



ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP INTENTION TO QUIT DENGAN STRES KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Sherli Junianingrum, Fuad Mas'ud

**Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Erlangga Tengah Pleburan Semarang, Indonesia**

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima:

19 Maret 2021

Disetujui:

10 Juni 2021

Keywords:

work family conflict, workload, work stress, intention to quit

Abstract

This study aims to analyze the effect of work family conflict, workload on intention to quit with work stress as an intervening variable at Health Insurance. The dependent variable is intention to quit, the independent variable is work family conflict, workload & work stress. The population is all married female employees. Sampling in this study used purposive sampling technique. A valid sample of 145 married female employees was recruited in this study, & participants voluntarily answered online questionnaires. Structural equation modelling analysis was used to examine the relationship between work family conflict, workload, work stress on intention to quit in married female employees. We found that women's perceptions of both work family conflict & work load were significant positive related to work stress & intention to quit & also work stress were significant positive related to intention to quit. The whole result was significant positive, which supported the hypothesize.

Abstrak

Kata Kunci:

konflik pekerjaan keluarga, beban kerja, stres kerja, keinginan keluar

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik pekerjaan keluarga, beban kerja terhadap keinginan untuk keluar dengan stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan wanita yang menikah pada Asuransi Kesehatan. Dependen variabel pada penelitian ini adalah keinginan untuk keluar. Independen variabel pada penelitian ini adalah konflik pekerjaan keluarga, beban kerja dan stress kerja. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan wanita yang sudah menikah. Sampel nya sejumlah 145 responden yang menjawab pertanyaan melalui kuesioner secara online. Teknik analisis yang dipake adalah Model Persamaan Structural menggunakan aplikasi AMOS. Hasil menunjukkan pengaruh positif signifikan antara konflik pekerjaan keluarga terhadap stress kerja dan keinginan untuk keluar. Hasil yang sama menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara beban kerja terhadap stress kerja dan keinginan untuk keluar. Stres kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap keinginan untuk keluar. Keseluruhan hasil dinyatakan positif sesuai hipotesis penelitian.

✉ *Corresponding Author:*

Sherli Junianingrum

E-mail:

1696sherlij@gmail.com

*ISSN (print): 1412-3126
ISSN (online): 2655-3066*

PENDAHULUAN

Berkembangnya perekonomian di Indonesia membawa dampak kepada kehidupan masyarakat. Salah satunya adalah meningkatnya pekerja wanita di setiap perusahaan. Saat ini sudah tidak ada lagi Batasan wanita untuk berkarir. Banyak wanita yang sudah sadar betapa pentingnya pendidikan dan karir bagi kehidupannya. Seorang wanita yang mementingkan kehidupan karirnya cenderung lebih menyepelkan masalah keluarga. Peran yang dimainkan sebagai ibu rumah tangga menjadi kacau dan sering terjadi konflik antar suami dan istri.

Kecenderungan konflik ini terjadi karena pekerjaan mereka terlalu padat, dimana seluruh tenaga dan pikiran terfokus pada peran di pekerjaan. Konflik yang terjadi di tempat kerja maupun dirumah dapat memicu timbulnya stress. Meskipun *work family conflict* dapat memicu stress, namun terdapat faktor lain yang dapat memicu stress, yaitu beban kerja. Perusahaan yang mengedepankan profit akan menuntut karyawan untuk bekerja semaksimal mungkin. Beban kerja adalah sesuatu yang dirasakan berada di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Beban kerja yang tinggi dapat memicu stress pada karyawan yang akan memicu factor faktor lain yang mengarahkan karyawan kearah negative seperti stress kerja.

Stres kerja merupakan masalah manajemen di suatu perusahaan. Jika stress kerja pada karyawan tidak segera dikelola, maka pada akhirnya akan mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja karyawan (Fachruddin *et al.*, 2019). Stress di tempat kerja merupakan hal yang umum di era modern ini. Stres dapat mengakibatkan dampak yang serius bagi kesehatan karyawan dan kinerja organisasi. Stress kerja dapat didefinisikan sebagai situasi di mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mereka membawa perubahan pada kondisi psikologis dan fisiologis. Penyebabdari stress kerja yaitu beban kerja, *work family conflict*, peran pekerjaan dan masih banyak lain.

Sementara akibat dari stress kerja yaitu keinginan keluar, ketidakpuasan, dan kelelahan (Schaufeli & Peeters, 2000).

Stres kerja merupakan salah satu factor karyawan memiliki *intention to quit*. Karayawan yang merasakan stress terlalu lama dan tidak ditangani dengan baik akan berfikir bahwa keluar dari pekerjaan adalah hal yang dapat melepaskan stress.

Tabel 1. Jumlah Karyawan Wanita Menikah yang Keluar dari Pekerjaan Pada Asuransi Kesehatan X

Tahun	Jumlah
2017	8
2018	11
2019	15

Sumber: SDM Kedeputian Wilayah VI (Januari 2020)

Berdasarkan table 1 terlihat banyak karyawan wanita di Asuransi Kesehatan X yang memutuskan untuk keluar dari pekerjaan.

LANDASAAAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Landasan Teori

Work family conflict

Konflik pekerjaan-keluarga terjadi ketika ada keseimbangan yang tidak sehat yang memaksa seseorang untuk menempatkan tuntutan pekerjaan di atas dan di luar tuntutan dan kebutuhan keluarga, atau dengan kata lain menempatkan tuntutan keluarga di atas tuntutan pekerjaan (Kelly, 2019). Konflik pekerjaan-keluarga juga dapat terjadi ketika situasi di tempat kerja dibawa ke dalam kehidupan keluarga atau situasi-situasi dalam kehidupan keluarga seseorang mulai memengaruhi kinerja pekerjaan (Kelly, 2019).

Karyawan yang membawa pekerjaan kerumah dapat menciptakan konflik pekerjaan-keluarga yang mengarah pada stress di tempat kerja maupun di rumah. Seringkali tuntutan di tempat kerja dapat mengganggu tanggung jawab

di keluarga begitu pula sebaliknya, tuntutan keluarga dapat mengganggu tanggung jawab di pekerjaan. Karyawan seperti itu bisa menjadi Lelah secara emosional dan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Karyawan akan mengurangi produktivitas kinerja mereka sebelum meninggalkan pekerjaan.

Yang *et al.* (2000) mengungkapkan bahwa ada tiga jenis konflik peran g&a yaitu:

1. *Time-based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu peran mengurangi waktu untuk menjalankan peran yang lainnya.

2. *Strain-based Conflict*

Tekanan yang didapat dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. *Behavior-based Conflict*

Perilaku yang efektif dalam salah satu peran tidak tepat untuk diterapkan pada peran yang lainnya.

Indikator konflik pekerja-keluarga yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Mas'ud (2004) yaitu:

1. Tuntutan pekerjaan
2. Hubungan dalam keluarga
3. Kurangnya waktu bersama keluarga
4. Tidak dapat mengikuti kegiatan keluarga yang penting
5. Adanya ketidaksesuaian antara pekerjaan dan keluarga

Beban Kerja

Beban kerja didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seseorang dalam periode yang telah diberikan dan pekerjaan yang berlebihan dapat menjadi sumber stress bagi karyawan (Radzali *et al.*, 2013).

Beban kerja dan stres kerja yang tinggi mungkin berdampak negatif pada kinerja dan meningkatkan risiko kesehatan kerja (Hombergh, 2009). Karyawan yang mempunyai

beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Indikator beban kerja yang dalam penelitian ini menggunakan penelitian milik Mas'ud (2004) yaitu:

1. Sering dinas luar kota
2. Sering melakukan pekerjaan diluar *job desc*
3. *Overtime*
4. Bertanggung jawab lebih dari satu pekerjaan

Stres Kerja

Stres kerja didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap karakteristik lingkungan kerja yang tampaknya mengancam secara emosional dan fisik (Jamal, 2007). Karyawan yang mengalami tingkat stres kerja yang lebih tinggi cenderung tidak sehat, kurang termotivasi, stres dapat berasal dari berbagai sumber dan mempengaruhi orang dengan cara yang berbeda. Dalam literatur terkait, istilah "Stres" digunakan untuk merujuk pada respons fisiologis (Kavanagh, 2005).

Indikator stress kerja yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan dalam Mas'ud (2004) yaitu:

1. Kesalahan kerja meningkat
2. Tekanan dari atasan
3. Kehilangan konsentrasi kerja
4. Menurunnya tingkat hubungan interpersonal

Intention to Quit

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

Faktor - faktor yang mempengaruhi intensi *turnover* diantaranya keluarnya karyawan kebanyakan dipengaruhi oleh tugas. Hal ini menyebabkan ada beberapa karyawan yang memiliki tugas g&a karena keterbatasan sumber daya yang dimiliki sehingga banyak karyawan yang masih merangkap jabatan dan tugas.

Indikator *intention to quit* yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan oleh (Chen, 2006) yaitu:

1. Berfikir untuk keluar
2. Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan sekarang
3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh *Work family conflict* terhadap Stres Kerja

Work family conflict merupakan variabel penting yang perlu diperhatikan oleh Manajer Sumber Daya Manusia. Variabel ini berhubungan dengan kinerja dan dan komitmen organisasi. Permasalahan pekerjaan dapat menimbulkan pada masalah keluarga, begitu pula sebaliknya (Sedigh et al., 2017). Permasalahan yang timbul dapat mengakibatkan stress kerja pada karyawan. Beberapa peneliti telah menguji pengaruh *Work family conflict* terhadap Stres kerja, antara lain: (Rabenu et al., 2017) , (Sedigh et al., 2017), (Woodall et al., 2020) menerangkan bahwa *Work family conflict* dapat menimbulkan stress kerja karyawan. Berdasarkan penjelasan analisis hipotesis di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban Kerja merupakan variabel penting yang dapat mempengaruhi tingkat stress karyawan. Beban kerja yang berlebih diakibatkan oleh pembagian kerja yang tidak

tepat oleh manajer sumberdaya manusia. Hal tersebut dapat mengakibatkan seorang karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tepat. Beban kerja pada karyawan dapat meningkat ketika kemampuan karyawan terbatas namun pekerjaan yang diberikan melebihi batas kemampuan karyawan (Dimitriu et al., 2020). Beberapa peneliti telah menguji pengaruh beban kerja terhadap stress kerja antara lain: (Crouter et al., 2009), (Rabei et al., 2020), (Oladunjoye & Oladunjoye, 2020), (Dimitriu et al., 2020) mengemukakan bahwa beban kerja yang berlebih pada karyawan dapat menimbulkan stress. Berdasarkan ananalisis hipotesis diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut

H2: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja

Pengaruh *Work family conflict* terhadap *Intention to Quit*

Work family conflict selain dapat mempengaruhi stress kerja, dapat pula mempengaruhi *Intention to Quit*. Keseimbangan antara hubungan pekerjaan dan keluarga perlu menjadi topik yang diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia. Karyawan yang menjalankan peran g&a secara bersama-sama cenderung memiliki konflik dalam diri yang dapat menyebabkan *Intention to quit* (Maehara et al., 2020). Bebera papeneliti telah menguji hubungan antara *Work family conflict* dengan *Intention to quit* antara lain: (Maehara et al., 2020), (Liu et al., 2020), (Farhani & Piotrowski, 2020), mengemukakan bahwa *Work Family Conflict* dapat menyebabkan adanya *Intention to Quit*. Berdasarkan penjelasan analisis hipotesis di atas maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit*

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Intention to Quit*

Beban Kerja selain dapat berpengaruh terhadap stress kerja, dapat pula berpengaruh

terhadap *Intention to quit* pada karyawan. Karyawan yang mengalami tingkat stress yang tinggi dapat menyebabkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan. Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan juga terlalu besar akan berakibat pada beban kerja pada karyawan akan meningkat dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan menjadi tidak maksimal (Taufan *et al.*, 2016). Beberapa peneliti telah menguji pengaruh beban kerja terhadap *intention to quit* antara lain: Taufan *et al.* (2016); (Holl& *et al.*, 2019); (Kox *et al.*, 2020), mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja terhadap *intention to quit*. Berdasarkan hasil analisis hipotesis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

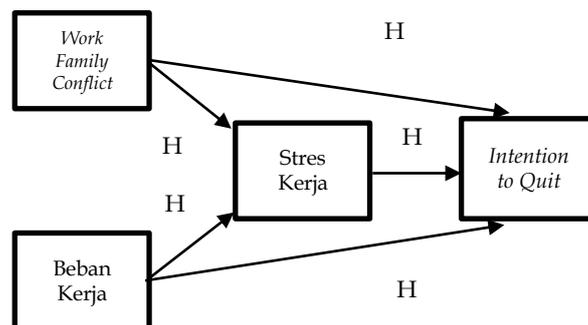
H4: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit*

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Intention to Quit*

Karyawan yang bekerja terus menerus mengalami stress pada diri sendiri. Stres yang dialami oleh karyawan diakibatkan oleh beberapa hal seperti *Work family conflict*, beban kerja dan masih banyak factor lainnya. Stres di lingkungan kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang pada gilirannya mengarah pada niat untuk meninggalkan pekerjaan. Beberapa peneliti telah menguji pengaruh stress kerja terhadap *Intention to quit* antara lain: (Haldorai *et al.*, 2019); (Yang & Chen, 2020); (Choi & Kim, 2020). mengemukakan bahwa Stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan karyawan mempunyai keinginan untuk keluar. Berdasarkan hasil analisis hipotesis di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H5: Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Intention to Quit*

Adapun kerangka pemikiran digambarkan dalam diagram berikut:



METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti menggunakan metode kuantitatif. Sumber data penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti dari sumber langsung, menggunakan metode seperti survei, wawancara atau eksperimen (Driscoll & Brizee, 2017). Dalam hal ini peneliti mengumpulkan data primer melalui angket. Jenis angket ada dua, yaitu terbuka dan tertutup. Dalam penelitian ini populasi yang dipakai oleh peneliti adalah seluruh karyawan tetap wanita yang sudah menikah baik yang sudah memiliki anak yaitu berjumlah 227 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Metode pengumpulan data dilakukan menggunakan metode angket (kuesioner) yang dibagikan kepada sampel penelitian. Skala jawaban responden dari penelitian ini menggunakan skala likert dengan 10 pilihan skala.

Penelitian dengan metode kuantitatif ini menggunakan Analisa *Structural Equation Modeling* (SEM) atau dalam Bahasa Indonesia disebut Model Persamaan Struktural. Uji Validitas mengacu pada seberapa akurat suatu metode mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur. Indikator bersifat valid apabila nilai *estimate* > 0,5. Uji Reliabilitas mengacu pada seberapa konsisten suatu metode mengukur sesuatu. Menurut Ghazali (2017),

suatu konstruk atau variable dikatakan reliabel jika memberikan *cut off value* CR $\geq 0,70$.

Average Variance Extract (AVE) adalah jumlah rata-rata varians dalam variabel indikator yang berhasil dijelaskan oleh suatu konstruk. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki *Average Variance Extracted* AVE $\geq 0,05$.

Pemodelan persamaan struktural (SEM) adalah kerangka kerja statistik multivariat yang digunakan untuk memodelkan hubungan kompleks antara variabel yang diamati secara langsung dan tidak langsung (laten) (Catherine & Morris, 2012).

Dalam penelitian ini menggunakan dua macam Teknik analisis yaitu *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). CFA merupakan bagian dari SEM yang digunakan untuk menguji seberapa baik variable yang diukur mewakili jumlah konstruk (*Confirmatory Factor Analysis*, 2013). Yang kedua adalah *Regression Weight* yang digunakan untuk mengukur besaran pengaruh antar variable.

HASIL ANALISIS dan PEMBAHASAN

Hasil Analisis

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

	Std.Load	Std.Load2	1 - Std.Load2	Reliability	Variance
X1.1	0.502	0.252	0.748		
X1.2	0.912	0.832	0.168		
X1.3	0.574	0.329	0.671		
X1.4	0.632	0.399	0.601		
X1.5	0.695	0.483	0.517		
	3.315	2.296	2.704	0.803	0.459
X2.1	0.621	0.386	0.614		
X2.2	0.718	0.516	0.484		
X2.3	0.637	0.406	0.594		
X2.4	0.527	0.278	0.722		
	2.503	1.585	2.415	0.722	0.396
X3.1	0.68	0.462	0.538		
X3.2	0.727	0.529	0.471		
X3.3	0.587	0.345	0.655		
X3.4	0.8	0.640	0.360		
	2.794	1.975	2.025	0.794	0.494
Y1	0.636	0.404	0.596		
Y2	0.79	0.624	0.376		
Y3	0.914	0.835	0.165		
Y4	0.801	0.642	0.358		
Y5	0.91	0.828	0.172		
	4.051	3.334	1.666	0.908	0.667

Berdasarkan pada tabel 2 diketahui bahwa nilai *Standard loading (estimates)* diatas 0.5 artinya data pada penelitian ini valid, dan nilai Cronbach Alpha diatas 0.6 artinya reliabel. Jadi jawaban responden dapat dipercaya.

Nilai CR yang berada di atas $\pm 2,58$ meskipun ada beberapa *observe* variabel tidak berdistribusi normal, tampak bahwa hampir seluruh *observed* variabel terdistribusi normal secara *univariate*. Nilai ini bernilai lebih rendah dari nilai 2,58 sebagaimana disyaratkan, dimana hal tersebut dihasilkan dari evaluasi normalitas dimana kriteria *critical ratio skewness value* dan *kurtosis value* digunakan. Di sisi lain hasil uji normalitas secara *multivariate* menunjukkan nilai CR sebesar $3,585 < 10$ maka dapat dikatakan data normal.

Cara mengetahui munculnya multikolinieritas dan singularitas adalah dengan mengetahui nilai determinan matriks kovarians yang sangat kecil atau bahkan hampir 0. Dari pengujian yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa nilai determinan matriks kovarians sample adalah 0,000.

Evaluasi nilai *standardized residual covarians* mengindikasikan masih sedikit nilai residual yang *standardised* menghasilkan nilai di atas $\pm 2,58$. Dengan adanya nilai di atas $\pm 2,58$ maka menunjukkan gangguan model masih relatif kecil.

Tabel 3. *Goodness of Fit Indeks untuk Full Model*

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	Kriteria	Hasil Analisis	Evaluasi Model
AGFI	≥ 0.90	0.931	Baik
GFI	≥ 0.90	0.926	Baik
NFI	≥ 0.90	0.921	Baik
CFI	≥ 0.90	0.925	Baik
RMSEA	≤ 0.70	0.061	Baik
Chi-Square	< 124.6	98.4	Baik
Probability	> 0.05	0.061	Baik

Dapat dilihat nilai uji kelayakan dari *full model* sudah memenuhi *standard* uji kriteria *goodness of fit* seperti AGFI memiliki nilai $0,931 > 0,90$, GFI memiliki nilai $0,926 > 0,90$, NFI memiliki nilai $0,921 > 0,90$, CFI memiliki nilai sebesar $0,925 > 0,90$, dan nilai RMSEA $0,061 <$

$0,70$. Dari keseluruhan uji yang dilakukan sudah memenuhi kriteria. Adapula nilai Chi-square yang dihasilkan adalah $98,4 > 124,6$, maka diasumsikan memenuhi kriteria dan nilai probability yang dihasilkan adalah $0,061 > 0,05$, maka diasumsikan memenuhi kriteria. Dari keseluruhan uji yang dilakukan disimpulkan keseluruhan pengujian memenuhi kriteria. Maka disimpulkan semua uji dinyatakan memiliki model yang baik atau *fit*.

Setelah asumsi didapatkan, maka untuk selanjutnya dilakukan pengujian terhadap hipotesis penelitian. Pengujian didasarkan pada nilai CR dari hasil pengolahan SEM sebelumnya.

Tabel 4. *Estimasi Parameter Regression Weight*

Variabel	CR	P
<i>Work family conflict</i> terhadap Stres kerja	2.930	0.32
Beban kerja terhadap Stres Kerja	3.043	0.27
<i>Work family conflict</i> terhadap <i>Intention to Quit</i>	2.866	0.38
Beban Kerja terhadap <i>Intention to Quit</i>	2.057	0.45
Stres Kerja terhadap <i>Intention to Quit</i>	2.032	0.46

Sumber: data diolah 2021

Berdasarkan table diatas Selanjutnya, dilakukan uji hipotesis yang mengacu pada nilai *critical ratio* (CR) dan tingkat signifikan atau *probability* (p) pada *regression weight*, dimana nilai $CR \geq 2$ dan signifikan $\leq \alpha = 0,05$ sebagai syarat hipotesis diterima.

Pembahasan

Pengaruh *work family conflict* terhadap stress kerja

Hipotesis 1 dikatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap stress kerja. Nilai C.R yang diperoleh dari pengolahan data untuk pengaruh antara variabel *work family conflict* terhadap stress kerja sebesar 2,930 dengan perolehan nilai P sebesar 0.032. Hasilnya, diperoleh nilai pengujian sebesar ≥ 2.00 untuk CR dan ≤ 0.05 untuk nilai P, dimana hal tersebut memenuhi syarat. Maka, dapat disimpulkan hipotesis 1 diterima. Semakin tinggi *work family conflict* maka akan meningkatkan stress kerja. Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian terdahulu yang telah menguji pengaruh *Work family conflict* terhadap Stres kerja, antara lain: (Rabenu *et al.*, 2017) , (Sedigh *et al.*, 2017), (Woodall *et al.*, 2020) yang menyimpulkan bahwa *Work family conflict* dapat menimbulkan stress kerja karyawan.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Hipotesis 2 dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif beban kerja terhadap stress kerja. Berdasarkan tabel 4, disajikan nilai CR untuk hubungan antara variabel beban kerja terhadap stress kerja sebesar 3.043 dan perolehan nilai P sebesar 0.027. Nilai CR ≥ 2.00 dan nilai P ≤ 0.05 , maka dikatakan keduanya memenuhi syarat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh positif antara beban kerja terhadap stress kerja dan H2 diterima.

Artinya semakin tinggi beban kerja akan meningkatkan stress kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan beberapa peneliti yang telah menguji pengaruh beban kerja terhadap stress kerja antara lain: (Crouter *et al.*, 2009), (Rabei *et al.*, 2020), (Oladunjoye & Oladunjoye, 2020), (Dimitriu *et al.*, 2020) mengemukakan bahwa beban kerja yang berlebih pada karyawan dapat menimbulkan stress.

Pengaruh *Work family conflict* terhadap *Intention to Quit*

Hipotesis 3 dikatakan bahwa *work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *intention to quit*. Dari data yang telah diolah, diperoleh nilai CR untuk pengaruh antara variabel *work family conflict* terhadap *intention to quit* sebesar 2.866 dan perolehan nilai P sebesar $0.038 < 0,05$. Hasil kedua nilai pengujian yang diperoleh menunjukkan hasil ≥ 2.00 untuk CR dan ≤ 0.05 untuk nilai P yang dikatakan memenuhi syarat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara *work family conflict* terhadap *intention to quit*. Maka H3 diterima.

Artinya semakin tinggi *work family conflict*, maka terdapat pula peningkatan atas *intention to quit*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Maehara *et al.*, 2020), (Liu *et al.*, 2020), (Farhani & Piotrowski, 2020), yang menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara *work family conflict* dengan *intention to quit*.

Pengaruh Beban Kerja terhadap *Intention to quit*

Hipotesis 4 dikatakan bahwa beban kerja berdampak positif pada *intention to quit*. Dari data yang telah diolah, didapatkan nilai sebesar 2.032 dan nilai P sebesar 0.046. Hasil kedua nilai pengujian yang diperoleh menunjukkan hasil > 2.00 untuk CR dan ≤ 0.05 untuk nilai P yang dikatakan memenuhi syarat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara beban kerja terhadap *intention to quit*. Maka H4 diterima.

Artinya semakin tinggi beban kerja, maka terdapat pula peningkatan atas *intention to quit*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Taufan *et al.* (2016), (Holl & *et al.*, 2019), (Kox *et al.*, 2020), mengemukakan bahwa terdapat hubungan positif antara beban kerja terhadap *intention to quit*.

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Intention to Quit*

Hipotesis 5 dikatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap intention to quit. Diketahui nilai CR untuk pengaruh antara variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap *intention to quit* sebesar 2.057 dan nilai P sebesar 0.045. Hasil kedua nilai pengujian yang diperoleh menunjukkan hasil ≥ 2.00 untuk CR dan ≤ 0.05 untuk nilai P yang dikatakan memenuhi syarat. Kesimpulan yang didapatkan yaitu adanya pengaruh positif antara stress kerja terhadap intention to quit. Maka, dapat disimpulkan hipotesis 5 diterima.

Artinya semakin tinggi stress kerja, maka terdapat pula peningkatan intention to quit. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Haldorai *et al.*, 2019), (Yang & Chen, 2020), (Choi & Kim, 2020) mengemukakan bahwa Stres kerja yang tinggi dapat mengakibatkan karyawan mempunyai keinginan untuk keluar

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama diterima yaitu *Work family conflict* yang diterima berpengaruh signifikan positif terhadap Stres Kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan *Work family conflict* yang dialami karyawan meningkat maka akan meningkatkan Stres Kerja pada karyawan wanita.
2. Hipotesis kedua diterima yaitu Beban Kerja yang diterima berpengaruh signifikan positif terhadap Stres Kerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan Beban Kerja yang dialami karyawan meningkat maka akan meningkatkan Stres Kerja pada karyawan wanita.
3. Hipotesis ketiga diterima yaitu *Work*

family conflict yang diterima berpengaruh signifikan positif terhadap *Intention to Quit*. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan *Work family conflict* yang dialami karyawan meningkat maka akan meningkatkan *Intention to quit* pada karyawan wanita.

4. Hipotesis keempat diterima yaitu Beban Kerja yang diterima berpengaruh signifikan positif terhadap *Intention to Quit*. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan Beban Kerja yang dialami karyawan meningkat maka akan meningkatkan *Intention to quit* pada karyawan wanita.
5. Hipotesis pertama diterima yaitu Stres Kerja yang diterima berpengaruh signifikan positif terhadap *Intention to Quit*. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan Stres Kerja yang dialami karyawan meningkat maka akan meningkatkan *Intention to quit* pada karyawan wanita.

Saran

Saran bagi Pihak Asuransi Kesehatan X, untuk kebijakan perusahaan yang dapat diterapkan berdasarkan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Aspek *Work family conflict*

Work family conflict yang diterima karyawan perlu diperhatikan oleh manajemen dalam upaya menurunkan angka stress kerja dan *intention to quit* pada karyawan wanita. Upaya yang dilakukan oleh perusahaan dapat disimpulkan berdasarkan indicator yang memiliki nilai skor tertinggi yaitu *Strain-based Conflict*. Sebaiknya perusahaan perlu menganalisis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Kelebihan tugas yang diberikan kepada karyawan dapat memicu kinerja peran karyawan wanita sebagai ibu rumah tangga

2. Aspek Beban Kerja

Beban Kerja yang diterima karyawan perlu diperhatikan oleh manajemen sumber daya manusia dalam upaya untuk menurunkan tingkat stress dan *intention to quit*. Indikator yang memiliki skor tertinggi adalah pada indicator tuntutan pekerjaan. Manajemen harus meneliti lebih dalam lagi mengenai pembagian tugas kepada karyawan. Pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan waktu yang ditentukan. Sehingga karyawan tidak merasa kelebihan beban kerja yang mengakibatkan munculnya stress yang memicu timbulnya *intention to quit*.

3. Aspek Stres Kerja
Stres kerja perlu diperhatikan oleh manajer sumber daya manusia untuk mengurangi adanya stress kerja pada karyawan wanita yang dapat memicu adanya *intention to quit*. Indikator yang memiliki skor tertinggi adalah pada indicator tuntutan tugas. Hal ini dapat menjadi dasar manajemen untuk meninjau Kembali pembagian tugas yang diberikan oleh karyawan.
4. Aspek *Turnover Intention*
Turnover intention perlu diperhatikan oleh bagian sumber daya manusia. Indikator yang memiliki skor tertinggi adalah pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Indikator tersebut dapat dis&ingkan dengan indicator-indikator sebelumnya pada variable *work family conflict*, beban kerja, dan stress kerja yang hasilnya menunjukkan bahwa tuntutan tugas dan pembagian tugas dapat mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar.
5. Untuk penelitian yang akan datang sebaiknya dilakukan pada obyek penelitian yang berbeda, yaitu tidak hanya pada karyawan di Perusahaan Asuransi Kesehatan saja, agar dapat mendapatkan data empiris yang berbeda. Dan pemilihan variable

hendaknya lebih bervariasi disesuaikan dengan kondisi yang ada pada obyek penelitian yang bersangkutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Catherine, M. S. & Morris, N. J. (2012). *Structural Equation Modeling* (Vol. 850).
- Chen, C. (2006). *Job satisfaction , organizational commitment , & flight attendants ' turnover intentions : A note*. 12, 274-276.
- Chen, M. F., Lin, C. P., & Lien, G. Y. (2011). Modelling job stress as a mediating role in predicting turnover intention. *Service Industries Journal*, 31(8), 1327-1345.
- Choi, J. S., & Kim, K. M. (2020). Effects of nursing organizational culture & job stress on Korean infection control nurses' turnover intention. *American Journal of Infection Control*, 000, 10-12.
- Crouter, A. C., Bumpus, M. F., Head, M. R., & Mchale, S. M. (2009). Implications of Overwork for the Quality & Overload Implications of Men ' s Family Relationships. *Journal of Marriage & Family*, 63(May), 404-416.
- Dimitriu, M. C. T., Pantea-Stoian, A., Smar&a, A. C., Nica, A. A., Carap, A. C., Constantin, V. D., Davitoiu, A. M., Cirstoveanu, C., Bacalbasa, N., Bratu, O. G., Jacota-Alexe, F., Badiu, C. D., Smar&ache, C. G., & Socea, B. (2020). Burnout syndrome in Romanian medical residents in time of the COVID-19 p&emic. *Medical Hypotheses*, 144(May), 109972.
- Driscoll & Brizee. (2017). *What is Primary Research?*
https://owl.purdue.edu/owl/research_&_citation/conducting_research/conductin_g_primary_research/index.html
- Fachruddin, N.-, SANTOSO, W., & ZAKIYAH, A. (2019). the Relationship Between Workload With Work Stress on Nurses in Intensive Installation of Bangil General Hospital Pasuruan District. *International Journal of Nursing & Midwifery Science (Ijnms)*, 2(03), 311-321.

- Farhani, Z. N & Piotrowski, A. (2020). *Nurses' turnover intention*. 71(4), 413–420.
- Haldorai, K., Kim, W. G., Pillai, S. G., Park, T. (Eliot), & Balasubramanian, K. (2019). Factors affecting hotel employees' attrition & turnover: Application of pull-push-mooring framework. *International Journal of Hospitality Management*, 83(October 2018), 46–55.
- Holl&, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance & intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49(March), 70–76.
- Hombergh, P. van den. (2009). *High workload & job stress are associated with lower practice performance in general practice: an observational study in 239 general practices in the Netherl&S.*
- Jamal, M. (2007). Job stress & job performance controversy revisited: An empirical examination in two countries. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 175–187.
- Kavanagh, J. (2005). Stress & performance. In *Ergonomics* (Vol. 16, Issue 5).
- Kelly, M. (2019). *Work-Family Conflict: Definition, Types & Examples*. Wwww.Study.Com. <https://study.com/academy/lesson/work-family-conflict-definition-types-examples.html>
- Kox, J. H. A. M., Groenewoud, J. H., Bakker, E. J. M., Bierma-Zeinstra, S. M. A., Runhaar, J., Miedema, H. S., & Roelofs, P. D. D. M. (2020). Reasons why Dutch novice nurses leave nursing: A qualitative approach. *Nurse Education in Practice*, 47, 102848.
- Liu, B., Wang, Q., Wu, G., Zheng, J., & Li, L. (2020). How family-supportive supervisor affect Chinese construction workers' work-family conflict & turnover intention: investigating the moderating role of work & family identity salience. *Construction Management & Economics*, 38(9), 807–823.
- Maehara, T., Kamiya, K., Fujimaki, T., Matsumura, A., Hongo, K., Kuroda, S., Matsumae, M., Takeshima, H., Sugo, N., Nakao, N., Saito, N., Ikawa, F., Tamura, N., Sakurada, K., Shimokawa, S., Arai, H., Tamura, K., Sumita, K., Hara, S., & Kato, Y. (2020). A Questionnaire to Assess the Challenges Faced by Women Who Quit Working as Full-Time Neurosurgeons. *World Neurosurgery*, 133, 331–342.
- Mas'ud, F. (2004). *Survey Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Undip Semarang.
- Oladunjoye, A., & Oladunjoye, O. (2020). An evolving problem – Mental health symptoms among health care workers during COVID-19 p&emic. *Asian Journal of Psychiatry*, 54.
- Rabei, S., Mourad, G., & Hamed, A. E. D. (2020). Work stress & sleep disturbances among internship nursing students. *Middle East Current Psychiatry*, 27(1), 1–6.
- Rabenu, E., Tziner, A., & Sharoni, G. (2017). The relationship between work-family conflict, stress, & work attitudes. *International Journal of Manpower*, 38(8), 1143–1156.
- Radzali, F. M., Ahmad, A., & Omar, Z. (2013). Workload, Job Stress, Family-To-Work Conflict & Deviant Workplace Behavior. *International Journal of Academic Research in Business & Social Sciences*, 3(12), 109–115.
- Schaufeli, W. B., & Peeters, M. C. W. (2000). Job Stress & Burnout among Correctional Officers: A Literature Review. *International Journal of Stress Management*, 7(1), 19–48.
- Sedigh, G., Devlin, R. A., & Grenier, G. (2017). Are quebecers more stressed out at work than others? An investigation into the differences between Quebec & the rest of Canada in level of work stress. *Canadian Public Policy*, 43(3), 177–189. <https://doi.org/10.3138/cpp.2016-068>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Taufan, M., Putra, P., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Di Pt. "X." *Empati*, 5(2), 303–307.
- Woodall, K. A., Richardson, S. M., Pflieger, J.

- C., Hawkins, S. A., & St&er, V. A. (2020). Influence of Work & Life Stressors on Marital Quality among Dual & Nondual Military Couples. *Journal of Family Issues*, 41(11), 2045-2064.
- Yang, N., Chen, C. C., Choi, J., & Zou, Y. (2000). Sources of work-family conflict: A sino-U.S. Comparison of the effects of work & family dem&s. *Academy of Management Journal*, 43(1), 113-123.
- Yang, Y., & Chen, J. (2020). Related Factors of Turnover Intention Among Pediatric Nurses in Mainl& China: A Structural Equation Modeling Analysis. *Journal of Pediatric Nursing*, 53, e217-e223.