

# **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP *INTENTION TO QUIT* KARYAWAN WANITA PADA INDUSTRI KERAJINAN INKA DI KABUPATEN JEMBRANA**

I Nengah Suardhika<sup>1</sup>, [suardhikanengah@unmas.ac.id](mailto:suardhikanengah@unmas.ac.id)  
I Gede Rihayana<sup>2</sup>, [igederihayana@unmas.ac.id](mailto:igederihayana@unmas.ac.id)  
Anak Agung Inten Sari Saraswati<sup>3</sup>, [aagunginten@gmail.com](mailto:aagunginten@gmail.com)

## **ABSTRAK**

*Work family conflict* atau juga bisa disebut sebagai konflik peran ganda dan beban kerja yang terjadi pada seorang karyawan yang memiliki dua peran tidak menutup kemungkinan karyawan tersebut mengalami stres kerja. Setiap pekerjaan bisa dikatakan sebagai penyebab munculnya stres, karena didasari adanya beban kerja yang terlalu banyak, konflik peran dan adanya proses penyesuaian hubungan dengan orang lain. Peneliti dalam hal ini ingin mengetahui pengaruh dari *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja terhadap *intention to quit* karyawan wanita. Populasi pada penelitian ini karyawan pada industri kerajinan inka di kabupaten jemberan yang berjumlah 85 karyawan. Penentuan jumlah sampel menggunakan teknik sampel jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel yakni sebanyak 85 karyawan wanita. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work family conflict*, beban kerja, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya *intention to quit* karyawan wanita. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lain yang secara teori mempunyai pengaruh terhadap *intention to quit*.

**Kata kunci:** *Intention To Quit*, *Work Family Conflict*, Beban Kerja, Stres Kerja

## **PENDAHULUAN**

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, *et al*, 2013). Jika tidak, maka akan muncul berbagai masalah yang dapat mengganggu kinerja perusahaan. Salah satu bentuk sikap karyawan yang sering muncul akibat ketidakefektifan

---

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati

<sup>2</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati

<sup>3</sup> Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati

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).

Fenomena yang sering muncul dalam dunia kerja saat ini adalah adanya keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (Setiawan & Putra, 2016). 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).

Penelitian ini dilakukan pada perusahaan industri kerajinan inka di Kabupaten Jember. Di mana pada pelaksanaan pekerjaannya banyak menggunakan tenaga kerja wanita di dalam proses memproduksi produk inka ini. Dalam proses bekerja terkadang karyawan 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.

*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* 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* 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 yang dilakukan oleh Yani, dkk. (2016) dimana *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.

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

Fenomena lainnya yang ditemukan adalah adanya stres kerja yang disebabkan karena adanya peran ganda, pekerjaan ganda dan banyaknya tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. 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, 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, *et al* (2016) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *intention to quit*.

Melihat dari beberapa fenomena yang terjadi dan masih adanya beberapa gap penelitian terdahulu memberikan sebuah celah untuk mengkaji ulang penelitian mengenai peran *work family conflict*, beban kerja dan stres kerja terhadap *intention to quit* yang dirasakan karyawan.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Role Theory*

Penelitian ini didasarkan pada teori peran atau yang biasa disebut dengan *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, orientasi, maupun disiplin ilmu. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari sosiologi dan antropologi (Sarwono, 2002). 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. 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 memengaruhi 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. 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*.

### ***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). Mahdi (2012) menyatakan bahwa *intention to quit* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Dari ini 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.

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.

### ***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. 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* 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.

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.

## Beban Kerja

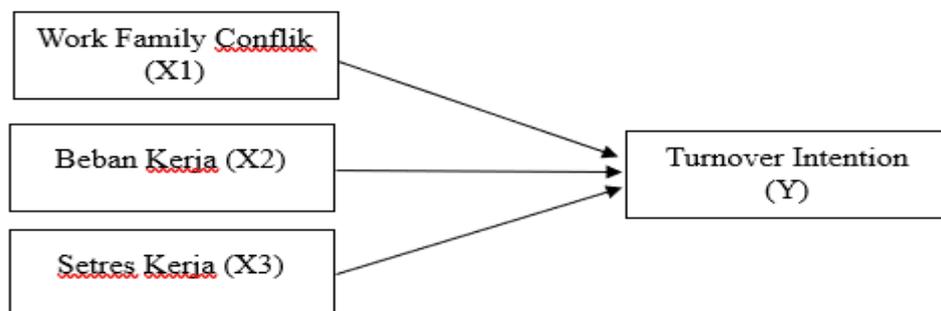
Beban kerja adalah pengelolaan kemampuan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya baik kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan untuk menerima beban (Rusmiati *et al*, 2021). Beban kerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Sutrisno, 2016). Omar, *et al.* (2015) menyatakan apabila karyawan mendapatkan tuntutan tugas diluar kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka hal tersebut dapat menimbulkan adanya beban kerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental.

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.

## Stres Kerja

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 (Robbins, 2017). 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.

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.



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada Industri Kerajinan Inka di Kabupaten Jembrana. Dimana populasi dalam penelitian ini berjumlah 85 orang karyawan wanita. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua populasi dijadikan responden, sehingga jumlah sampel yang digunakan adalah 85 responden. Analisis penelitian menggunakan kuesioner dan diuji menggunakan SPSS 20.0. dalam tahapan pengujian instrument dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur instrument yang digunakan untuk mengevaluasi konsistensi internal data yang mencerminkan homogenitas skala (Taherdoost, 2016). Dari tabel 1 pada karakteristik responden dapat dilihat bahwa dari jenis kelamin secara keseluruhan responden adalah wanita, sedangkan jika dilihat dari umur bekerja responden sebagian besar adalah reponden usia 30-39 tahun dengan 58,82%, dan jika karakteistik dilihat dari lama bekerja responden tercatat yang terbanyak adalah responden dengan masa kerja 11-15 tahun sebanyak 43,53%.

**Tabel 1**  
**Karakteristik Responden**

No	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
<b>Jenis Kelamin</b>			
1.	Wanita	85	100
	<b>Total</b>	85	100
<b>Umur</b>			
2.	20-29 Tahun	20	23,52
	30-39 Tahun	50	58,82
	40-49 Tahun	15	17,66
	<b>Total</b>	85	100
<b>Lama Bekerja</b>			
3.	5-10 Tahun	33	38,82
	11-15 Tahun	37	43,53
	16-20 Tahun	15	17,65
	<b>Total</b>	85	100

### Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu data. Hair *et al* (2014) menjelaskan uji validitas dapat diterima jika memiliki nilai

lebih dari 0,4. Berdasarkan hasil analisis pada tabel 3, menunjukkan bahwa semua nilai *pearson correlation instrument* sudah di atas 0,40. Hal tersebut berarti semua instrumen yang dipergunakan untuk mengumpulkan data berupa kuesioner hasilnya adalah valid.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	Item Pertanyaan	Hasil	Standar	Keterangan
1.	<i>Work Family Conflict (X<sub>1</sub>)</i>	X <sub>1.1</sub>	0,932	0,30	Valid
		X <sub>1.2</sub>	0,858	0,30	Valid
		X <sub>1.3</sub>	0,519	0,30	Valid
2.	Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,789	0,30	Valid
		X <sub>2.2</sub>	0,901	0,30	Valid
		X <sub>2.3</sub>	0,889	0,30	Valid
		X <sub>2.4</sub>	0,832	0,30	Valid
3	Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,825	0,30	Valid
		X <sub>3.2</sub>	0,752	0,30	Valid
		X <sub>3.3</sub>	0,918	0,30	Valid
		X <sub>3.4</sub>	0,893	0,30	Valid
		X <sub>3.5</sub>	0,834	0,30	Valid
		X <sub>3.6</sub>	0,540	0,30	Valid
4.	<i>Intention to Quit (Y)</i>	Y <sub>1.1</sub>	0,930	0,30	Valid
		Y <sub>1.2</sub>	0,894	0,30	Valid
		Y <sub>1.3</sub>	0,937	0,30	Valid
		Y <sub>1.4</sub>	0,917	0,30	Valid

## Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat diandalkan hasil penelitian yang *reliable*, bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Dalam SPSS akan dibahas untuk uji yang sering digunakan penelitian mahasiswa adalah dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's. Perhitungan reliabilitas menggunakan teknik analisis *Cronbach alpha* dengan  $\alpha$  dinilai *reliabel* jika lebih besar dari 0,70 (Shiringo *et al.*, 2022). Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4 didapat perhitungan masing-masing variabel nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Hal tersebut menunjukkan semua instrumen yang dipergunakan sudah *reliable* dan penelitian dapat dilanjutkan.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar	Keterangan
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	0,704	0,60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,875	0,60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0,888	0,60	Reliabel
<i>Intention to Quit</i> (Y)	0,939	0,60	Reliabel

## Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menentukan normal atau tidaknya distribusi data, dilakukan dengan analisis statistic menggunakan uji *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,870 nilai tersebut lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ . Hal ini menjelaskan bahwa variabel tersebut sudah berdistribusi normal.

**Tabel 5**  
**Uji Normalitas**

N		85
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	-.1333333
	Std. Deviation	1.83316770
Most Extreme Differences	Absolute	.109
	Positive	.109
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.596
Asymp. Sig. (2-tailed)		.870

### Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, yang artinya tidak terjadi multikolinieritas. Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0, 10. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama pada semua variabel bebas yaitu memiliki VIF lebih dari 10, sehingga tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi

**Tabel 6**  
**Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-7.634	2.492		-3.064	.005		
<i>Work Family Conflict</i> (X1)	.616	.278	.319	2.219	.035	.564	1.773
Beban Kerja (X2)	.553	.212	.405	2.613	.015	.484	2.065
Stres Kerja (X3)	.245	.113	.275	2.163	.040	.722	1.385

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan hasil dari residual satu pengamatan ke uji

pengamatan lain tetap. Model regresi yang baik adalah jika mengandung gejala heteroskedastisitas atau mempunyai varian yang homogen. Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui bahwa variabel *work family conflict* (X<sub>1</sub>) memiliki nilai Sig. 0,369, beban kerja dengan nilai Sig. 0,590 dan stres kerja memiliki nilai Sig. 0,108, sehingga seluruh variabel memiliki nilai Sig. lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	2.335	.917		2.548	.017
	<i>Work Family Conflict</i> (X <sub>1</sub> )	.093	.102	.221	.914	.369
	Beban Kerja (X <sub>2</sub> )	-.042	.078	-.142	-.545	.590
	Stres Kerja (X <sub>3</sub> )	-.070	.042	-.356	-1.667	.108

### Uji t

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan pengujian hipotesis tabel 8 dapat dilihat bahwa pada hipotesis 1 tentang hubungan *work family konflik* terhadap *Intention to Quit* karyawan berpengaruh positif signifikan, selanjutnya pada pengujian hipotesis 2 antara hubungan beban kerja terhadap *Intention to Quit* karyawan terlihat juga bahwa hasil pengujian menyatakan berpengaruh positif signifikan dan pada pengujian hipotesis 3 tentang pengaruh stres kerja terhadap *Intention to Quit* karyawan juga memiliki hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Intention to Quit*.

**Tabel 8**  
**Hasil Pengujian parsial (Uji t)**

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-7.634	2.492		-3.064	.005
	<i>Work Family Conflict</i> (X1)	.616	.278	.319	2.219	.035
	Beban Kerja (X2)	.553	.212	.405	2.613	.015
	Stres Kerja (X3)	.245	.113	.275	2.163	.040

## Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Intention to Quit*

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit*. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis dimana beta memiliki nilai 0,616 dengan signifikansi sebesar 0,035 atau lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini dapat dilihat bahwa ketika karyawan Wanita merasakan kesulitan di dalam menjalankan peran ganda yang dilakukan akan berdampak kepada keinginan keluar karyawan tersebut pada perusahaan semakin tinggi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati, *et al* (2018), Juaningrum & Mas'ud (2021), Qodariah (2021), Wulansari & Yuniawan (2017) dan Munda & Yuniawan (2018) dimana menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif terhadap keinginan untuk keluar karyawan dari perusahaan.

### 2. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Intention to Quit*

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *intention to quit*. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis dimana beta memiliki nilai 0,553 dengan signifikansi sebesar 0,015 lebih kecil dari 0,05. Dengan hasil ini dapat dilihat bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi juga keinginan keluar karyawan yang dari perusahaan

Hal ini didukung oleh penelitian Fitriani, dkk. (2018) & Sutikno (2020), Farida & Melinda (2019), Taufan, *et al.* (2017) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit*.

### **3. Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Intention to Quit***

Hasil uji hipotesis menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit* karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian hipotesis dimana beta memiliki nilai 0,245 dengan signifikansi sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini dapat dilihat bahwa semakin tinggi stres kerja karyawan akan berdampak kepada keinginan karyawan keluar dari perusahaan yang semakin tinggi.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Putradiarta & Rahardja (2016), Agustini & Diputra (2021), dan Suseno (2020) memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *intention to quit*, sehingga peningkatan stres kerja akan berdampak pada meningkatnya *intention to quit* karyawan.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan memperlihatkan bahwa ketika karyawan merasa sulit untuk bekerja pada dua peran yang berbeda akan berdampak kepada meningkatnya keinginan keluar karyawan tersebut dari perusahaan, selain itu melihat juga pada efek tingginya beban kerja dan stres kerja yang dirasakan karyawan secara langsung berpengaruh juga kepada meningkatnya keinginan keluar karyawan dari perusahaan.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan beberapa pertimbangan yang bisa diberikan yaitu, pihak pimpinan sebaiknya meningkatkan pemberian dukungan dan perhatian kepada karyawan dalam bekerja sehingga mereka bisa merasa nyaman di dalam bekerja selanjutnya perusahaan perlu memperhatikan pada sistem pembagian kerja yang lebih jelas, sehingga nantinya setiap karyawan memiliki target dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-harinya, selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan factor perbaikan komunikasi yang kurang

terjalin dengan baik di perusahaan untuk bisa lebih baik lagi untuk dapat menciptakan iklim kondusif di dalam perusahaan

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. (2015). Partial Least Square (PLS): alternatif structural equation modeling (SEM) dalam penelitian bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Agustini, N. K., & Diputra, G. S. I. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja terhadap Intention To Quit Karyawan Hotel. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 988-997.
- Al Ridha, M., & Fitriani, A. D. (2020). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Model SWAT (Subjective Workload Assessment Technique) Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Delima Medan tahun 2019. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 6(2), 1042-1054.
- Ariansyah, R. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Intention To Quit Karyawan PT. Mandala Finance Tbk Cabang Idi. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 5(1). 22-30.
- Bogar, R., Sambul, S. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada PT. Batavia Prosperindo Finance Tbk-Manado. *Productivity*, 2(4), 342-347.
- Chen, Z. X., and Francesco, A. M. 2000. Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter?. *Human Relationships*, 53, 869-887.
- Damajanti. 2003. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perusahaan Berpindah Kantor Akuntan Publik. *Simposium Nasional Akuntansi XI, Pontianak*.
- Damar, I. G. N. P. A., Yasa, P. N. S., & Sitiari, N. W. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Intention To Leave Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Bali). *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 1-13.
- Fah, B.C.Y., Yeoh, S.F., Lim, C.L., & Syuhhaily, O. (2010). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management*, 3(8), pp. 57-64.
- Farida, U., & Melinda, B. (2019). Peran Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Pekerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 52-63.
- Greenhaus, J.H. & Beutell, N.J. 1985. Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) An emerging tool in business research. *European Business Review*, 26(2), 106-121.
- Johartono, J., & Widuri, R. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak di Surabaya. *Tax & Accounting Review*, 3(2), 162.

- Junianingrum, S., & Mas'ud, F. M. U. (2021). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja Terhadap Intention to Quit dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 28(1), 72-83.
- Kahn, R.L., Wolfe, D.M. Quinn, R.P., & Snoek, J.D. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis pengaruh work family conflict dan beban kerja terhadap stres kerja dalam mempengaruhi turnover intention (studi pada karyawan pt. bank negara indonesia (persero), tbk wilayah semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95-102.
- Mahdi, F., Mohamad. Z.M.Z., Mohd, R.M.N., Ahamad, A.S., and Abang, S.A.N. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9), 1518-1526.
- Munda, A. O., & Yuniawan, A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran terhadap Intention to Quit dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Grand Edge Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 7(2), 15-26.
- Nabila, A., Utami, H. N., & Aini, E. K. 2019. Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja (Studi Pada Karyawan divisi Operational dan Servis pada PT. Bank BRI Syariah, Tbk Pusat). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 73(2).
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine di Kairatu. *Agora*, 9(2).
- Novliadi, F. (2007). Intensi turnover karyawan ditinjau dari budaya perusahaan dan kepuasan kerja. *Makalah: Fakultas Kedokteran, Jurusan Psikologi USU*.
- O'Donnell, E., Berkman, L. F., Kelly, E., Hammer, L., Marden, J., & Buxton, O. M. (2019). Cardiometabolic risks associated with work-to-family conflict: findings from the Work Family Health Network. *Community, Work & Family*, 22(2), 203-228.
- Omar, Rosmini, Ali, Faizan, Hussein, Kashif. 2015. An Assessment of Service Experience, Emotions and Behavioral Intentions in Resort Hotels. *12th APacCHRIE Conference 2015*.
- Putra, Nusa. 2012. *Metode Penelitian Kualitatif Pendidikan*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Putradiarta, A. A., & Rahardja, E. (2016). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan stres kerja terhadap intention to quit (Studi pada Karyawan PT Bank Jateng). *Diponegoro Journal of Management*, 5(4), 334-345.
- Qodariah, Q. (2021). Work Family Conflict Dan Burnout Terhadap Intention To Leave Pada Ibu Bekerja Saat Menghadapi Pandemi Covid-19. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 9(2), 36-45.
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Fitriani, L, K. 2021. Analysis of The Impact of Risk and Workload on Motivation and Impact on Employee Performance. *International Journal of Economic Business and Accounting Research*, 5(2), 386-398.
- Shiringo, L., Chundu, M., & Sithole, P. M. (2022). Contribution of Smallholder Tobacco Contract Farming to Economic and Human Development of Rural

- Communities in Zimbabwe: A Case of Igava Community, Marondera District. *Open Journal of Social Sciences*, 10(9).
- Soleman, Amiah. 2011. Analisis Beban kerja Ditinjau Dari Faktor usia Dengan Pendekatan Recommended Weicht Limit (Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). *Jurnal Arika*, 5(2) (Agustus 2011).
- Suhartini, E., & Iskandar, N. Z. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Murni Terang Timur. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 1(3).
- Suseno, A. (2021). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan di PT Prodigy. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(6), 637–642.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Media Group
- Sutikno, M. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delta Dunia Sandang Tekstil). *Prosiding Konstelasi Ilmiah Mahasiswa Unissula (KIMU) Klaster Ekonomi*.
- Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument; how to test the validation of a questionnaire/survey in a research. How to Test the Validation of a Questionnaire/Survey in a Research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(3), 28-36.
- Taufan, M., Putra, P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di Pt. X. *Jurnal Empati*, 5(2), 303–307.
- Wahdaniah, Tjahjono, H. K., & Maryati, T. (2016). Peran Mediasi Komitmen Organisasi Pada Pengaruh Stres Kerja Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Intensi Keluar Karyawan (Studi Empiris Pada Perusahaan Pembiayaan Di Kota Makassar). *JBTI*.
- Waspod, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Wulandari, I. A. D., & Adnyani, I. G. A. D. (2016). *Pengaruh work family conflict terhadap turnover intention melalui mediasi kepuasan kerja pada Hotel Grand Inna Kuta*. Doctoral dissertation, Udayana University.
- Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict Terhadap Intention to Quit dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 383-396.
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3), 629-658.