

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Tekanan kompetitif dalam dunia bisnis menuntut perusahaan memikirkan bagaimana cara beradaptasi dengan lingkungan dan persaingan yang senantiasa berubah. Era globalisasi yang semakin berkembang diikuti dengan semakin banyak bermunculannya perusahaan-perusahaan yang menawarkan berbagai variasi jasa maupun barang, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi dan mampu bersaing. Adanya tuntutan tersebut maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul, terampil dan memiliki keterlibatan yang tinggi pada pekerjaan yang berdampak pada performa yang baik.

Sumber daya manusia yang senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. (Waspodo dkk., 2013).

Hal tersebut menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah perusahaan, maka dari itu perusahaan diharuskan untuk berusaha memperhatikan dan mempertahankan manajemen sumber daya manusia yang dimiliki. Sebab secanggih apapun teknologi yang

digunakan dalam suatu perusahaan pada akhirnya sumber daya manusia lah yang menjalankan. Salah satu yang menjadi permasalahan saat ini adalah tingginya tingkat *Turnover Intention* pada sebuah perusahaan. Setiap perusahaan pasti akan menghadapi *turnover intention* karyawan, beberapa dari mereka meninggalkan organisasi secara sukarela. Hal ini sejalan dengan pendapat Kumar (2012) bahwa *Turnover* merupakan masalah serius di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan terhadap perputaran tenaga kerja yang tinggi.

*Turnover Intention* pada dasarnya adalah sama dengan kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Zeffane, 2003). Tingginya tingkat *Turnover Intention* dapat menyita perhatian perusahaan karena dapat mengganggu kegiatan perusahaan, dan melambungkan biaya seperti rekrutmen, wawancara, tes, tunjangan hari raya. *Turnover intention* yang tinggi pada perusahaan maka perusahaan akan lebih sering mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. *Turnover intention* yang lebih rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkanpun akan rendah.

Observasi awal yang dilakukan terhadap karyawan wanita pada CV. Suho Garmindo Ujung Berung Bandung, memberikan hasil bahwa *turnover intention* pada CV. Suho Garmindo Ujung Berung cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat pada Tabel berikut :

**Tabel I.1**  
**Data Turnover Karyawan Operator Sewing**  
**Januari – Desember**  
**2017**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan Keluar</b>	<b>Jumlah Karyawan Masuk</b>
Januari	17	11
Februari	7	6
Maret	5	4
April	8	5
Mei	9	7
Juni	6	15
Juli	11	11
Agustus	9	7
September	9	9
Oktober	10	5
November	15	8
Desember	19	10
<b>TOTAL</b>	<b>123</b>	<b>98</b>

Sumber : CV. Suho Garmino Ujung Berung Bandung

Dari data tersebut dapat diketahui bahwa tingkat *turnover* karyawan memiliki hasil yang cukup tinggi yaitu sebesar 30,33% pada tahun 2017 dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember. Terlihat bahwa adanya jumlah yang tidak konsisten dalam *turnover* karyawan dan cenderung mengalami peningkatan yang mana dapat diartikan tingginya *turnover intention*.

Karyawan yang mempunyai niat tersebut sebagian besar merasakan kesulitan dalam membagi waktu antara keluarga atau pekerjaan, seperti yang kita ketahui pekerjaan yang berhubungan dengan garmen cenderung lebih banyak menghabiskan banyak waktu di tempat kerja.

Karyawan wanita khususnya yang sudah berkeluarga yang tidak dapat menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dapat menimbulkan konflik yaitu konflik keluarga dan konflik pekerjaan, atau sering disebut konflik peran ganda yakni Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*). Konflik Peran Ganda (*Work-family Conflict*) menurut Frone (2000) adalah suatu bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarga atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya. *Work Family Conflict* (WFC) menjadi persoalan yang senantiasa dihadapi oleh pekerja wanita khususnya yang sudah berkeluarga dan berkarir.

Ada beberapa alasan yang menyebabkan wanita lebih dikaitkan dengan konflik peran ganda dibanding dengan laki-laki, hal itu adalah tingkat depresi yang dirasakan wanita secara signifikan terdata lebih besar dibandingkan dengan yang dirasakan laki-laki, wanita akan lebih cepat merasakan kelelahan, kecemasan dan *somatic symptoms* dan *mild psychological disorder*

dibandingkan laki-laki, selain itu wanita tiga kali lipat menghabiskan waktu dalam mengurus rumah tangga dibandingkan dengan laki-laki.

Timbulnya masalah-masalah dalam kedua peran yang harus dijalannya itu bisa memicu tingkat stres kerja para wanita tersebut. Pekerja wanita dalam menyelesaikan pekerjaannya sering kali mengalami gangguan atau masalah-masalah yang berhubungan dengan faktor psikologis dalam diri wanita tersebut. Misalnya, wanita itu merasa bersalah telah meninggalkan keluarganya untuk bekerja, tertekan karena terbatasnya waktu dan beban pekerjaan terlalu banyak, stres situasi kerja yang kurang menyenangkan. Keadaan ini akan mengganggu pikiran dan mental karyawan wanita ketika bekerja.

Menurut Gibson, *et al.* (2003) jika konflik terjadi berkepanjangan dan selalu dipikirkan dan dirasakan serius oleh orang atau mereka yang berkonflik, maka timbulah stres yang berdampak bagi rohani (perilaku dan kognitif) dan jasmani. Contoh dampak perilaku yang ditimbulkan adalah kepuasan dan kinerja menurun, absensi meningkat, adanya keinginan untuk berhenti, dll. Dampak secara kognitif diantaranya pengambilan keputusan lambat, konsentrasi menurun, cepat lupa, dll. Sedangkan dampak jasmaninya adalah secara fisiologis, yakni tekanan darah naik, kolesterol naik, dan secara psikologis yakni sakit hati dan sakit kepala.

Selain konflik peran ganda hasil observasi pada karyawan wanita CV. Suho Ujung Berung Bandung menunjukkan bahwa penyebab lain yang dialami oleh karyawan adalah beban kerja yang berat membuat karyawan merasakan stres kerja. Dengan semakin banyaknya kebutuhan yang harus dipenuhi, beban

kerja yang semakin ketat dapat memicu timbulnya stres kerja. Stres yang tidak dikelola dengan baik biasanya dapat berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya baik pekerjaan maupun di luar pekerjaan. Stres kerja ini juga merupakan faktor yang memicu meningkatnya *turnover intention* karyawan.

Tingginya tingkat *Turnover Intention* dapat menyita perhatian perusahaan karena dapat mengganggu kegiatan perusahaan, dan melambungkan biaya seperti rekrutmen, wawancara, tes, tunjangan hari raya. *Turnover intention* yang tinggi pada perusahaan maka perusahaan akan lebih sering mengalami pergantian atau perputaran karyawan, dan biaya-biaya yang dikeluarkan perusahaan jauh lebih besar lagi. *Turnover intention* yang lebih rendah dapat memperkecil perputaran karyawan serta biaya-biaya yang dikeluarkanpun akan rendah.

*Work-family conflict* yang merupakan konflik peran ganda dan stres kerja yang dialami oleh karyawan wanita pada CV. Suho Garmino Ujung Berung Bandung menimbulkan *turnover intention* pada karyawan tersebut. *Turnover intention* karyawan pada perusahaan tentunya harus menjadi salah satu hal yang penting yang diperhatikan perusahaan. Karena, menimalisir tingkat *turnover intention* bukanlah hal yang mudah. Keluar masuknya karyawan dari perusahaan merupakan suatu fenomena yang penting dalam kehidupan perusahaan. Pergantian karyawan dapat memberikan dampak positif namun, sebagian besar berpengaruh negatif, baik dari segi biaya maupun waktu.

Penelitian dalam *work-family conflict* telah menemukan bahwa variabel ini berpengaruh pada beberapa efek, yaitu tekanan psikologis, kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, *turnover*, dan kepuasan hidup. Dalam jurnal yang berjudul *work-family conflict and Turnover intentions: Mediating Effect of Stres* yang ditulis oleh Muhammad Raza-ullah Khan, Nabila Nazir, Sarwat Kazmi, Ayesha Khalid, Talat Mahmood Kiyani dan Asif Shahzad (2014) menyebutkan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* dan stres kerja memediasi hubungan dan pengaruh antar keduanya.

Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Vita Putri Saraswati dan Made Subudi (2017) menyatakan bahwa konflik peran ganda dan stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan uraian dasar untuk melaksanakan penelitian tentang *Turnover Intention*. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : “Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dan stres kerja terhadap *Turnover Intention*”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahannya yakni sebagai berikut :

1. Tingkat *turnover* karyawan wanita pada CV. Suho Garmino Operator Sewing Ujung Berung Bandung diketahui cukup tinggi dan tidak

konsisten bahkan cenderung naik setiap bulannya hingga dapat diakumulasikan *turnover* tahun 2017 mencapai 20,33%. Hal tersebut tentunya dapat memberikan dampak yang merugikan kinerja operasional perusahaan.

2. Karyawan yang bekerja pada CV. Suho Garmino Operator Sewing Ujung Berung Bandung didominasi oleh wanita dan diketahui sudah menikah dan memiliki anak, sehingga para karyawan tersebut menanggung peran ganda, baik dalam pekerjaan (*work*) maupun dalam keluarga (*family*). Ketika salah satu peran tidak dapat terpenuhi karena harus memenuhi peran lainnya. Memiliki peran ganda dapat berpotensi memberikan kerugian. Konflik yang terjadi berkepanjangan dapat mengakibatkan individu merasa tidak nyaman lagi dengan keadaan yang sedang dialaminya, konflik yang dialami dapat memicu individu tersebut merasa ingin keluar dari pekerjaannya.
3. CV. Suho Garmino yang merupakan pabrik garmen memiliki tingkat produktivitas yang tinggi karena adanya target yang harus dicapai setiap harinya, hal tersebut membuat karyawan merasakan stres kerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang antara lain disebabkan oleh beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, adanya konflik, dll. Semakin tinggi tingkat stres kerja dan pengelolaan stres yang tidak memadai dapat menyebabkan karyawan tersebut merasa tidak

nyaman dengan pekerjaannya sehingga memungkinkan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya.

### C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penulisan ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) terhadap *Turnover Intention* karyawan wanita operator sewing CV. Suho Garmino Ujung Berung Bandung ?
2. Apakah terdapat pengaruh Stres terhadap *Turnover Intention* karyawan wanita operator sewing CV. Suho Garmino Ujung Berung Bandung ?
3. Apakah terdapat pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan wanita operator sewing CV. Suho Garmino Ujung Berung Bandung ?

### D. Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*) dan stres kerja terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) terhadap *Turnover Intention* karyawan wanita operator sewing CV. Suho Garmino Ujung Berung Bandung.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan wanita operator sewing CV. Suho Garmino Ujung Berung Bandung.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dan Stres kerja terhadap *Turnover Intention* karyawan wanita operator sewing CV. Suho Garmino Ujung Berung Bandung.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat dipergunakan oleh beberapa pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan memadukan pengetahuan yang diperoleh dengan praktek sesungguhnya dan sebagai syarat menempuh Strata satu (S1) pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi atau informasi tambahan mengenai masalah yang sedang dihadapi

perusahaan sehingga dapat memberikan bahan pertimbangan kepada pihak manajemen perusahaan dalam mengambil keputusan, khususnya mengenai *Work-Family Conflict* dan stres kerja yang berpengaruh pada *Turnover intention* demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

### 3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan terutama dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan *Work-Family Conflict*, Stres kerja dan *Turnover Intention*.

### 4. Bagi Penelitian yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis terutama yang berkaitan dengan kegiatan sumber daya manusia.

## F. Kerangka Pemikiran

### 1. Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) terhadap *Turnover Intention*

Konflik peran ganda (*work-family conflict*) biasanya didefinisikan sebagai sebuah bentuk hubungan konflik peran di mana ranah pekerjaan dan keluarga memberi tekanan secara bersama yang bertentangan dalam beberapa aspek (Greenhaus & Beutell, 1985). Namun biasanya konflik tersebut banyak terjadi pada wanita. Hal tersebut terjadi karena wanita tersebut

mengalami konflik peran, dimana tidak dapat menyeimbangkan antara peran dalam pekerjaan dan peran dirumah. Wanita memiliki pekerjaan yang lebih bersifat rutinitas contohnya tanggung jawab terhadap anak. Keberadaan anak tersebut dapat menyebabkan konflik sedangkan mereka pun dituntut untuk profesional terhadap pekerjaannya.

Di sisi lain peran mereka di dalam keluarga adalah sebagai istri dan ibu rumah tangga yang di tuntutan pula untuk bertanggung jawab atas semua kebutuhan anggota keluarganya. Bukan hanya karena hal tersebut saja namun melihat dari perubahan demografi saat ini yang membuat kultur berberda, saat ini banyak wanita bekerja, maka konflik tersebut lebih kuat pada wanita karena secara tradisional wanita tugasnya adalah sebagai ibu rumah tangga. Wanita yang bekerja namun sudah berkeluarga cenderung mengalami kesulitan dalam membagi waktu untuk memenuhi kedua peran tersebut. Selain itu adanya tekanan dari salah satu peran membuat peran lainnya sulit untuk terpenuhi. Contohnya adalah ketika setelah bekerja seharian, mereka akan merasakan kelelahan sehingga sulit untuk menjalankan peran dirumah seperti membersihkan rumah, menjaga anak, dll. Sehingga pengharapan dari suatu perilaku akan berbeda dengan pengharapan dari perilaku lain.

Kondisi tersebut dapat menyebabkan konflik peran ganda (*Work-Family Conflict*), yang apabila tidak dikelola dengan baik akan berdampak negatif terhadap individu, keluarga, organisasi dan lingkungannya. Apabila tidak dikelola dengan baik maka pada akhirnya dapat membuat individu tersebut tidak merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga individu

tersebut rentan mengalami *Turnover Intention*. Menurut Toly (2001) faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* salah satunya adalah konflik peran. Tuntutan peran menjadi tekanan bagi karyawan ketika karyawan harus memenuhi satu harapan namun sulit atau tidak bisa memenuhi harapan yang lain. Kemudian, Duxburry & Higgins (2003) menegaskan bahwa beberapa dampak yang ditimbulkan saat mengalami *work interfering with family* adalah dapat menurunkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja, meningkatkan stres kerja, menurunkan kepuasan terhadap jumlah jam kerja, meningkatkan keluhan akan beban kerja yang diperoleh, dan niat untuk berganti pekerjaan.

Hal ini pun dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Vita Putri Saraswati dan Made Subudi (2017) yang menunjukkan bahwa Konflik pekerjaan-keluarga memberikan pengaruh secara parsial positif dan signifikan pada *turnover intention*. Dampak yang ditimbulkan bukan hanya dirasakan oleh perusahaan, melainkan bagi individu itu sendiri dan keluarganya.

## 2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

*Turnover intention* merupakan salah satu masalah penting dalam sebuah perusahaan karena dapat memberikan dampak yakni banyaknya biaya yang dikeluarkan dalam proses perekrutan karyawan yang baru. Untuk dapat menghindari biaya yang berlebihan oleh perusahaan yang disebabkan oleh *turnover* karyawan, maka perlu diinvestigasi berbagai kondisi yang

menyebabkan munculnya *turnover intention* yang salah satunya adalah stress kerja yang dialami oleh karyawan (Robbins, 2003).

Stres kerja merupakan ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Semakin banyaknya kebutuhan yang harus terpenuhi, beban kerja yang semakin berat, persaingan kerja yang semakin ketat menjadi salah beberapa pemicu timbulnya stres kerja. Jika karyawan merasakan tekanan kerja, hal ini dapat menyebabkan hambatan dalam proses berfikir, karyawan lebih cepat emosi, dan dapat menyebabkan gangguan pada kondisi fisik karyawan yang mempengaruhi kinerja dan kesehatan yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja. Sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, khususnya para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Hal itu terjadi dikarenakan wanita bekerja ini menghadapi konflik peran ganda yakni sebagai pekerja sekaligus ibu rumah tangga. (Cooper dalam Rice, 1992).

Menurut Robbins dan Judge (2014) akibat dari stres kerja ini dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, *turnover* karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja. Dalam penelitian Husni (2013) menyatakan dari hasil penelitiannya bahwa stres kerja sangat berpengaruh positif bersama-sama maupun secara parsial terhadap *turnover intention*.

### 3. Pengaruh Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dan stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Frone, *et al.* (2000) mengatakan ketidakmampuan yang dimiliki seseorang dalam menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarganya sehingga menimbulkan *work family conflict*. Konflik yang terjadi dapat menimbulkan efek-efek negatif. Konflik peran ganda dalam sisi pekerjaan terjadi karena adanya tuntutan kerja yang banyak, hubungan dengan rekan kerja yang kurang baik, sedangkan dari sisi keluarga disebabkan oleh adanya kesulitan membagi waktu untuk keluarga, anak-anak dan perdebatan mengenai keuangan. Adanya konflik tersebut dapat mengganggu kehidupan pekerjaan yang ada dan pada akhirnya mempengaruhi timbulnya niat untuk keluar dari pekerjaan tersebut.

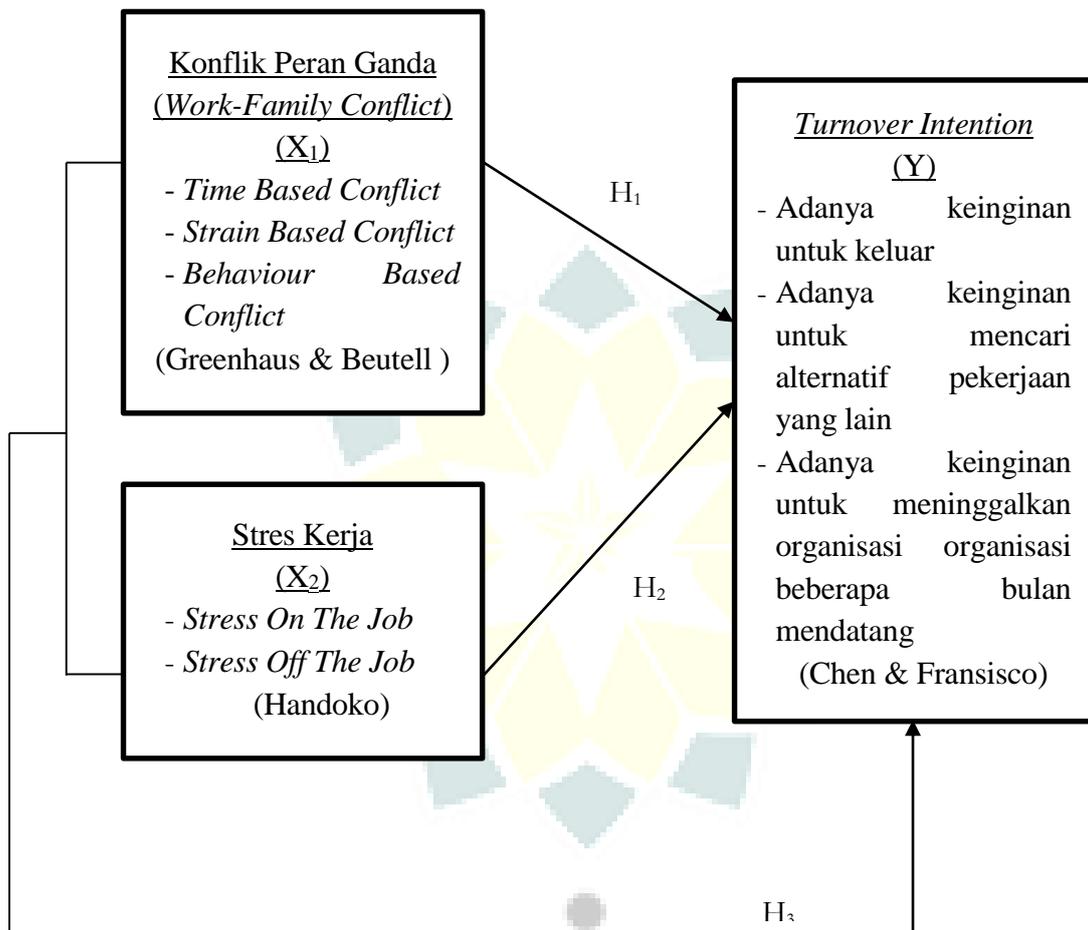
Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Erkmen & Esen (2014) yang menunjukkan bahwa *Work-family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Ketika karyawan merasa berada dibawah tekanan dan mengalami konflik dalam pekerjaan atau kehidupan keluarga, meninggalkan organisasi dapat menjadi solusi untuk menghilangkan konflik tersebut. Timbulnya niat untuk keluar dari pekerjaan tersebut juga dapat terjadi karena adanya stres yang dirasakan. Menurut mangkunegara (2009) stres kerja didefinisikan sebagai perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena kondisi yang mempengaruhinya. Kondisi tersebut dapat diperoleh dalam diri seseorang maupun lingkungan

diluar diri seseorang. Hendrix, *et al.* dalam Wirakristama (2011) menyatakan bahwa *job stress* yang dialami karyawan dipengaruhi oleh *life stress* mereka seperti hubungan dengan pasangan dan anak serta masalah keuangan..

Dampak yang ditimbulkan dapat berupa secara fisik, perilaku maupun psikologis. Stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan seseorang merasa sakit, tidak nyaman dalam pekerjaannya, sehingga cenderung membuat daya energi saat bekerja menurun, merasakan emosional yang tidak stabil, produktivitas kerja menurun yang pada akhirnya timbulah niat untuk keluar dari perusahaan atau sering disebut dengan *Turnover Intention*.

Dengan adanya penelitian ini dapat mengetahui pengaruh antara konflik peran ganda dan stres kerja terhadap *turnover intention*. Dimana konflik peran ganda dan stres kerja merupakan variabel *independent* atau bebas dan *turnover intention* merupakan variabel *dependent* atau terikat, dengan berdasarkan penelitian terdahulu dan sumber data yang diperoleh, maka kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut ini :

UIN  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG



Sumber : Diolah oleh penulis (2018)

**Gambar I.1**

**Model Penelitian**

## G. Kajian Penelitian Terdahulu

**Tabel I-1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Vita Putri Saraswati dan Made Subudi (2017) Bali	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> staf pada Hotel Harris Kuta-Galleria, Bali	Variabel Bebas (Konflik Pekerjaan-Keluarga X <sub>1</sub> ) (Stres Kerja X <sub>2</sub> ), Variabel Terikat ( <i>Turnover Intention</i> )	Konflik pekerjaan-keluarga memberikan pengaruh secara parsial positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i> . dan stres kerja memberikan pengaruh secara parsial positif dan signifikan pada <i>turnover intention</i>
2.	Gustina (2017) Bandung	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung	Variabel Bebas ( <i>Time Baed Conflict</i> X <sub>1</sub> , <i>Strain Based Conflict</i> X <sub>2</sub> , <i>Behavior Based Conflict</i> X <sub>3</sub> ) Variabel Terikat (Kinerja Y)	<i>Time Baed Conflict, Strain Based Conflict, Behavior Based Conflict</i> mempengaruhi secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Sewwandi dan Perere (2016) Sri Langka	<i>The Impact of Job Stres on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Langka</i>	Variabel Bebas (Stres Kerja X) Variabel Terikat ( <i>Turnover Intention</i> Y)	Terdapat pengaruh positif antara stres kerja dengan <i>turnover intention</i>
4.	Ni Wayan Mega Sari April Yani, dkk (2016) Bali	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan <i>Turnover Intention</i> karyawan wanita Bank BRI KC Gatot Subroto Denpasar	Variabel Bebas ( <i>Work-Family Conflict</i> X <sub>1</sub> ), (Stres kerja X <sub>2</sub> ), Variabel Mediasi (Kepuasan Kerja M) dan Variabel	<i>Work Family Conflict</i> berpengaruh negative dan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , <i>work family conflict</i> tidak berpengaruh positif dan

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			Terikat ( <i>Turnover intention</i> Y)	signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Resi Permanasari dan Bowo Santoso (2016) Jawa Timur	Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> , <i>Family-Work Conflict</i> terhadap stress kerja dosen perempuan UPN Veteran Jatim	Variabel Bebas ( <i>work-family conflict</i> X <sub>1</sub> , <i>family-work conflict</i> X <sub>2</sub> ) Variabel Terikat (stress kerja Y)	Terdapat pengaruh <i>work-family conflict</i> dan <i>family-work conflict</i> terhadap stress kerja
6.	K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi dan I Made Artha Wibawa (2016) Bali	Pengaruh Stres Kerja pada <i>Turnover Intention</i> yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912	Variabel Bebas (Stres Kerja X <sub>1</sub> ) Variabel Mediasi (Kepuasan Kerja M) Variabel Terikat ( <i>Turnover Intention</i> Y)	Stres kerja berpengaruh langsung secara positif pada <i>Turnover Intention</i> , Stres kerja berpengaruh negatif pada kepuasan kerja, Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada <i>turnover intention</i> .
7.	Gabriela syahronica, dkk (2015) Malang	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT. Pembangunan Jaya Ancol, Tbk	Variabel Bebas (Kepuasan Kerja X <sub>1</sub> , Stres Kerja X <sub>2</sub> ) Variabel Terikat ( <i>Turnover Intention</i> Y)	Terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja dan stress kerja terhadap <i>turnover intention</i> . Variabel stress kerja memiliki pengaruh besar terhadap <i>turnover intention</i>
8.	Muhammad Raza-ullah Khan, Nabila Nazir, dkk (2014) Pakistan	<i>Work-family conflict and Turnover intentions: Mediating Effect of Stres</i>	Variabel Bebas (Konflik Peran Ganda X) Variabel Terikat ( <i>Turnover Intention</i> Y) Variabel Mediasi	Pengaruh tidak langsung dari WFC terhadap <i>Turnover intention</i> adalah signifikan. Efek dari WFC terhadap <i>Turnover intention</i> sebagian dimediasi oleh stress

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
			(Stres Kerja M)	
9.	Turhan Erkmen dan Emel Esen (2014)	<i>Work-Family, Family Work Conflict and Turnover Intentions Among The Representatives of Insurance Agencies</i>	Variabel Bebas (Work-Family X <sub>1</sub> , Family Work Conflict X <sub>2</sub> ) Variabel Terikat (Turnover Intentions Y)	<i>Work-Family Conflict</i> dan <i>Family Work Conflict</i> berpengaruh negatif terhadap <i>Turnover Intention</i>
10.	Silvia Puspaningrum Sunaryo dan Pantius D. Soeling (2014) Jakarta	Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention Frontliner Darat</i> pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Area Jakarta Raya	Variabel Bebas (Stres Kerja X) Variabel Terikat (Turnover Intention Y)	Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover Intention frontliner darat</i> .

Sumber: Diolah oleh penulis (2018)

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, dapat disimpulkan bahwa baik Konflik Peran Ganda ataupun Stres Kerja mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan. Saat seorang karyawan mengalami konflik peran ganda dan stres kerja, karyawan tersebut akan mengalami dampak yang dirasakan dari hal tersebut. Semakin tinggi konflik dan stres yang dialami, semakin tinggi pula rasa tidak nyaman dalam bekerja yang pada akhirnya menimbulkan *Turnover Intention*.

Berdasarkan *research gap* dari penelitian terdahulu, penulis mencoba melakukan penelitian dengan menggabungkan kedua subjek tersebut yaitu konflik peran dan stres kerja pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* namun dengan objek penelitian yang berbeda yaitu karyawan wanita yang sudah

menikah dan memiliki anak. Objek penelitian ini dilakukan pada CV. Suho Garmindo Ujung Berung, Bandung. Hal ini menarik untuk diteliti karena semakin tingginya tingkat *Turnover Intention* pada karyawan dapat menyebabkan dampak negatif, maka perusahaan perlu memperhatikan masalah ini secara serius.

## H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. “Jadi hipotesis juga dapat menyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empiris” (Sugiyono, 2008). Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dibuat, maka hipotesis yang dirumuskan yaitu :

- Hipotesis 1

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) terhadap *Turnover Intention*

$H_a$  = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) terhadap *Turnover Intention*

- Hipotesis 2

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

$H_2$  = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Stres Kerja terhadap  
*Turnover Intention*

- Hipotesis 3

$H_0$  = Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dan Stres Kerja terhadap  
*Turnover Intention*

$H_3$  = Terdapat pengaruh positif dan signifikan Konflik Peran Ganda (*Work-Family Conflict*) dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

