerja mampu menjelaskan *turnover intention* sebesar 42,22%. Sisanya sebesar 57,78% (100% - 42,22%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

4. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F-Test)

Untuk menguji nyata tidaknya pengaruh variabel bebas *work family conflict* dan stres kerja secara simultan terhadap variabel terikat *turnover intention* maka dilakukan pengujian dengan menggunakan rumus uji F (F-test).

Tabel 3
Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.116	2	10.058	13.038	.000 ^b
	Residual	23.914	31	.771		
	Total	44.029	33			

Berdasarkan Tabel 3 di atas diperoleh tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, berarti *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Sigma Elevator – Escalator Jimbaran. Jadi hipotesis yang diajukan yang menyatakan bahwa *work family conflict* dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Sigma Elevator – Escalator Jimbaran.

5) Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 4
Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.706	1.169		4.879	.000
	Work Family Conflict	.219	.070	.418	3.113	.004
	Stres Kerja	.210	.060	.468	3.488	.001

a. Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* sebagai berikut

Hasil uji t prestasi kerja pada Tabel 5.18 di atas, tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari sig. = 0,05 berarti *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Sigma Elevator - Escalator Jimbaran. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *turnover intention* pada Sigma Elevator - Escalator Jimbaran diterima.

- b. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* sebagai berikut
- Hasil uji t prestasi kerja pada Tabel 5.18 di atas, tingkat signifikansi sebesar 0,004 yang lebih kecil dari sig. = 0,05 berarti stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Sigma Elevator - Escalator Jimbaran. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Sigma Elevator - Escalator Jimbaran diterima.

4.5 Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan paparan hasil pengujian di atas, diperoleh hasil dari penelitian ini, dimana hasil uji regresi parsial (uji t), nilai signifikansi variabel *work family conflict* memiliki lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,004 hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan Sigma Elevator – Escalator Jimbaran diterima. *Work family conflict* yang diukur berdasarkan indikator: *Time-based conflict* (konflik waktu), *Strain-based conflict* (konflik ketegangan), *Behavior-based conflict* (konflik perilaku) terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada Sigma Elevator – Escalator Jimbaran. Dimana hasil dari penelitian ini didukung oleh Diana Lestari dan Wawan Prahawan (2018), Ekowati, dkk (2017), Nisa (2016) serta Wulandari dan Adnyani (2016) yang menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention*.

Hasil uji t diatas juga menunjukkan bahwa variabel stress kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0.001 hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention* karyawan Sigma Elevator – Escalator Jimbaran diterima. Stres kerja yang diukur berdasarkan indikator: beban kerja, waktu kerja, umpan balik yang didapatkan, tanggung jawab terbukti memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pada Sigma Elevator – Escalator Jimbaran. Dimana hasil dari penelitian ini didukung oleh Basri (2017), Prayogi, dkk (2019), Hidayati dan Trisnawati (2016), serta Pranata dan Netra (2019) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan *turnover intention*.

V. PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- 1) *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Sigma Elevator – Escalator Jimbaran. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika *work family conflict* meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan *turnover intention*.
- 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Sigma Elevator – Escalator Jimbaran. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika stres kerja meningkat maka akan diikuti oleh peningkatan *turnover intention*.

5.2 Saran

1. Dilihat dari hasil skor rata-rata tertinggi hasil tanggapan responden atas *work family conflict* diperoleh *Behavior-based conflict* (konflik perilaku) yang mendapat

skor tertinggi sehingga perludiperhatikan, maka disarankan kepadapihak manajemen untuk memperhatikan mengenai pola perilaku karyawan dengan yang menyebabkan karyawan berperilaku emosional di tempat kerja maupun dirumah pada Sigma Elevator – Escalator Jimbaran agar keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention berkurang pada periode berikutnya

2. Dilihat dari hasil skor rata-rata tertinggi hasil tanggapan responden atas stres kerja diperoleh tanggung jawab yang mendapat skor tertinggi sehingga perludiperhatikan, maka disarankan kepadapihak manajemen untuk memperhatikan kewajiban karyawan dalam memikul dan menanggung semua konsekuensi yang berkaitan dengan pekerjaan dan jabatan yang dikerjakan pada Sigma Elevator – Escalator Jimbaran agar keinginan karyawan untuk melakukan turnover intention berkurang pada periode berikutnya.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Basri, H. M. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intention Melalui Kepuasan Kerja Pada CV. Aneka Produksi. *Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 5, No. 2, 5-8.*

Ekowati, S. F. (2017). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover intention Melalui Komitmen Organisasi. *Ekuitas: Jurnal Ekonomi dan Keuangan, Vol 4, No. 3, 434-435.*

Ghozali, I. (2016). *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greenhaus, J. B. (2015). Sources of Coflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review, 10(1), 76-88.*

Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hidayati, N. d. (2016). 8) Penelitian HidayPengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Marketing PT. wahana Sahabat Utama. *STIE PGRI Dewantara Jombang, Vol 11, No. 1, 32-35.*

Hidayati, N. d. (8) Penelitian Hidayati dan Trisnawati (2016) mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Marketing PT. wahana Sahabat Utama. Penelitian). 8) Penelitian Hidayati dan Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Marketing PT. wahana Sahabat Utama. *Vol 11, No, 1, 34-35.*

Mobley, W. (2011). *Pergantian Karyawan; Sebab Akibat Dan Pengendaliannya (Terjemahan Nurul Iman).* Jakarta: Gramedia.

Nisa, N. H. (2016). Pengaruh Work Overload dan Work Family Conflict terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Work Exhaustion. *Ekonomika-Bisnis, Vol.7, No. 1, 72-74.*

- Prayogi, M. A. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, Vol 20, No 1*, 46-48.
- Robbins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi. Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.
- Saraswati, v. p. (2017). "Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Turnover. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol 6, No. 6*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, R&D*. Bandung: IKAPI.
- Susanto. (n.d.). Analisis Pengaruh Konflik Kerja-keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang. *Jurnal Aset, Vol. 12 No.1*, 7585.
- Utama, D. G. (2015). Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No.11*, 3729-2734.
- Utama, D. G. (2015). Pengaruh Work Family Conflict Pengaruh Work Family Conflict dan turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 4, No. 11 : , 3703-3737*.
- Waspodo, Agung AWS., Nurul Khotimah Handayani dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia, Vol 4, No 1*, 113-115.
- Wijaya. (2010). Is Job Insecurity Changing The Psychological Contract. *Personnel Review, Vol.29, No.6*.
- Wulandari, I. A. (2016). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10*, 836-838.
- Wulansari, Y. A. (2016). mengenai Pengaruh Keadilan Prosedural dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen (JUMMA), Vol 6, No. 2*, 120-122.
- Yani, N. W. (2016). Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap TurnOver Intention dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, 648-658*.