

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN BEBAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION*  
(Suatu Studi Pada PT *Sun Chang* Indonesia Cabang Kota Banjar)**

Lena Aulia Lestari<sup>1</sup>, Nurdiana Mulyatini<sup>2</sup>, Iyus Yustini<sup>3</sup>  
Fakultas Ekonomi Universitas Galuh  
[@gmail.com](mailto:)

**ABSTRAK**

PT *Sun Chang* Cabang Kota Banjar identik dengan karyawan berjenis kelamin wanita. Kaum wanita sangat berpengaruh terhadap *Work Family Conflict* dan beban kerja sehingga menyebabkan rasa ingin keluar (*Turnover Intention*) dari pekerjaan yang sedang di alami saat ini. survey dengan pendekatan data kuantitatif dan analisis data kuantitatif deskriptif, kuantitatif asosiatif. Sedangkan alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, koefisien determinasi, uji hipotesis dan uji signifikansi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa *Work Family Conflict* memiliki korelasi positif terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,8746 atau 87,46% dengan nilai R adalah sebesar R adalah sebesar  $(0,8746)^2 = 0,7649$ , maka Koefisien Determinasinya  $R^2 = 0,7649$  atau 76,49% dari *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Work Family Conflict* mempunyai nilai t hitung sebesar 8,60 > t tabel sebesar 1,9904 Ha diterima, maka *Work Family Conflict* mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Beban kerja memiliki korelasi positif Terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,9668 atau 86,68 % 0, dengan nilai R adalah sebesar  $(0,9668)^2 = 0,9347$ , maka Koefisien Determinasinya  $R^2 = 0,9347$  atau 93,47% dari *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Beban Kerja. Beban kerja mempunyai nilai t hitung sebesar 9,29 > t tabel sebesar 1,966. Ha diterima, maka Beban Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dari *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Work Family Conflict* dan beban kerja. Nilai F hitung 2958,57 > F tabel 3,11 artinya secara simultan *Work Family Conflict* (X1) dan Beban Kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y). Maka, berdasarkan perhitungan tersebut Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat pengaruh antara *Work Family Conflict* (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention*.

**Kata Kunci :** *Work family conflict*, beban kerja, *turnover intention*.

**PENDAHULUAN**

Pada era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan baik itu perusahaan BUMN ataupun perusahaan swasta meningkat seiring dengan laju pertumbuhan ekonomi global. Perusahaan berlomba-lomba mendapatkan keuntungan yang maksimal dengan penggunaan sumber daya seminimal mungkin. Perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang dapat bersaing, bertahan dan mampu memenangi persaingan. Sumber daya perusahaan ada bermacam-macam namun yang utama adalah sumber daya manusia didalamnya.

Perusahaan P.T *Sung Chang* Indonesia sebagai perusahaan Ekonomi Kreatif pembuatan wig dan rambut ekstensi terbesar di dunia. Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2019 Tentang Ekonomi Kreatif bertujuan untuk

mengoptimalkan kreativitas sumber daya manusia yang berbasis warisan budaya, ilmu pengetahuan, dan/atau teknologi. Pengelolaan Ekonomi Kreatif dan potensinya perlu dilakukan secara sistematis, terstruktur, dan berkelanjutan. Sebagaimana di atur didalam Pasal 33 ayat (4) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa "Perekonomian nasional diselenggarakan berdasar atas demokrasi ekonomi dengan prinsip kebersamaan, efisiensi berkeadilan, berkelanjutan, berwawasan lingkungan, kemandirian, serta dengan menjaga keseimbangan kemajuan dan kesatuan ekonomi nasional".

Sejak didirikan pada tahun 1995, upaya untuk membuat P.T *Sung Chang* Indonesia (*Sung Chang Tress Corp* yang didirikan pada tahun 1986 di *Seoul*, Korea) sebagai pembuat wig dan rambut ekstensi terbesar di dunia. Sebagai perusahaan investasi asing, P.T *Sung Chang* Indonesia (*Sung Chang Tress Corp*) telah beroperasi sejak tahun 1996 dan memiliki izin usaha industri dari Kementerian Negara Investasi/Kepala BKPM selama 30 tahun. Pabrik pertama yang dibangun *Sung Chang* adalah yang berada di Kelurahan Mewek, Kecamatan Kalimanah, Purbalingga, yang mulai beroperasi pada 1995. Pabrik yang terakhir adalah pabrik yang berada di Desa Neglasari, Kecamatan Banjar, Kota Banjar, Jawa Barat. Pabrik pembuat rambut palsu ini beroperasi pada Maret 2011.

Perilaku karyawan yang dilakukan di suatu perusahaan P.T *Sun Chang* Cabang Kota Banjar menentukan kondisi perusahaan. Fenomena yang sering kali terjadi yaitu perusahaan P.T *Sun Chang* Cabang Kota Banjar memiliki kinerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*Turnover Intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya. *Turnover Intention* merupakan niat atau keinginan seseorang untuk pergi melepaskan diri dari pekerjaannya dengan pertimbangan yang serius.

Jumlah perputaran karyawan yang sangat signifikan dapat berpengaruh negatif pada efektifitas perusahaan. Banyak wanita memilih untuk menjadi wanita karir. Semakin banyaknya wanita bekerja, yakni untuk aktualisasi diri dimana wanita dapat mengekspresikan dirinya melalui cara yang kreatif dan produktif yang akan mengarah pada kebahagiaan dirinya, meningkatkan kepercayaan diri, keterampilan dan kompetensi, kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain, dan pastinya untuk menambah finansial keluarga. Wanita

bekerja juga cenderung mempunyai pikiran yang terbuka dan *fleksibel* terhadap segala perubahan yang terjadi, lebih dapat bersikap *dinamis, energik*, dan berwawasan luas.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat pekerjaan manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya *intensitas* pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Akibat beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang pegawai menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, maka besar kemungkinan seorang pegawai berniat untuk melakukan pengunduran diri.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan untuk melakukan *Turnover Intention*. Salah satu penyebab *Turnover Intention* dalam disebabkan oleh *work family conflict* (konflik pekerjaan keluarga). *Work Family Conflict* adalah konflik yang terjadi karena terdapat ketidak seimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja. Berikut *pra survey* kepada 20 karyawan sebagai fenomena untuk mengungkap masalah yang diteliti :

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Work Family Conflict Karyawan Di PT. Sun Chang Cabang Banjar**

Variabel <i>Work Family Conflict</i>		Jawaban %		Jumlah pegawai Target dalam %	
		Ya	Tidak		
No	Pertanyaan				
1	Karyawan tidak mempunyai cukup wak-tu untuk berkumpul bersama keluarga	60,0	40,0	20	100
2	Masalah keluarga menyita waktu dari pekerjaan karyawan	43,5	56,5	20	100
3	Masalah keluarga menyebabkan produktivitas karyawan terganggu	55,5	44,5	20	100
Variabel Beban Kerja					
4	Tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan	74,3	25,7	20	100
5	Target dan tuntutan tugas terlalu tinggi sehingga memberatkan saya	50,0	50,0	20	100
6	Karyawan mendapatkan pekerjaan yang selalu kejar target untuk diselesaikan	66,0	44,0	20	100

7	Tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan terasa meberatkan	45,6	54,4	20	100
Variabel <i>Turnover Intention</i>					
8	Karyawan sering berfikir untuk meninggalkan pekerjaannya	76,4	23,6	20	100
9	Karyawan sering gelisah saat pulang kerumah setelah berkerja	65,5	34,5	20	100
10	Karyawan berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya	55,6	44,4	20	100

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner Sementara

Berdasarkan tabel 1.1. dapat dilihat bahwa kondisi *Work Family Conflict* Karyawan Di PT. *Sun Chang* Cabang Banjar secara keseluruhan sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban iya. berdasarkan data tersebut, dapat dilihat banyaknya karyawan yang mengalami *work family conflict* dan beban kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu juga masih banyak karyawan yang belum dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan tidak bisa menghargai waktu.

*Work Family Conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti mengurus keluarga ditengah urusan pekerjaan. *Work family conflict* ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur.

Demikian juga kehidupan rumah tangga yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya. Pekerjaan dan keluarga merupakan dua hal yang saling terkait dan sangat penting bagi setiap orang. Konflik akan muncul ketika seseorang harus membuat pilihan diantara dua peran yang harus dijalani (peran dalam keluarga dan pekerjaan) sehingga orang tersebut harus menjalankan peran ganda yaitu sebagai suami/istri, orang tua, anak dan karyawan.

Beban kerja juga merupakan faktor yang akan menimbulkan *turnover intention*. Beban kerja di definisikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Selain *work family conflict* dan beban kerja, stres kerja juga mempengaruhi *turnover*

*intention*. *Stres* adalah reaksi negatif manusia yang diakibatkan dari berbagai masalah dan tekanan yang berlebihan atau jenis tuntutan lainnya. *Stres* akan berubah menjadi positif apabila seseorang dapat mengendalikannya, akan tetapi apabila orang tersebut tidak bisa mengendalikan dengan baik akan dapat mengakibatkan berbagai masalah.

*Stres* kerja memiliki dampak yang bervariasi diantaranya adanya negatif dan positif namun lebih banyak lagi efek negatifnya yang secara potensial berbahaya. Dalam penelitian ini *stres* kerja memiliki efek negatif pada karyawan, bisa berubah positif jika karyawan bisa mengendalikannya dengan baik, tetapi jika karyawan terus menerus mengalami *stres* kerja dapat menyebabkan hasil kerjanya tidak optimal, apabila karyawan tidak bisa mengendalikan *stres* kerja dengan baik maka dapat menimbulkan masalah salah satunya memicu karyawan berkeinginan meninggalkan perusahaan.

Tingkat *stres* kerja seorang karyawan dalam P.T. *Sun Chang* Cabang Kota Banjar selain dipengaruhi oleh *work family conflict* juga dipengaruhi beban kerja dalam pekerjaannya. Beban kerja yang dirasakan seorang pegawai yang bernama Ibu Elit dapat merupakan sumber *stres*. *Stres* kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Jika seorang karyawan memiliki beban kerja yang terlalu berat maka akan menimbulkan tingkat *stres* yang tinggi dan menyebabkan hasil kerjanya tidak akan optimal.

Karyawan keluar ketika aturan tempat kerja yang kaku menyebabkan tekanan keluarga yang tidak tertahankan. Karyawan menginginkan tempat kerja yang membantu mereka menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi, keluarga, dan bukan memaksa mereka memilih satu dari yang lain. Dengan peningkatan rumah tangga dual-karir, karyawan semakin baik melakukan peran pekerjaan dan keluarga bersama-sama dan berurusan dengan pekerjaan yang berhubungan dengan tuntutan yang menempatkan batasan pada kinerja peran keluarga dan sebaliknya.

Dalam hal memprediksi hasil atau tanggapan terhadap perilaku seseorang dan adanya kejelasan atau persyaratan perilaku, sering dalam hal masukan dari lingkungan, yang akan berfungsi untuk memandu perilaku dan memberikan pengetahuan bahwa perilaku sesuai. Oleh karena itu, kepastian tentang tugas, wewenang, alokasi waktu, dan hubungan dengan orang lain, kejelasan atau adanya panduan, arahan, kebijakan, dan kemampuan untuk memprediksi sanksi sebagai hasil dari perilaku, bahwa di antara *stres* peran, hanya konflik kerja keluarga memiliki efek yang signifikan terhadap niat untuk meninggalkan perusahaan,

tetapi tidak untuk konflik peran dan kelebihan peran. Oleh karena itu konflik bekerja keluarga menciptakan masalah bagi tenaga kerja yang mempengaruhi secara positif niat mereka untuk meninggalkan. *Work Family Conflict* terbukti secara berulang dapat mempengaruhi niat *turnover*.

Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “**Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention*** (Suatu Studi Pada PT *Sun Chang* Indonesia Cabang Kota Banjar)”.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting yang dapat mengendalikan perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kemampuan/skill pegawainya yang sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Menurut Flippo yang dikutip oleh Handoko (2008:3) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Sedangkan menurut French yang dikutip oleh Handoko (2008:534) bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kebijakan dan praktek yang dibutuhkan untuk menjalankan aspek Sumber Daya Manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi : perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan dan penilaian.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah metode survei dengan pendekatan kuantitatif.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT *Sun Chang* Cabang kota Banjar dengan jumlah populasi 291 orang pegawai. Karena jumlah populasi telah diketahui,

yakni jumlah karyawan PT *Sun Chang* Cabang kota Banjar sebanyak 291 orang, maka untuk menentukan besarnya ukuran sampel dalam penelitian ini digunakan Maka untuk menentukan besarnya ukuran sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2012:108).

Jumlah pegawai di PT. *Sun Chang* Cabang Banjar, dengan jumlah 291 orang Dengan tingkat *error* (kesalahan) yang ditolerir adalah sebesar 10%, maka dengan rumus di atas dapat diperoleh sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{291}{1+291(0,1)^2}$$

$$n = \frac{291}{1+2,7}$$

$$n = \frac{291}{3,7}$$

n = 78,64 dibulatkan menjadi 79 orang

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### **Pengaruh *Work Family Conflict*, Terhadap *Turnover Intention* PT. *Sun Chang* Cabang Kota Banjar**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden dapat di ketahui bahwa *work family conflict* pada PT *Sun Chang* Cabang Kota Banjar memperoleh skor sebesar 5059 dengan kriteria sangat baik. Artinya *work family conflict* pada PT *Sun Chang* Cabang Kota Banjar termasuk dalam kategori sangat baik. Adapun skor indikator tertinggi adalah indikator *contextual/situation personal factor* artinya Sebagian pegawai mempunyai masalah keluarga yang menyita waktu dari pekerjaannya, sementara itu skor indikator paling rendah yaitu pada indikator *team factor* artinya Sebagian pegawai merasa di salahkan dengan permasalahan yang terjadi.

Adapun hasil dari analisis data yang dilakukan, *work family conflict* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT *Sun Chang* Cabang Kota Banjar. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi sederhana dan diperoleh angka sebesar 0,442 dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk ke dalam hubungan yang sangat kuat antara *work family conflict* terhadap kinerja pegawai

dan berdasarkan hasil koefisien determinasi memperoleh angka sebesar hasil perhitungan nilai R adalah sebesar  $(0,8746)^2 = 0,7649$ , maka Koefisien Determinasinya  $R^2 = 0,7649$  atau 76,49% dari *Turnover Intention* dipengaruhi oleh *Work Family Conflict*, sedangkan  $100\% - 76,49 = 23,51\%$ . Artinya semakin meningkat *Work Family Conflict* maka akan semakin rendah *turnover intention*, begitupun sebaliknya semakin rendah *Work Family Conflict* maka *turnover intention* semakin meningkat. Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rohmah (2015 : 29) yang menyatakan bahwa:

*Work family conflict* akan menurunkan kinerja, produktivitas dan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan pikiran yang positif, Bahagia, dan selalu bekerja keras, karyawan yang bekerja keras dan memiliki perasaan senang terhadap pekerjaannya merupakan aset dalam organisasi, mereka akan menghasilkan kinerja dan citra yang baik bagi organisasi.

Selanjutnya menurut Aminah ahmad (2008 : 20) menyatakan bahwa “konflik keluarga dapat mengurangi kepuasan kerja pada gilirannya akan menurunkan kinerja pekerjaan”.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden dapat di ketahui bahwa Beban Kerja pada PT *Sun Chang* Cabang Kota Banjar Nilai kumulatif skor yang diperoleh dari Beban Kerja adalah sebesar 4,990 dengan kriteria sangat baik, artinya Beban Kerja pada PT *Sun Chang* cabang kota Banjar dapat dikatakan sangat baik.

Adapun skor indikator tertinggi adalah indikator adanya niat untuk keluar artinya mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini, sementara itu skor indikator paling rendah yaitu pada indikator Pencarian Pekerjaan artinya pekerjaan saat ini mempengaruhi kesejahteraan pribadi pegawai.

Adapun hasil dari analisis data yang dilakukan, Beban Kerja mempunyai pengaruh Negatif terhadap kinerja pegawai pada PT *Sun Chang* Cabang Kota Banjar. Hasil tersebut dibuktikan dengan uji statistik analisis koefisien korelasi sederhana dan diperoleh angka sebesar -0,442 dimana berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi termasuk kedalam hubungan yang sangat kuat antara Beban Kerja terhadap *Turnover Intention* berdasarkan hasil koefisien determinasi memperoleh angka sebesar  $(0,9668)^2 = 0,9347$ , maka



Koefisien Determinasinya  $R^2 = 0,9347$  atau 93,47% dari *Turnover Intention* dipengaruhi oleh Beban Kerja, sedangkan  $100\% - 93,47\% = 6,53\%$  dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu: 1). Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis). 2). Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti: a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik. b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan. c. Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

### **Pengaruh *Work Family Conflict* dan Beban Kerja Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan jawaban dari responden dapat diketahui bahwa *work family conflict* dan beban kerja terhadap *turnover intention* pada PT *Sun Chang* Cabang Kota Banjar mempunyai korelasi positif sebesar 0,9355 Hubungan Sangat Kuat, artinya Beban Kerja pada PT *Sun Chang* cabang kota Banjar dapat dikatakan sangat baik. Adapun hasil dari analisis data yang dilakukan, *work family conflict* dan beban kerja terhadap *turnover intention* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT *Sun Chang* Cabang Kota Banjar. Konstanta Sebesar 1,359 menunjukkan bahwa jika variabel *Work Family Conflict* dan Beban Kerja (0) maka *Turnover Intention* yang terjadi sebesar 1,359.

Koefisien regresi *Work Family Conflict* 0,442, artinya setiap 1 kenaikan *Work Family Conflict* 1 satuan akan menaikkan *Turnover Intention* sebesar 0,442, dan sebaliknya apabila terjadi penurunan *Work Family Conflict* 1 satuan akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,442. Dengan asumsi Beban Kerja tetap. Koefisien regresi Beban Kerja sebesar -0.2097, artinya setiap 1 kenaikan Beban Kerja 1 satuan maka akan menaikkan

*Turnover Intention* sebesar -0,2097. apabila terjadi 1 penurunan Beban Kerja 1 satuan akan menurunkan *Turnover Intention* sebesar 0,133 dengan asumsi *Work Family Conflict* tetap.

Hal tersebut sejalan dengan teori yang di kemukakan menurut Amelia dalam Yani, dkk (2016: 635) berdasarkan sisi *work family conflict*, seseorang yang memiliki jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga timbul tekanan atau stres dalam dirinya dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut.

Dampak beban kerja yang menumpuk dapat mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya, bahkan sampai meninggalkan organisasi. Dimana tingkat *work family conflict* yang tinggi akan mendorong timbulnya stres kerja yang tinggi sehingga dalam keadaan ini karyawan merasa tertekan dan munculnya intensi keluar (*turnover intention*). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumanegara (2018) bahwa ada pengaruh *work family conflict* pada *turnover intention* dengan beban kerja Diperkuat oleh hasil penelitian Muhdiyanto & Hidayati (2017) bahwa konflik peran mempengaruhi intensi keluar secara tidak langsung melalui beban kerja.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa Work Family Conflict memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Sun Chang Indonesia Cabang Kota Banjar, dengan kekuatan hubungan yang tergolong kuat. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik antara pekerjaan dan keluarga, semakin meningkat pula niat karyawan untuk keluar. Oleh karena itu, perusahaan perlu lebih mengoptimalkan faktor yang masih rendah, yaitu motivasi kerja karyawan yang cenderung menurun, agar semangat dan keterikatan karyawan meningkat serta dapat menekan turnover intention.

Selanjutnya, hasil penelitian juga membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention dengan kekuatan hubungan yang sangat kuat. Kondisi ini mengindikasikan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula keinginan untuk berpindah kerja. Maka dari itu, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan indikator Inter Load (Strain), terutama terkait ketidakpuasan karyawan terhadap ketidakseimbangan antara upah dan beban pekerjaan, sehingga pemberian kompensasi dapat lebih sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan.

Terakhir, secara simultan Work Family Conflict dan Beban Kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, dengan hubungan yang sangat kuat. Artinya, jika kedua faktor ini tidak dikelola dengan baik, maka tingkat turnover intention akan semakin meningkat. Untuk itu, perusahaan perlu mengoptimalkan indikator terkait perbandingan pekerjaan yang dilakukan karyawan, misalnya dengan meningkatkan keadilan internal dan eksternal dalam manajemen sumber daya manusia, agar karyawan tidak terdorong untuk membandingkan pekerjaannya dengan perusahaan lain yang berpotensi memicu turnover intention..

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahsani, R. F, 2019, Sunarso, & Indriatuti, D. R. *Work overload, Turnover Intention, dan Work Family Conflict* pada Pegawai Perbankan di Surakarta. Jurnal, 4 (1).
- \_\_\_\_\_ 2019, *Work overload, Turnover Intention, dan Work Family Conflict* pada Pegawai Perbankan di Surakarta. Jurnal, 4(1).
- Armstrong, M. and Baron, A, 1998, *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A, 2003, *Reduction of work-family conflict through the use of selection, optimization, and compensation behaviors*. Journal of Applied Psychology. Vol 8 (1005–1018).
- Bellavia. G. & Frone, M, 2005, *Work-family conflict. Handbook of Work Stress*. Sage Publications: Thousand Oaks.
- Grandjean, E. Kroemer, KHE, 2009, *Fitting The Task To The Man. A Textbook Of Occupational Ergonomis*. 4th Edition. London.
- Greenhaus, J.H., & Beutell, N.J. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*, Vol. 10, No. 1.
- Handoko, T. Hani, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_ 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Liberty: Yogyakarta.
- Harnoto, 2002, *Manajemen sumber daya manusia*. Prehillindo: jakarta.
- Hasanah, S. F., & Ni'matuzahroh, 2017, *Work Family Conflict pada Single Parent*. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni. 1(2).
- Hasibuan Malayu Sp, 2012, *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.

- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi : Jakarta. Tahun Terbit (2012). Bumi Aksara.
- Koesomowidjojo, Suci, 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kopelman, R.E, 2013, *Managing Productivity in Organization a Practice People Oriented Prespective*. New York: Mc Graw Hill Book Company.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John, 2006, *Human Resource Management* (edisi 10). Jakarta : Salemba Empat.
- Malayu S.P Hasibuan, 1997, *Manajrmen Perbankan*, (Jakarta: PT Toko Gunung Agung).
- Manurung & Ratnawati, (2014). *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intentions pada Rumah Sakit Dhuafa*. Jurnal Manajemen IKM. Vol. 9 No. 2 (119-130). Hlm 4.
- Menurut Cooper dalam Ahmad (2011: 38) menyatakan bahwa: “*Work family conflict adalah sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh*”. Tersedia :  
<https://www.kajianpustaka.com/2021/01/konflik-pekerjaan-keluarga-workfamilyconflict.html#:~:text=Menurut%20Frone%2C%20Russell%20dan%20Cooper,keluarga%20dan%20keluarga%20menggangu%20pekerjaan>. diakses pada 22 januari 2021.
- Mobley et al, 1978, *An Evaluation of Precursors of Hospital Employee Turnover*. Journal of Applied Psychology.
- Muhdiyanto, & Hidayati, L. A, 2017, *The Modeling Job Stress on the Intent to Leave*. Jurnal Analisis Bisnis Ekonomi, 15 (1).
- Munandar, A. S, 2014, *Stres dan Keselamatan kerja “Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasution, 2017, *Metode Research (Penelitian Ilmiah)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nuraini, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: CV. Aswaja Pressindo).
- Salam, Dharma Setyawan, 2007, *Manajemen Pemerintahan Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Schein, Edgar H, 2008, *Organizational Culture and Leadership*, Third Edition, Jossey–Bass Publishers, San Francisco.
- Sedarmayanti, M.Pd,. APU, 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sementara Netemeyer, Boles & Mc Murrian dalam Ahmad (2011: 38) menyatakan bahwa: “*Work family conlict merupakan bentuk konflik antar peran di mana tuntutan, waktu dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan berpengaruh dalam melakukan tanggung jawab keluarga*”. Tersedia :

<https://www.kajianpustaka.com/2021/01/konflik-pekerjaan-keluargaworkfamilyconflict.html#:~:text=Menurut%20Frone%2C%20Russell%20dan%20Cooper,keluarga%20dan%20keluarga%20mengganggu%20pekerjaan.>  
diakses pada 22 januari 2021.

- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudiro, Achmad, 2011, *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- \_\_\_\_\_, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- \_\_\_\_\_, 2003, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA).
- Sulistiawan dan Armuninggar MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No.1, Feb 2017  
132 KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA : *TIPE KONFLIK DAN DAMPAKNYA PADA KEPUASAN Departemen Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga*, hlm. 133. Tersedia :  
<https://mix.mercubuana.ac.id/media/156346-konflik-pekerjaan-keluarga-tipe-konflik-b20792d5.pdf>
- Susanto, 2010, “*Analisis Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Kepuasan Kerja Pengusaha Wanita di Kota Semarang*”, Aset, Vol. 12 No.1,
- Terry, George R, 2010, *Dasar-dasar Manajemen*. (Terje: G.A. Ticoalu). Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami dan Bonussyeani, 2009, *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap keinginan berpindah kerja*, Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia, Vol 6 Nomor 1.
- Yani, Amelia, M, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Indonesia: Mitra Wacana Media.