

PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

¹Yumna Syifa, ² M. Yafiz ³Reni Ria Armayani Hasibuan³

^{1,2,3} Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara,
Indonesia

✉ Corresponding Author:

Nama Penulis: Yumna Syifa

E-mail: yumnasyf01@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of Work Family Conflict and Workload on Turnover Intention with Job Stress as an Intervening Variable at Mega Syariah KC Medan. This research uses quantitative methods by processing primary data through questionnaires given to employees of Mega Syariah KC Medan and Mega Syariah KCP Medan as many as 44 respondents. The sampling technique is a saturated sample technique, which uses all members of the population as a sample. The analysis used includes Instrument Test, Hypothesis Test, Classical Assumption Test, Multiple Linear Analysis Test, and Path Analysis. The results of the research test show that (1) Work Family Conflict has a positive and significant effect on Turnover Intention. (2) Workload has no positive but significant effect on Turnover Intention. (3) Work Stress has a positive but insignificant effect on Turnover Intention (4) Work Family Conflict has a positive and significant effect through Work Stress on Turnover Intention (5) Workload has a positive and significant effect through Work Stress on Turnover Intention (6) Work Family Conflict and Workload simultaneously have a positive and significant effect on Work Stress. (1) Then Work Family Conflict has an influence on Turnover Intention which can cause work stress at work. (2) Workload does not have a significant effect on Turnover Intention. (3) Job Stress affects Turnover Intention, where bank Mega Syariah KC Medan has a fairly high potential for job stress that can cause Turnover Intention. (4) Work Family Conflict causes Job Stress so that feelings arise of wanting to leave the company for employees of bank Mega Syariah KC Medan. (5) Workload can cause Job Stress to Mega Syariah bank employees so that Turnover Intention can occur.

Key Words: Work Family Conflict, Workload, Turnover Intention, Work Stress

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening pada Mega Syariah KC Medan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Mega Syariah KC Medan dan Mega Syariah KCP Medan sebanyak 44 responden. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampel jenuh, yaitu menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Data yang

diperoleh diolah dengan SPSS Versi 22. Analisis yang digunakan meliputi Uji Instrumen, Uji Hipotesis, Uji Asumsi Klasik, Uji Analisis Linier Berganda, dan Analisis Jalur (path analysis). Hasil uji penelitian menunjukkan bahwa (1) Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. (2) Beban Kerja tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap Turnover Intention. (3) Stress Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Turnover Intention (4) Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan melalui Stress Kerja terhadap Turnover Intention (5) Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui Stress Kerja terhadap Turnover Intention (6) Work Family Conflict dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja. (1) Maka Work Family Conflict ini memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention yang mana dapat menyebabkan stress kerja didalam pekerjaan. (2) Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Turnover Intention sehingga bank Mega Syariah KC Medan memiliki kinerja yang bagus dalam mengelola pekerjaan. (3) Stress Kerja berpengaruh terhadap Turnover Intention, yang mana bank Mega Syariah KC Medan memiliki potensi Stress terhadap pekerjaan yang lumayan tinggi sehingga dapat menyebabkan Turnover Intention. (4) Work Family Conflict menyebabkan Stress Kerja sehingga timbul perasaan ingin keluar dari perusahaan terhadap karyawan bank Mega Syariah KC Medan. (5) Beban Kerja dapat menimbulkan Stress Kerja terhadap karyawan bank Mega Syariah sehingga bisa terjadinya Turnover Intention.

Kata Kunci : Work Family Conflict, Beban Kerja, Turnover Intention, Stress Kerja

PENDAHULUAN

Negeri Indonesia salah satu negara yang bertumbuh, serta informasi mendeskripsikan jika masyarakat indonesia kurang atensi pada bank syariah Semacam Kemajuan peninggalan bank syariah sd Januari 2016 bersumber pada informasi statistic yang diluncurkan oleh kekuasaan Pelayanan Finansial(OJK) tercantum di dalamnya bank perkreditan masyarakat, sudah menggapai Rp. 287, 44 Triliun. Sebaliknya buat bank konvensional sebesar Rp. 6. 198, 15 Triliun. Perihal ini berarti peninggalan bank syariah ada di nilai 4, 64 Persen dari keseluruhan peninggalan perbankan di Indonesia. Penjelasan lain dari OJK adalah pada tahun 2017 terdapat sekitar 15 juta nasabah bank syariah, dibandingkan dengan sekitar 80 juta konsumen bank konvensional, atau hanya sekitar 18,75% dari seluruh nasabah bank. Tidak hanya itu, dari 48 Persen di tahun 2016 jadi 46 Persen di tahun 2017, alas, bagian, ruang pasar bank syariah balik menyusut. Informasi ini membuktikan sedang minimnya atensi warga buat berbisnis dengan bank syariah.

Bentrokan merupakan sesuatu kegiatan salah satu pihak yang berimbas menghambat, membatasi, ataupun mengusik pihak lain dimana perihal ini bisa terjalin dampingi golongan masyarakat maupun pada jalinan dampingi

individu (Antonius Gea Atosokhi, dkk. 2004). Bentrokan interaksi sosial yang terjalin antara orang ataupun golongan lebih dipengaruhi oleh perbandingan dari oleh pertemuan. Pada maksud bentrokan sekedar dapat membenarkan serta memperparah hasil orang ataupun kelompok terkait dari pengelolaan bentrokan itu. Ketidaktepahaman kerja keluarga di tempat kerja digambarkan sebagai ketidakteimbangan antara tanggung jawab keluarga dan tempat kerja. Konflik peran ganda (juga dikenal sebagai konflik keluarga pekerjaan) adalah jenis konflik peran di mana tuntutan tanggung jawab rumah dan pekerjaan tidak dapat saling disinkronkan dalam berbagai cara. Ketika seseorang mencoba menyelesaikan tugas pekerjaan dan usahanya terhambat oleh kemampuan orang lain, hal ini biasanya terjadi. Prihatin untuk memenuhi kebutuhan keluarganya, atau sebaliknya, jika kapasitas seseorang untuk memenuhi tuntutan pekerjaannya berdampak pada kapasitasnya untuk melakukannya.

Kondisi pribadi seperti konflik pekerjaan-keluarga, stres di tempat kerja, dan kurangnya komitmen organisasi adalah contoh situasi pribadi yang dapat menyebabkan seseorang ingin berhenti dari pekerjaannya. Setelah orang-orang meninggalkan perusahaan, perusahaan akan menghadapi sejumlah konsekuensi, termasuk biaya perputaran karyawan, hilangnya individu yang berhasil atau memiliki bakat yang kuat, dan pengaruh negatif terhadap kelompok kerja yang telah menyesuaikan diri dengan tempat kerja. telah terbukti. Kemudian, saat bekerja Stress dapat dilihat dari bagaimana seseorang bereaksi terhadap tekanan di tempat kerja. Dalam fisiologi, stres didefinisikan sebagai respons tubuh terhadap hal-hal yang buruk baginya, seperti terlalu banyak dingin atau panas, kesulitan dan kesakitan, kemiskinan, cedera, sakit, infeksi, dan keracunan parah (Sarafino, 2006). Stress pada makhluk hidup dapat muncul sebagai respons fisik, mental, atau perilaku.

Berdasarkan pemikiran di atas, stress kerja dapat dilihat sebagai respon seseorang terhadap suatu penyebab atau stressor. Stressor yang dimaksud adalah situasi apa pun di tempat kerja yang menurut karyawan membuat stress dan yang dapat menyebabkan orang bereaksi secara fisik, mental, atau perilaku. Cara lain untuk menggambarkan stress di tempat kerja adalah sebagai perasaan terburu-buru atau di bawah tekanan saat melakukan pekerjaan. Orang merasa sakit, tidak nyaman, atau tegang untuk waktu yang lama karena pekerjaan, tempat kerja, atau kondisi kerja mereka. Ini disebut stress kerja. yakin. Tarupolo (2010) Ada tiga jenis respons terhadap stress kerja: fisik, perilaku, dan mental.

KAJIAN PUSTAKA

Konflik pekerjaan-keluarga (*work family conflict*) adalah jenis konflik peran yang terjadi ketika ada terlalu banyak tekanan atau tidak cukup keseimbangan antara pekerjaan dan tanggung jawab keluarga. Bekerja terlalu banyak waktu dan keras adalah tanda yang jelas dari konflik tempat kerja di rumah, karena ada jam kerja yang tidak teratur dan banyak pekerjaan yang harus dilakukan (Widyastiwi Retna, 2019).

Beban kerja atau bobot kerja merupakan hasil dari interaksi antara desakan kewajiban, area kegiatan di mana beliau bertugas, kapasitas pekerja, sikap, serta anggapan. Bobot kegiatan merujuk dalam kewajiban- kewajiban yang diberatkan pada pekerja ataupun pegawai serta wajib dituntaskan oleh mereka dalam rentang waktu khusus dengan memakai keterampilan serta kemampuannya (Munandar, 2004).

Bagi Robbins & Judge dalam turnover tenaga kerja mempunyai maksud yang kaitannya dengan penangguhan diri permanen dengan metode berkenan dari suatu golongan, demikian juga bagi opini pakar yang lain Turnover disini mempunyai maksud kalau pegawai yang masuk serta pergi dalam industri atau kelompok (Tutut, 2018).

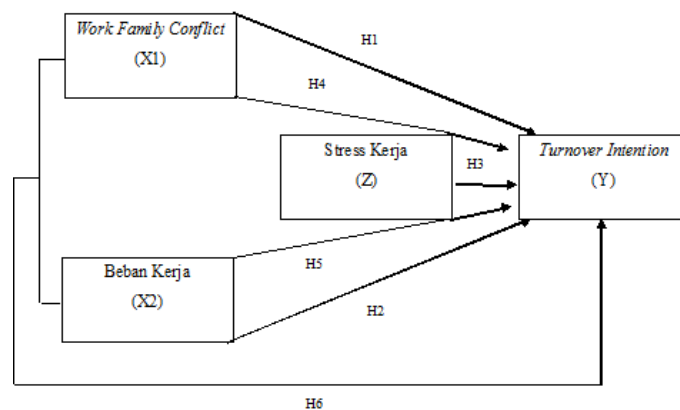
Stres adalah hasil dari tindakan atau pengaturan apa pun yang menyebabkan lebih banyak ketegangan mental dan perasaan daripada yang dapat ditangani seseorang. Stres kerja adalah keadaan ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental yang mempengaruhi posisi, cara berpikir, dan sikap seorang karyawan. Robbins mengatakan bahwa stres adalah situasi energi di mana seseorang dihadapkan pada kemungkinan, tekanan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan orang tersebut, tetapi hasilnya tampak tidak jelas dan tidak berarti (Utami, 2019).

HIPOTESIS

Hipotesis merupakan penyelesaian jangka pendek untuk riset yang berpotensi menjadi tepat maupun tidak akurat. Sebab asumsi riset dibesarkan berlandaskan beberapa penelitian terdahulu, diperkirakan kalau teori itu bakal resistan kepada pengujian. Selanjutnya hipotesis riset yang diajukan:

1. **H₀₁:** *Work Family Conflict* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
H_{a1}: *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
2. **H₀₂:** Beban Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
H_{a2}: Beban Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

3. **H₀₃:** Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
H_{a3}: Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
4. **H₀₄:** *Work Family Conflict* melalui Stress Kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
H_{a4}: *Work Family Conflict* melalui Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
5. **H₀₅:** Beban Kerja melalui Stress kerja tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
H_{a5}: Beban Kerja melalui Stress Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*
6. **H₀₆:** *Work Family Conflict* dan beban kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*.
H_{a6}: *Work Family Conflict*, beban kerja, dan stress kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention*.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

METODE

Penggunaan pendekatan pada penelitian ini yaitu dengan metode kuantitatif. Menggunakan studi riset ini dilaksanakan di PT. Bank Mega Syariah Medan dan Bank Mega Syariah KCP Medan. Menggunakan data primer yaitu riset periset memakai data yang mana ialah keterangan dengan cara langsung didapat dari penyumbang informasi pada pengumpul data. Dan sekunder melalui informasi yang telah diolah, ilustrasinya seperti web, surat kabar, postingan, serta buku. Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini akan diolah dengan alat analisis SPSS Versi 22. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas data, uji asumsi klasik, uji autokolerasi, uji heteroskedastisitas, analisis linier berganda, uji hipotesis dan analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Data

Variabel	Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Work Family Conflict(X1)	1	0.684	0.296	valid
	2	0.777	0.296	valid
	3	0.527	0.296	valid
	4	0.717	0.296	valid
Beban Kerja (X2)	1	0.547	0.296	valid
	2	0.725	0.296	valid
	3	0.517	0.296	valid
	4	0.459	0.296	valid
	5	0.491	0.296	valid
Stress Kerja (Z)	1	0.648	0.296	valid
	2	0.756	0.296	valid
	3	0.769	0.296	valid
	4	0.759	0.296	valid
	5	0.709	0.296	valid
Turnover Intention (Y)	1	0.598	0.296	valid
	2	0.857	0.296	valid
	3	0.795	0.296	valid
	4	0.831	0.296	valid
	5	0.726	0.296	valid

Sumber: Data diolah (2023)

Bersumber pada bagan 4. 6 diketahui jika tiap- tiap item persoalan mempunyai r hitung > r tabel(0, 296), dengan begitu permasalahan itu menjelaskan sah atau layak digunakan.

2. Uji Reabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Status
Work Family Conflict (X1)	0.619	Realibel
Beban Kerja (X2)	0.418	Realibel
Stress Kerja (Z)	0.777	Realibel
Turnover Intention (Y)	0.821	Realibel

Sumber: Data diolah (2023)

Setiap nilai *Alpha Cronbach* lebih dari 0,60, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 4.7. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa semua variabel penelitian valid atau valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengukuran variabel.

3. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi

Tabel 3. Uji Determinasi R² (1)

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.628 ^a	.394	.349	2.62440

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Sumber: Data diolah (2023)

Berlandaskan table diatas diketahui bahwa nilai koefisien adjusted R square adalah 0,349. Diketahui bahwa nilai koefisien R square terkoreksi sebesar 0,349. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variasi variabel bebas (WFC, Beban Kerja, dan Stres Kerja) dapat menjelaskan 34,9% variabel terikat (Turnover Intention), sedangkan faktor eksternal menjelaskan 65,1% variabel yang tidak ada di riset ini.

Tabel 4. Uji Determinasi (R2) 2

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.610 ^a	.372	.342	2.63957

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah (2023)

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai koefisien R square terkoreksi adalah 0,342. Berdasarkan hasil tersebut, variasi variabel bebas (SBP, Beban Kerja) hanya mampu menjelaskan 34,2% variabel terikat (Stres Kerja), sedangkan sisanya 65,8% dijelaskan oleh variabel di luar model.

b. Uji Parsial (t)

Uji parsial (T) merupakan uji koefisien regresi parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) secara terpisah (Sujarweni, 2015:161). Hasil uji t penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji t (1)

Model		Coefficient ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.610	3.360		1.967	.056
	X1	.757	.179	.595	4.219	.000
	X2	-.094	.204	-.064	-1.215	.002
	Z	.159	.131	.156	2.278	.232

Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2023)

Landasan penilaian uji parsial adalah nilai signifikan (Sig) 0,05 atau t hitung > t tabel, yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (uji t). Tabel T sebesar 2,019 diperoleh dengan menggunakan tabel T dengan ambang batas signifikansi 0,05. Berikut disajikan pada Tabel 4.11 di atas:

Pengaruh X1 Work Famili Conflict kepada Y Turnover Intention.

1) Hasil uji t yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel Work Family Conflict (X1) dan Turnover Intention (Y) diperoleh nilai koefisien sebesar 0,757 dengan T hitung > T tabel (4,219 > 2,019) dan tingkat signifikan dari 0,00 dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Work Family Conflict (X1) berpengaruh positif dan substansial terhadap variabel Turnover Intention (Y).

2) Pengaruh X2 Beban kerja kepada Y Turnover Intention

Nilai koefisien uji t dalam penelitian ini adalah -0,094, taraf signifikansinya adalah 0,002 > 0,05, dan nilai Thitung T tabelnya adalah (-1,215 2,019). Sehingga variabel Turnover Intention (X2) tidak memiliki pengaruh yang menguntungkan secara substansial terhadap variabel Workload (X2) (Y)

3) Pengaruh Z Stres Kerja kepada Turnover Intention (Y).

Uji t yang digunakan dalam penelitian ini menghasilkan data dengan nilai koefisien 0,159 dan T hitung > T tabel (2,278 > 2,019) dengan tingkat signifikansi 0,232 > 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa stres kerja (Z) berpengaruh positif terhadap variabel Turnover Intention (Y), walaupun pengaruhnya tidak terlalu besar.

Tabel 6. Hasil Uji t (2)

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.228	3.286		5.548	.000
X1	.249	.144	.246	1.730	.001
X2	.382	.163	.334	2.349	.004

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data diolah (2023)

Landasan penilaian uji parsial adalah nilai signifikan (Sig) 0,05 atau t hitung > t tabel, yang menunjukkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (uji t). Tabel T sebesar 2,019 diperoleh dengan menggunakan tabel T dengan ambang batas signifikansi 0,05. Berikut disajikan pada Tabel 4.12 di atas:

- 1) Pengaruh X1 Work Family Conflict terhadap Z Stres Kerja
 Hasil uji t penelitian ini diperoleh nilai koefisien 0,249 dengan taraf signifikan 0,001 0,05 dan T hitung > T tabel (1,730 2,019). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Stres Kerja (Z) tidak berpengaruh positif tetapi Sig terhadap variabel Konflik Keluarga Kerja (X1)
- 2) Pengaruh variabel Beban Kerja (X2) terhadap Stres Kerja (Z)
 Temuan uji-t dalam penelitian ini menghasilkan nilai koefisien 0,382 dengan tingkat signifikansi 0,004 0,05 dan T hitung > T tabel (2,349 > 2,019). Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) secara signifikan dan menguntungkan berpengaruh terhadap variabel Stres Kerja (Z).

c. Uji Simultan (F)

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	169.317	2	84.659	12.151	.000 ^b
Residual	285.660	41	6.967		
Total	454.977	43			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Ada pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen jika tingkat signifikansi (Sig) lebih kecil dari 0,05 atau jika F hitung melebihi F tabel. Dengan menggunakan F tabel dengan taraf signifikansi 0,05, dihasilkan F tabel sebesar 2,84. Seperti terlihat pada tabel di atas, nilai F hitung sebesar 12.151 lebih besar dari F tabel (2,84) dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel Work Family Conflict dan Workload berpengaruh terhadap Turnover Intention secara bersamaan.

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Menentukan apakah nilai residual dari regresi berdistribusi normal atau tidak saat pengujian normalitas dalam penelitian (Priyatno, 2012). Kenormalan data diuji dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Kalau nilai sig hasil output > 0,05 bisa dikatakan kalau data itu normal
- 2) Kalau nilai sig hasil output < 0,05 bisa dikatakan kalau data tidak normal (Ghozali, 2013).

Tabel 8. Hasil Uji Asumsi Klasik

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.57745162
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.080
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah (2023)

Jika ambang batas signifikansi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05, maka nilai residual dianggap berdistribusi normal. Hal ini dilakukan saat tes dilakukan. Nilai signifikansinya adalah 0,200, lebih tinggi dari nilai threshold 0,05 seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.15. maka dapat diduga bahwa data yang diteliti berdistribusi reguler atau normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Tujuan dari uji multikoleniaritas adalah untuk menentukan apakah variabel bebas dan model regresi berhubungan satu sama lain atau tidak.

Dalam model regresi terhubung, variabel independen seharusnya tidak memiliki hubungan apa pun satu sama lain. Tabel berikut menampilkan hasil uji multikolinieritas sebagai berikut:

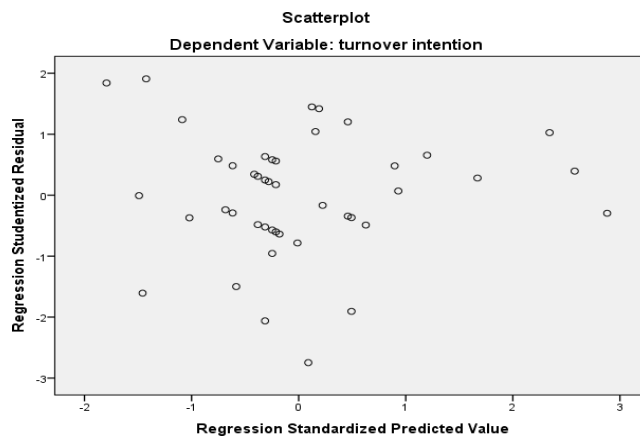
Tabel 9. Hasil Uji Multikolenieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	7.944	3.193		2.488	.017		
work fami ly conflict beban kerja	.801	.177	.629	4.527	.000	.792	1.263
	-.067	.204	-.046	-.327	.745	.792	1.263

Sumber: Data diolah (2023)

Kriteria pemilihan Uji Multikolinieritas adalah nilai VIF dan nilai Toleransi. Tidak terjadi multikolinieritas jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Multikolinieritas tidak terjadi pada kasus nilai VIF jika nilai VIF kurang dari 10,00. Nilai tolerance untuk variabel X1 dan X2 keduanya adalah 0,792 pada Tabel 4.13 bagian Collinearity Statistics, sedangkan nilai tolerance untuk variabel Z adalah 0,531. Akibatnya, tingkat toleransi untuk variabel X1, X2, dan Z melebihi 0,10. Nilai VIF variabel Z adalah 1,883, X1 adalah 1,886, dan X2 adalah 2,040. Akibatnya nilai VIF untuk variabel X1, X2, dan Z berada di bawah 10,00.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil Uji Heterosdastisitas

Grafik scatterplot yang terlihat di atas memberikan gambaran apakah model regresi memiliki heteroskedastisitas atau tidak. Heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik jika muncul pola tertentu. Temuan scatterplot pada gambar yang menunjukkan titik-titik tersebar secara acak menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Kesimpulan ini dapat dicapai karena scatterplot mengungkapkan bahwa titik-titik tersebar secara acak.

5. Analisis Linier Berganda
 a. Hasil Persamaan Model I

Tabel 10. Hasil Persamaan I Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.610	3.360		1.967	.056
X1	.757	.179	.595	4.219	.000
X2	-.094	.204	-.064	-1.215	.002
Z	.159	.131	.156	2.278	.232

Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2023)

Berdasarkan tabel di atas, koefisien variabel bebas $X_1 = 0,757$, $X_2 = -0,094$, $Z = 0,159$, dan konstanta semuanya negatif sehingga menghasilkan nilai regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 6.610 = 0,757 + -0,094 + 0,159$$

Kesimpulan dibawah ini diambil dari hasil persamaan regresi berganda:

- 1) Nilai konstanta regresi 6,610 menunjukkan bahwa turnover intention sama dengan 6,610 jika tidak ada faktor konflik pekerjaan-keluarga, beban kerja, atau stres kerja.
- 2) Work Family Conflict dan Turnover Intention memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,757 artinya setiap kenaikan 1% Work Family Conflict akan terjadi penurunan Turnover Intention sebesar 0,757 dan sebaliknya.

- 3) Workload dan Turnover Intention memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,094 artinya ketika Workload meningkat sebesar 1% maka Turnover Intention akan turun sebesar 0,094 dan sebaliknya.
- 4) Korelasi antara stres kerja dan turnover intention adalah sebesar 0,159, artinya setiap kenaikan 1% stres kerja, turnover intention akan turun sebesar 0,159 dan sebaliknya.

b. Hasil Persamaan Model II

Tabel 11. Hasil Uji Persamaan Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.228	3.286		5.548	.000
X1	.249	.144	.246	1.730	.001
X2	.382	.163	.334	2.349	.004

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data diolah (2023)

Koefisien variabel bebas X1 = 0,757, X2 = -0,094, dan konstanta negatif sebesar 18,228 berdasarkan data tersebut di atas, sehingga diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Z = 18.228 + 0,249X_1 - 0,382X_2$$

Kesimpulan berikut diambil dari hasil persamaan regresi berganda:

Hasil konstanta regresi menunjukkan nilai 18,228 yang menyatakan bahwa Stres Kerja adalah 18,228 jika tidak ada faktor Konflik Kewajiban keluarga dan pekerjaan. Konflik Keluarga Kerja dan Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,249 artinya setiap kenaikan 1% Konflik Keluarga Kerja maka Stres Kerja akan turun sebesar 0,249 dan sebaliknya.

Stres kerja akan menurun sebesar -0,382 untuk setiap kenaikan 1% beban kerja, sesuai dengan koefisien regresi beban kerja terhadap stres kerja yaitu -0,382 dan sebaliknya.

6. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

a. Hasil Regresi Koefisien Pertama

Tabel 12. Hasil Koefisien Regresi Pertama

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.628 ^a	.394	.349	2.62440

a. Predictors: (Constant), Z, X2, X1

Sumber: Data diolah (2023)

Adjusted R Square ditampilkan pada tabel di atas pada 0,394. Menurut temuan, X1, X2, dan Z menyumbang 39,4% dari Y, dengan 65,1% sisanya berasal dari faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan rumus dapat digunakan untuk mendapatkan nilai e1:

$$e1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,394} = \sqrt{0,606} = 0,778$$

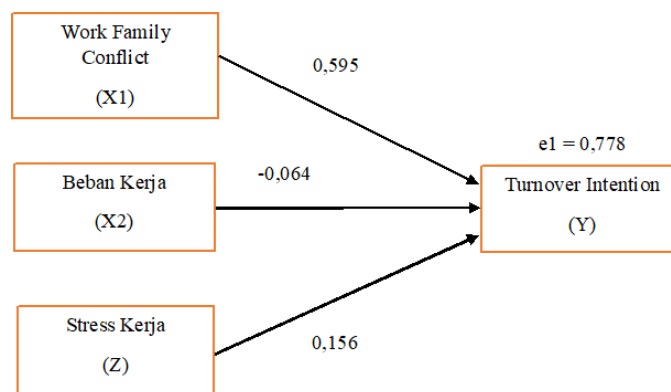
Tabel 13. Hasil Regresi Pertama

**Coefficien
ts^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.610	3.360		1.967	.056
	X1	.757	.179	.595	4.219	.000
	X2	-.094	.204	-.064	-1.215	.002
	Z	.159	.131	.156	2.278	.232

Dependent Variable: Y

Sumber: Data diolah (2023)



Gambar 3. Hasil Analisis Jalur Model I

b. Hasil Koefisien Regresi Kedua

Solusi untuk persamaan pertama ini memberitahu kita bagaimana beban kerja (X2) dan konflik pekerjaan-keluarga (X1) mempengaruhi stres kerja (Z). Hasil tambahan dari analisis regresi pertama ditunjukkan pada grafik di bawah ini:

Tabel 14. Hasil Koefisien Regresi Kedua

Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.610 ^a	.372	.342	2.63957

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data diolah (2023)

Adjusted R Square adalah 0,372, seperti yang dapat dilihat pada tabel di atas. Menurut temuan, X1 dan X2 menyumbang 37,4% dari Z, dengan faktor tambahan yang tidak diperiksa dalam penelitian ini terhitung sisanya 62,6%. Sedangkan rumus yang dapat digunakan untuk mendapatkan nilai e² adalah:

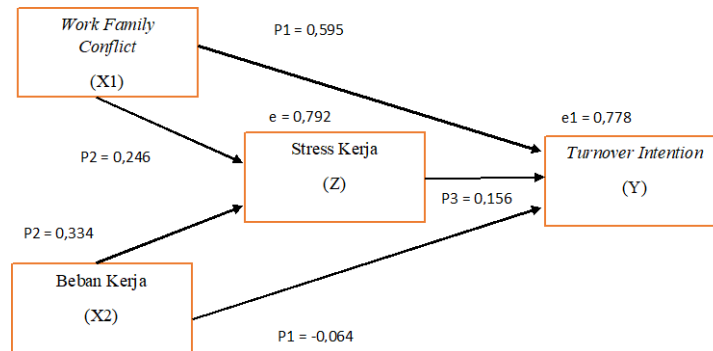
$$e^2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,372} = \sqrt{0,628} = 0,792$$

Tabel 15. Hasil Regresi Persamaan Model II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18.228	3.286		5.548	.000
X1	.249	.144	.246	1.730	.001
X2	.382	.163	.334	2.349	.004

a. Dependent Variable: Z

Sumber: Data diolah (2023)



Gambar 1. 4 Hasil Analisis Jalur Model II

Dari gambar di atas terlihat bahwa pengaruh langsung, tidak langsung dan total adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Work Family Conflict (X1) terhadap Turnover Intention (Y) dengan Stress Kerja (Z) sebagai variabel intervening:
Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui pengaruh langsung X1 terhadap Y melalui Z adalah 0,595. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 terhadap Y melalui Z adalah 0,038376. Dan pengaruh total sebesar 0,633376.
- 2) Dampak Beban Kerja (X2) kepada Turnover Intention (Y) dan Stress Kerja (Z) sebagai variabel intervening:
Berdasarkan hasil tabel di atas dapat diketahui pengaruh langsung X2 terhadap Y melalui Z adalah -0,064. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 terhadap Y melalui Z adalah 0,052104. Dan pengaruh total sebesar 0,386104.

Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

1. Pengaruh Work Family Conflict (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($4,219 > 2,019$) dan taraf signifikansi 0,00 0,05 maka uji thitung diperoleh nilai koefisien sebesar 0,757 maka dapat dikatakan bahwa variabel Work Family Conflict (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap variabel Turnover Intention (Y). Rencana saya untuk kegiatan keluarga harus diubah. 4) Saya berjuang untuk menyeimbangkan pekerjaan dan kewajiban keluarga karena saya memiliki terlalu banyak pekerjaan. Maka H_0 ditolak sedangkan H_a diterima.

Studi ini memberikan kepercayaan pada temuan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati et al. dan Riptiono tahun 2019 dengan judul

“Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Family Work Conflict terhadap Turnover Intention dengan Mediasi Job Strees.” Studi tersebut menemukan hubungan antara konflik keluarga kerja dan niat untuk berhenti dari pekerjaan seseorang.

2. Pengaruh Beban Kerja (X1) terhadap Turnover Intention (Y)

Keterkaitan antara variabel beban kerja (X2) dengan turnover intention (Y) menurut hasil uji Thitung memiliki nilai koefisien $-0,094$, taraf signifikansi $0,002 > 0,05$, dan Thitung $< T$ tabel ($-1,215 < 2,019$) maka dapat menyimpulkan bahwa variabel Beban Kerja tidak memiliki dampak positif kepada variabel Turnover Intention (Y) (X2). H_0 kemudian diterima sedangkan H_a ditolak.

Penelitian ini cocok dengan apa yang telah ditemukan dalam penelitian lain. Menurut penelitian Miftahur Rizki, Khuril dkk. dalam Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention (2021), dan Nurul Hidayatin Nisa et al. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Kelelahan Karyawan Produksi, Beban Kerja Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Turnover Intention (2019).

3. Pengaruh Stress Kerja (Z) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil uji Ttest menunjukkan koefisien sebesar $0,159$, dengan tingkat relevansi $0,232$ lebih tinggi dari $0,05$ dan T hitung lebih dari T tabel ($2,278 > 2,019$). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa Stres Kerja berpengaruh positif jika kecil terhadap variabel Turnover Intention (Y) (Z). Maka meskipun H_a diterima, H_0 ditolak.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian yang dipublikasikan pada tahun 2019 dengan judul “The Influence of Job Stress on Turnover Intention Dimediasi oleh Kepuasan Kerja” oleh Andi Dewi, Putu Sofia, dan rekan penulisnya. Studi tersebut menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak positif pada niat individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

4. Pengaruh Work Family Conflict (X1) terhadap Turnover Intention (Y) melalui Stress Kerja (Z)

Diketahui pengaruh tidak langsung sebesar $0,038376$ dan pengaruh langsung sebesar $0,595$ berdasarkan temuan analisis jalur. Dan ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari 44 karyawan yang menjawab kuesioner yang berisi berbagai pertanyaan terkait masing-masing dari ketiga faktor tersebut. Dengan demikian Work Family Conflict (X1) secara langsung berpengaruh terhadap Turnover Intention (Y) melalui Work Stress, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung lebih kuat daripada pengaruh tidak

langsung (Z). H_0 kemudian disetujui tetapi H_a ditolak.

Stres di tempat kerja berkontribusi pada peningkatan konflik pekerjaan-keluarga, yang pada gilirannya berperan dalam menentukan kemungkinan seorang karyawan akan meninggalkan posisinya. Kedua penelitian Kusumanegara, et al. (2018) dan penelitian oleh Muhdiyanto dan Hidayati (2017) mengungkapkan bahwa stres di tempat kerja memediasi pengaruh yang cukup besar dan positif dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap keinginan untuk berhenti dari pekerjaan seseorang. Penelitian ini memberikan kepercayaan pada temuan yang disajikan di sini.

5. Pengaruh beban kerja (X2) terhadap turnover intention (Y) melalui stres kerja (Z)

Berlandaskan temuan analisis path diketahui dampak tidak langsung sebesar 0,052104 dan pengaruh langsung sebesar -0,064. Dan untuk mencapai hal ini, informasi dikumpulkan dari 44 pekerja yang menjawab kuesioner dengan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan masing-masing dari ketiga variabel tersebut. Karena efek langsungnya lebih kecil daripada efek tidak langsungnya, beban kerja secara langsung (X2) tidak memiliki dampak yang terlihat pada niat berpindah (Y) melalui stres kerja (Z). Kemudian H_0 diterima, tetapi H_a ditolak.

Menurut penelitian “The Effect of Workload through Job Satisfaction on Valentine Supermarket Employee Turnover Intention in Kairatu” oleh Clara Novel dan Nony Kezia Marchyta, rencana karyawan untuk keluar dari pekerjaannya tidak ada hubungannya dengan jumlah pekerjaan yang dimilikinya.

6. Work Family Conflict (X1) dan Beban Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Bank (Y)

Ketika variabel Work Family Conflict (X1) dan Workload (X2) diuji secara bersamaan, ditemukan bahwa nilai estimasi F 12,151 lebih besar dari nilai F tabel 2,84, dengan tingkat signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Informasi ini dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner dengan 44 pekerja sebagai responden dan menyertakan sejumlah pertanyaan untuk masing-masing dari ketiga faktor tersebut. Faktor Work Family Conflict dan Workload keduanya berdampak pada Variabel Turnover Intention secara bersamaan. H_0 kemudian ditolak tetapi H_a diterima.

Niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya di Bank Sumsel Babel Cabang Syariah Palembang ditemukan dipengaruhi oleh Konflik Keluarga Kerja dan Beban Kerja dalam penelitian Fatimah Medina, Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Konflik Keluarga Kerja terhadap Niat Turnover

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel *work family conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada Bank Mega Syariah KC Medan.
2. Variabel beban kerja tidak berpengaruh positif tetapi signifikan terhadap *turnover intention* pada Bank Mega Syariah KC Medan.
3. Variabel Stress Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mega Syariah KC Medan.
4. *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan melalui Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Bank Umum Syariah.
5. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan melalui Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Bank Mega Syariah KC Medan.
6. *Work Family Conflict* dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stress Kerja pada Bank Mega Syariah KC Medan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, R., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stress Kerja Dan Kinerja Wanita Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Praya Lombok. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 775.
- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang.
- Arnida Wahyuni., R. B. (Januari 2013). *Pengaruh Pengeluaran Modal, Penelitian Dan Pengembangan, Transaksi Pihak Hubungan Istimewa Dan Profitabilitas Terhadap Nilai Perusahaan Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di BEI. Jurnal Telaah & Riset Akuntansi Vol.6 No.1*, 1.
- Asbari, M., Pramono, R., Kotamena, F., Liem, J., Sihite, O. B., Alamsyah, V. U., Imelda, D., Setiawan, S. T., & Purwanto, A. (2020). Studi Fenomenologi *Work Family Conflict* dalam Kehidupan Guru Honorer Wanita. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 4(1), 180–201.
- Asbari, M., Novitasari, D., Taruli Pebrina, E., & Santoso, J. (2020). Work-Family Conflict, Readiness for Change and Employee Performance Relationship During the Covid-19 Pandemic. *Jurnal Pendidikan Bisnis Dan Manajemen*, 6(2), 67–77.

- Gea Atosokhi, A., Rachmat, N., & Wulandari Yuni Panca, A. (2004). *Relasi dengan Tuhan*. Elex Media Komputindo.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21* (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal of Research in Management*, 1, 56–61.
- 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.
- Kadarisman, M. (2013). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rajawali Pers.
- Mujahidin, A. (2016). *Hukum Perbankan Syariah* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Munandar. (2004). *Psikolog industri dan organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press), 2004.
- Priyatno, D. (2012). *Cara kilat belajar analisis data dengan spss 20*. Andi.
- Rahmani Bi Nur, A. (2016). *Metodologi Penelitian Ekonomi*. FEBI UINSU PRESS.
- Riptiono, S. (2019). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Family Work Conflict Terhadap Turnover Intention Dengan Job Strees Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita Cv. Tiga Mutiara). *Managemant Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 13–22.
- Sarafino, E. P. (2006). *Health Psychology: biopsychosocial* (5th ed). New Jersey : John Wiley & Sons, 2006.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian*. CV. ALFABETA
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. CV. ALFABETA.
- Sunarso dan Kusdi. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Manajemen Sumberdaya Manusia*, 4(1), 72–79.
- Sunyoto, D. (2015). *Perilaku Konsumen dan Pemasaran*. Yogyakarta : CAPS.
- Surakarta, S. (n.d.) .*PERKEMBANGAN BANK SYARIAH DI INDONESIA agusmarimin 1 , Abdul Haris Romdhoni 2 , dan Tira Nur Fitria 3 STIE-AAS Surakarta 2*. 75–87.
- S. P Hasibuan, M. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Tarupolo, B. (2010). Stress Kerja : Definisi, Kategori, dan Faktor Penyebab Stres Kerja. *Jurnal Manajemen, Bahan Kuliah Manajemen*.
- Tuti Anggraini, d. (2015). *Lembaga Keuangan Syariah dan Dinamika Sosial*. Sumatra Utara: Febi Uinsu.

Yumna Syifa: Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening

Tutut, S. (2018). *pengaruh work family conflict terhadap turnover intention dengan stres kerja sebagai variabel intervening (Studi Empiris pada Dealer Yamaha Mataram Sakti Magelang)*.

Utami, S. T. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. *Nasional*, 58.

WidyastiwiRetna, R. R. (2019). *Pengaruh work family conflict terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai intervening*.

Wulandari, J. (2015). Tinjauan Tentang Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial Suami Terhadap StresKerja . *Ecodemica*, 3.