

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV menyajikan hasil penelitian dan pembahasan yang berisi gambaran umum Pedagang Besar Farmasi (PBF) di D.I.Yogyakarta, uji validitas dan reliabilitas *pilot test* instrumen penelitian, analisis deskriptif responden dan variabel penelitian, analisis inferensial, dan pembahasan hasil penelitian. Analisis data pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM) Linear Structural Relationship (Lisrel)* versi 8.80 dan *Statistical Product and Service Solution (SPSS)* versi 22.00 *for windows*.

A. Gambaran Umum Pedagang Besar Farmasi (PBF) di D.I.Yogyakarta

PBF merupakan perusahaan berbadan hukum yang mempunyai izin untuk melakukan kegiatan operasional seperti pengadaan, penyimpanan, penyaluran obat dan atau bahan obat dalam jumlah yang besar sesuai dengan peraturan undang-undang yang berlaku. Dalam PBF biasanya terdapat beberapa *prinsipals* yakni perwakilan pabrik obat yang ada di

pusat. *Prinsipals* digunakan sebagai kantor tenaga *marketer* perusahaan farmasi atau disebut dengan *medical representative*. Menurut data dari Aplikasi Pemetaan Sarana Kefarmasian 2016 menunjukkan bahwa jumlah PBF yang ada di D.I.Yogyakarta sebanyak 50 perusahaan. PBF tersebar di tiga Kabupaten/Kota di Yogyakarta yakni Kabupaten Bantul, Kabupaten Sleman, dan Kota Yogyakarta. Jumlah PBF terbanyak ada di Kabupaten Sleman yakni sebanyak 19 perusahaan sedangkan Kabupaten Bantul mempunyai paling sedikit PBF yakni 13 perusahaan.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas *Pilot Test* Instrumen Penelitian

Pada penelitian ini dilakukan *pilot test* instrumen penelitian sebelum pendistribusian kuesioner kepada *medical representative* di wilayah Yogyakarta. *Pilot test* dilakukan untuk mengetahui validitas dan reliabilitas instrumen penelitian. *Pilot test* dilakukan kepada 30 *medical representative* di wilayah Yogyakarta. Pengolahan data *pilot*

test instrumen penelitian menggunakan SPSS versi 22.00 for windows.

Pengujian validitas dengan SPSS versi 22.00 for windows dengan nilai *corrected item total correlation*. Menurut Duwi (2009) kriteria pengujian validitas yaitu jika nilai koefisiennya positif dan lebih besar daripada r tabel *product moment* maka item tersebut dinyatakan valid. Nilai r tabel dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Jika jumlah sampel 30 responden dengan signifikansi 5% maka diperoleh nilai r tabel *product moment* 0,361. Hasil uji validitas *pilot test* instrumen penelitian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Validitas *Pilot Test* Instrumen Penelitian

Item	Hasil r <i>Product Moment</i>	Nilai Kritis (n=30 $\alpha=0,05$)	Hasil Uji	Kesimpulan
BK1	0,503	0,361	$0,503 > 0,361$	Valid
BK2	0,310	0,361	$0,310 < 0,361$	Tidak Valid
BK3	0,153	0,361	$0,153 < 0,361$	Tidak Valid
BK4	0,350	0,361	$0,350 < 0,361$	Tidak Valid
BK5	0,673	0,361	$0,673 > 0,361$	Valid
BK6	0,604	0,361	$0,604 > 0,361$	Valid
WFC1	0,549	0,361	$0,549 > 0,361$	Valid

Item	Hasil r <i>Product Moment</i>	Nilai Kritis (n=30 $\alpha=0,05$)	Hasil Uji	Kesimpulan
WFC2	0,874	0,361	0,874 > 0,361	Valid
WFC3	0,722	0,361	0,722 > 0,361	Valid
WFC4	0,767	0,361	0,767 > 0,361	Valid
WFC5	0,306	0,361	0,306 < 0,361	Tidak Valid
SK1	0,618	0,361	0,618 > 0,361	Valid
SK2	0,537	0,361	0,537 > 0,361	Valid
SK3	0,607	0,361	0,607 > 0,361	Valid
SK4	0,663	0,361	0,663 > 0,361	Valid
SK5	0,206	0,361	0,206 < 0,361	Tidak Valid
SK6	0,777	0,361	0,777 > 0,361	Valid
SK7	0,817	0,361	0,817 > 0,361	Valid
SK8	0,847	0,361	0,847 > 0,361	Valid
TOI1	0,673	0,361	0,673 > 0,361	Valid
TOI2	0,667	0,361	0,667 > 0,361	Valid
TOI3	0,293	0,361	0,293 < 0,361	Tidak Valid
TOI4	0,573	0,361	0,573 > 0,361	Valid
TOI5	0,784	0,361	0,784 > 0,361	Valid
TOI6	-0,317	0,361	-0,317 < 0,361	Tidak Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 3)

Berdasarkan Tabel 4.1 pada item beban kerja menunjukkan bahwa BK1, BK 5, dan BK 6 mempunyai nilai *r product moment* lebih besar 0,361 maka ketiga item tersebut dinyatakan valid. Pada item *work family conflict* menunjukkan bahwa *WFC 1*, *WFC 2*, *WFC 3*, dan *WFC 4* mempunyai nilai *r product moment* lebih besar 0,361 maka keempat item tersebut dinyatakan valid. Pada item stres kerja menunjukkan bahwa

SK1, SK 2, SK 3, SK 4, SK 6, SK 7, dan SK 8 mempunyai nilai *r product moment* lebih besar 0,361 maka ketujuh item tersebut dinyatakan valid. Pada item *turnover intention* menunjukkan bahwa *TOI 1*, *TOI 2*, *TOI 4*, dan *TOI 5* mempunyai nilai *r product moment* lebih besar 0,361 maka ketujuh item tersebut dinyatakan valid.

Namun setelah dilakukan pengujian validitas item instrumen penelitian, peneliti melakukan pengujian validitas ulang hanya pada item yang dinyatakan valid. Pada Tabel 4.1 menunjukkan hanya ada 18 item dari 25 item yang dinyatakan valid. Adapun hasil pengujian ulang validitas item sebagai berikut:

Tabel 4.2
Hasil Pengujian Ulang Item Valid *Pilot Test*
Instrumen Penelitian

Item	Hasil r <i>Product Moment</i>	Nilai Kritis (n=30 $\alpha=0,05$)	Hasil Uji	Kesimpulan
BK1	0,503	0,361	$0,503 > 0,361$	Valid
BK5	0,660	0,361	$0,660 > 0,361$	Valid
BK6	0,722	0,361	$0,722 > 0,361$	Valid
WFC1	0,689	0,361	$0,689 > 0,361$	Valid
WFC2	0,867	0,361	$0,867 > 0,361$	Valid
WFC3	0,766	0,361	$0,766 > 0,361$	Valid
WFC4	0,696	0,361	$0,696 > 0,361$	Valid

Item	Hasil r <i>Product Moment</i>	Nilai Kritis (n=30 $\alpha=0,05$)	Hasil Uji	Kesimpulan
SK1	0,622	0,361	0,622 > 0,361	Valid
SK2	0,569	0,361	0,569 > 0,361	Valid
SK3	0,625	0,361	0,625 > 0,361	Valid
SK4	0,652	0,361	0,652 > 0,361	Valid
SK6	0,768	0,361	0,768 > 0,361	Valid
SK7	0,819	0,361	0,819 > 0,361	Valid
SK8	0,835	0,361	0,835 > 0,361	Valid
TOI1	0,826	0,361	0,826 > 0,361	Valid
TOI2	0,661	0,361	0,661 > 0,361	Valid
TOI4	0,664	0,361	0,664 > 0,361	Valid
TOI5	0,835	0,361	0,835 > 0,361	Valid

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 4.2 menunjukkan bahwa semua item mempunyai nilai *r product moment* lebih besar daripada 0,361 sehingga dapat dikatakan semua item valid. Dapat disimpulkan setelah pengujian ulang validitas maka dari 25 item yang diujikan tetap menghasilkan 18 item yang valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk *medical representative* di wilayah Yogyakarta.

Pengujian reliabilitas dengan *SPSS* versi 22.0 *for windows* dengan nilai *cronbach's alpha*. Menurut Syofian (2013) kriteria instrumen penelitian dikatakan reliabel jika koefisien reliabilitas > 0,6. Berdasarkan Tabel 4.3

menunjukkan bahwa keempat variabel mempunyai nilai *cronbach's alpha* $> 0,6$ maka semua variabel dinyatakan reliabel. Variabel yang dinyatakan reliabel maka dapat digunakan sebagai instrumen penelitian untuk *medical representative* di wilayah Yogyakarta. Hasil uji reliabilitas *pilot test* disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Hasil Reliabilitas *Pilot Test* Instrumen Penelitian

Variabel	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Kritis	Hasil Uji	Kesimpulan
Beban Kerja	0,702	0,6	$0,702 > 0,6$	Reliabel
<i>Work Family Conflict</i>	0,829	0,6	$0,829 > 0,6$	Reliabel
Stres Kerja	0,868	0,6	$0,868 > 0,6$	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,692	0,6	$0,692 > 0,6$	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 3)

C. Analisis Deskriptif Responden Penelitian

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan

Tabel 4.4
Data Responden Berdasarkan Jenis Perusahaan

Jenis Perusahaan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
PMDN	97	64,7
PMA	48	32
BUMN	5	3,3
Jumlah	150	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.4 menunjukkan bahwa persentase tertinggi responden bekerja di PMDN (64,67%) sedangkan terendah di BUMN (3,33%).

2. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Laki-Laki	73	48,7
Perempuan	77	51,3
Jumlah	150	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.5 menunjukkan bahwa persentase responden berjenis kelamin laki-laki (48,7%) dan perempuan (51,3%) dapat dikatakan seimbang.

3. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.6
Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
20-30 Tahun	62	41,3
31-40 Tahun	71	47,3
41-50 Tahun	13	8,7
51-60 Tahun	4	2,7
Jumlah	150	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.6 menunjukkan bahwa persentase tertinggi responden usia 31-40 tahun (47,3%) sedangkan terendah 51-60 tahun (2,7%).

4. Deskripsi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4.7
Data Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Status Pernikahan	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Belum Menikah	42	28
Sudah Menikah	108	72
Jumlah	150	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.7 menunjukkan bahwa persentase responden yang sudah menikah (72%) lebih banyak dibandingkan yang belum menikah (28%).

5. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.8
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
SMA/SMK Sederajat	23	15,3
Diploma	39	26
S1	88	58,7
S2	0	0
Jumlah	150	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.8 menunjukkan bahwa persentase tertinggi responden berpendidikan terakhir S1 (58,7%) sedangkan terendah SMA/SMK Sederajat (15,3%).

6. Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Tabel 4.9
Data Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Pengalaman Kerja	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
< 3 Tahun	31	20,7
3-5 Tahun	29	19,3
6-8 Tahun	23	15,3
9-11 Tahun	34	22,7
> 11 Tahun	33	22
Jumlah	150	100

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 5)

Berdasarkan Tabel 4.9 menunjukkan bahwa persentase tertinggi responden yang berpengalaman kerja 9-11 tahun (22,7%) sedangkan terendah di 6-8 tahun (15,3%).

D. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif variabel penelitian digunakan untuk menggambarkan variabel penelitian berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden. Adapun untuk mengetahui distribusi

frekuensi variabel penelitian maka terlebih dahulu menentukan interval sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Skor Max} - \text{Skor Min}}{\text{Banyak Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,80$$

Setelah mengetahui interval untuk setiap kelas maka berikut adalah distribusi frekuensi variabel penelitian:

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Interval	Kategori
1,00-1,79	Sangat Rendah
1,80-2,59	Rendah
2,60-3,99	Sedang
3,40-4,19	Tinggi
4,20-5,00	Sangat Tinggi

Sumber : Data Primer diolah 2017

Tabel 4.11
Kategori Jawaban Responden

Variabel	Mean	Kategori
Beban Kerja	3,01	Sedang
<i>Work Family Conflict</i>	3,39	Sedang
Stres Kerja	2,76	Sedang
<i>Turnover Intention</i>	2,98	Sedang

Sumber : Data Primer diolah 2017

Berdasarkan Tabel 4.11 menunjukkan bahwa beban kerja masuk dalam kategori sedang artinya beban kerja yang dirasakan *medical representative* sedang. *Work family conflict* menunjukkan kategori sedang artinya *work family conflict*

yang dirasakan *medical representative* sedang. Stres kerja masuk dalam kategori sedang artinya stres kerja yang dirasakan *medical representative* pada level sedang. *Turnover intention* masuk dalam kategori sedang artinya *turnover intention* yang dirasakan *medical representative* sedang.

E. Analisis Inferensial Dengan *Lisrel*

1. Pengukuran Variabel (*Confirmatory Factor Analysis*)

Hasil uji validitas instrumen penelitian akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Item	Hasil Loading Factor	Nilai Kritis	Hasil Uji	Kesimpulan
BK1	0,84	0,5	$0,84 > 0,5$	Valid
BK2	0,87	0,5	$0,87 > 0,5$	Valid
BK3	0,88	0,5	$0,88 > 0,5$	Valid
WFC1	0,88	0,5	$0,88 > 0,5$	Valid
WFC2	0,90	0,5	$0,90 > 0,5$	Valid
WFC3	0,84	0,5	$0,84 > 0,5$	Valid
WFC4	0,83	0,5	$0,83 > 0,5$	Valid
SK1	0,71	0,5	$0,71 > 0,5$	Valid
SK2	0,80	0,5	$0,80 > 0,5$	Valid
SK3	0,79	0,5	$0,79 > 0,5$	Valid
SK4	0,66	0,5	$0,66 > 0,5$	Valid
SK5	0,50	0,5	$0,50 \geq 0,5$	Valid

Item	Hasil Loading Factor	Nilai Kritis	Hasil Uji	Kesimpulan
SK6	0,58	0,5	$0,58 > 0,5$	Valid
SK7	0,53	0,5	$0,53 > 0,5$	Valid
TOI1	0,76	0,5	$0,76 > 0,5$	Valid
TOI2	0,75	0,5	$0,75 > 0,5$	Valid
TOI3	0,80	0,5	$0,80 > 0,5$	Valid
TOI4	0,75	0,5	$0,75 > 0,5$	Valid

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 6)

Pengujian validitas pada *lisrel* menggunakan uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dengan nilai *convergent validity* (nilai *loading factor*). Menurut Igbaria *et.al.* dalam Siswoyo (2016) kriteria pengujian validitas yaitu jika nilai *loading factor* $\geq 0,5$ maka dinyatakan valid. Berdasarkan Tabel 4.12 menunjukkan bahwa nilai *loading factor* semua item $\geq 0,5$ maka semua item dinyatakan valid.

Setelah dipaparkan hasil uji validitas maka selanjutnya akan dijelaskan mengenai uji reliabilitas instrumen penelitian. Pengujian reliabilitas pada *lisrel* menggunakan Nilai *Composite Reliability (CR)* dan *Average Variance Extracted (AVE)*. Menurut Imam (2014) kriteria pengujian reliabilitas yaitu jika nilai *composite reliability* $\geq 0,80$ dan nilai *average variance extracted* \geq

0,50 maka dinyatakan reliabel. Adapun untuk melakukan uji reliabilitas menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\rho_c = \frac{(\sum \lambda_i)^2}{(\sum \lambda_i)^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

$$AVE = \frac{\sum \lambda_i^2}{\sum \lambda_i^2 + \sum_i \text{var}(\epsilon_i)}$$

Keterangan:

ρ_c = *composite reliability*

AVE = *average variance extracted*

λ_i = *component loading* ke indikator

$\text{Var}(\epsilon_i)$ = $1 - \lambda_i$

Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian akan disajikan sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	CR	Nilai Kritis	Hasil Uji	AVE	Nilai Kritis	Hasil Uji	Kesimpulan
Beban Kerja	0,941	0,80	0,941 > 0,80	0,840	0,50	0,840 > 0,50	Reliabel
Work Family Conflict	0,948	0,80	0,948 > 0,80	0,822	0,50	0,822 > 0,50	Reliabel
Stres Kerja	0,889	0,80	0,889 > 0,80	0,544	0,50	0,544 > 0,50	Reliabel
Turnover Intention	0,888	0,80	0,888 >	0,670	0,50	0,670 >	Reliabel

			0,80			0,50	
--	--	--	------	--	--	------	--

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 7)

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* keempat variabel $\geq 0,80$. Nilai *average variance extracted* keempat variabel $\geq 0,50$. Dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

2. Uji Asumsi *SEM Lisrel*

a. Jumlah Sampel Penelitian

Menurut Sekaran (2003) dalam Siswoyo (2016) analisis *SEM* membutuhkan sampel paling sedikit 5 kali dari jumlah variabel indikator yang digunakan. Teknik *maximum likelihood estimation* membutuhkan sampel sekitar 100-200 sampel. Berdasarkan hasil *pilot test* validitas dan reliabilitas instrumen penelitian menunjukkan bahwa dari 25 indikator yang dilakukan pengujian hanya 18 indikator saja yang dinyatakan valid dan reliabel. Berdasarkan pendapat Sekaran tersebut maka sampel minimal setelah *pilot test* instrumen penelitian adalah $5 \times 18 = 90$ responden. Namun jumlah sampel minimal tersebut belum memenuhi kriteria untuk melakukan teknik

maximum likelihood estimation yang membutuhkan sampel sekitar 100-200 sampel. Untuk memenuhi asumsi pada teknik *maximum likelihood estimation* maka pada penelitian ini diambil 150 responden.

b. Uji Normalitas Data

Tabel 4.14
Hasil Univariate Normality

Item	<i>P-Value</i>	Nilai Kritis	Hasil Uji	Kesimpulan
BK1	0,511	0,05	$0,511 > 0,05$	Normal
BK2	0,458	0,05	$0,458 > 0,05$	Normal
BK3	0,020	0,05	$0,020 < 0,05$	Tidak Normal
WFC1	0,310	0,05	$0,310 > 0,05$	Normal
WFC2	0,267	0,05	$0,267 > 0,05$	Normal
WFC3	0,451	0,05	$0,451 > 0,05$	Normal
WFC4	0,312	0,05	$0,312 > 0,05$	Normal
SK1	0,715	0,05	$0,715 > 0,05$	Normal
SK2	0,320	0,05	$0,320 > 0,05$	Normal
SK3	0,764	0,05	$0,764 > 0,05$	Normal
SK4	0,746	0,05	$0,746 > 0,05$	Normal
SK5	0,705	0,05	$0,705 > 0,05$	Normal
SK6	0,785	0,05	$0,785 > 0,05$	Normal
SK7	0,722	0,05	$0,722 > 0,05$	Normal
TOI1	0,099	0,05	$0,099 > 0,05$	Normal
TOI2	0,417	0,05	$0,417 > 0,05$	Normal
TOI3	0,181	0,05	$0,181 > 0,05$	Normal
TOI4	0,015	0,05	$0,015 < 0,05$	Tidak Normal

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 8)

Tabel 4.15
Hasil *Multivariate Normality*

<i>Test of Multivariate Normality</i>	<i>P-Value</i>	Nilai Kritis	Hasil Uji	Keterangan
<i>Skewness</i>	0,000	0,05	0,000 < 0,05	Tidak Normal
<i>Kurtosis</i>	0,008	0,05	0,008 < 0,05	Tidak Normal
<i>Skewness dan Kurtosis</i>	0,000	0,05	0,000 < 0,05	Tidak Normal

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 8)

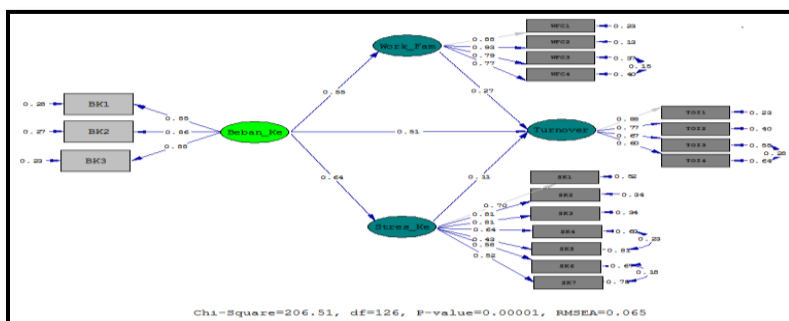
Menurut Siswoyo (2016) output uji normalitas *lisrel* menghasilkan *univariate normality* dan *multivariate normality*. Kriteria pengujian *univariate normality* yaitu jika nilai *p-value chi square skewness* dan *kurtosis* $\geq 0,05$ maka data mengikuti fungsi distribusi normal. Sedangkan untuk pengujian *multivariate normality* yaitu jika *p-value* untuk *skewness*, *kurtosis*, dan *chi square* $\geq 0,05$ maka semua variabel mengikuti fungsi distribusi *multivariate*.

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *p-value skewness* dan *kurtosis* BK3 dan TOI4 mempunyai nilai $\leq 0,05$ maka kedua data tersebut dinyatakan tidak mengikuti fungsi distribusi normal. Sedangkan pada Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai *p-value* untuk *skewness*,

kurtosis, dan *chi square* $\leq 0,05$ maka semua variabel tidak mengikuti fungsi distribusi normal. Menurut Siswoyo (2016) jika data tidak berdistribusi normal maka analisis *SEM* menggunakan teknik *maximum likelihood* tidak dapat digunakan. Namun karena *Lisrel* versi 8.80 sudah lebih canggih maka data yang tidak berdistribusi normal secara otomatis akan *men-default* pada posisi *Robust Maximum Likelihood (RML)*.

3. Uji kecocokan Model SEM

Setelah asumsi *SEM* terpenuhi yakni jumlah sampel penelitian dan uji normalitas maka langkah selanjutnya dilakukan uji kecocokan model struktural secara



keseluruhan dengan menggunakan *goodness of fit*.

Gambar 4.1

Full Structural Equation Model Analysis (Lampiran 9)

Berdasarkan hasil estimasi model struktural di atas diperoleh uji kecocokan model (*goodness of fit*) sebagai berikut:

Tabel 4.16
Uji Goodness of Fit Statistics (GOF) Full Model

Kriteria	Cut off Value	Hasil Uji	Kesimpulan
X^2 -Chi Square (<i>df</i> = 126, $P= 0,005$)	< 153,19	206, 515 > 153,19	Tidak Fit
Significance Probability (<i>P</i>)	$\geq 0,05$	0,000 < 0,05	Tidak Fit
GFI	$\geq 0,90$	0,867	Marginal Fit
AGFI	$\geq 0,90$	0,819	Marginal Fit
CFI	$\geq 0,90$	0,943 > 0,90	Fit
NNFI/TLI	$\geq 0,90$	0,931 > 0,90	Fit
RMSEA	$\leq 0,08$	0,065 < 0,08	Fit
RMR	$\leq 0,05$	0,095 < 0,05	Fit

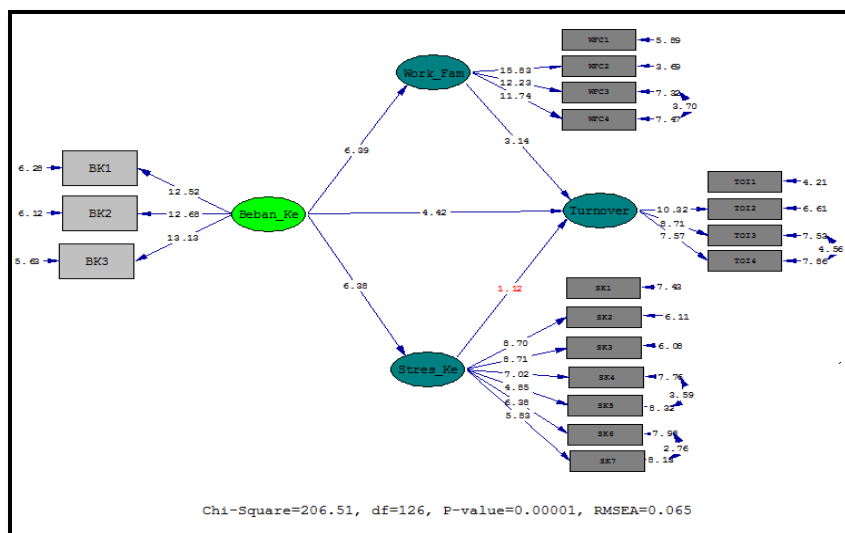
Sumber: Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 10)

Untuk mencari *cut off value* dari X^2 atau *chi-square* dengan koefisien *df* sebesar 126 menggunakan excel dengan rumus =CHIINV(*probability;deg_freedom*). Adapun nilai *chi-square* dengan *probability* 0,05 dan *degree of freedom* 126 yaitu 153, 19.

Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa terdapat 2 indikator marginal fit, 4 indikator fit dan 2 indikator tidak fit. Menurut Hair *et. al.* (2010) dalam Siswoyo (2016) model dinyatakan fit jika memenuhi 4-5 kriteria *goodness of fit* dengan ketentuan kriteria *absolute*, *incremental*, dan *parsimony* terpenuhi. Berdasarkan Tabel 4.16 menunjukkan bahwa uji *goodness of fit* telah memenuhi 6 indikator (2 indikator marginal fit dan 4 indikator fit) maka dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dinyatakan fit.

4. Pengujian Hipotesis Penelitian

Tahap selanjutnya adalah membuat hipotesis penelitian dengan menggunakan kriteria pengujian hipotesis yaitu jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (1,96) atau $P \leq 0,05$ maka H_0 ditolak. Hasil pengolahan data dengan *lisrel* terhadap model fit sebagai berikut:



Gambar 4.2
Output T Value (Lampiran 11)

Gambar 4.2 menunjukkan *path diagram* yang menampilkan nilai t untuk estimasi dengan parameternya. Pada *lisrel* hubungan yang signifikan dengan signifikansi 5% akan ditandai dengan warna hitam sedangkan hubungan yang tidak signifikan akan ditandai dengan warna merah. Adapun nilai t untuk sampel 150 responden dengan tingkat signifikansi 5% yaitu 1,96. Jika nilai t hitung lebih besar daripada 1,96 maka dinyatakan hubungan antara variabel signifikan dan sebaliknya jika nilai t hitung kurang dari

1,96 maka hubungan tidak signifikan. Berdasarkan output di atas menunjukkan bahwa hanya hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention* yang tidak signifikan, hal ini ditunjukkan dengan nilai *t* hitung (1,12) lebih kecil daripada 1,96 dan ditandai dengan warna merah.

Berdasarkan output *t-value* di atas dapat dibuat model persamaan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Stres_Ke} &= 0,638 * \text{Beban_Ke}, \text{ Errorvar.} = 0,593, R^2 = 0,407 \\ &\quad (0,100) \\ &\quad 6,378 \\ \text{Work_Fam} &= 0,549 * \text{Beban_Ke}, \text{ Errorvar.} = 0,699, R^2 = 0,301 \\ &\quad (0,0859) \\ &\quad 6,389 \\ \text{Turnover} &= 0,111 * \text{Stres_Ke} + 0,268 * \text{Work_Fam} + 0,506 * \text{Beban_Ke}, \\ &\quad \text{Errorvar.} = 0,419, R^2 = 0,581 \\ &\quad (0,0986) \quad (0,0851) \quad (0,114) \\ &\quad 1,124 \quad 3,145 \quad 4,421 \end{aligned}$$

Gambar 4.3

Output *Structural Equations* (Lampiran 12)

Output *structural equations* di atas akan dijadikan sebagai acuan untuk melakukan uji hipotesis pada penelitian ini. Kriteria pengujian hipotesis nol (H_0) ditolak jika nilai $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ (1,96). Adapun hasil pengujian semua hipotesis penelitian akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1:

H_0 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta

H_1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta

Kesimpulan:

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien mempunyai nilai positif 0,506 dan t_{hitung} 4,421. Berdasarkan t_{hitung} ($4,421$) $\geq 1,96$ maka dapat disimpulkan **H_0 ditolak dan H_1 diterima**, yang berarti **beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta.**

b. Pengujian Hipotesis 2:

H_0 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap *work family conflict medical representative* di

wilayah Yogyakarta

H_2 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict medical representative* di wilayah Yogyakarta

Kesimpulan:

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien mempunyai nilai positif 0,549 dan t_{hitung} 6,389. Berdasarkan t_{hitung} ($6,389$) $\geq 1,96$ maka dapat disimpulkan **H_0 ditolak dan H_2 diterima**, yang berarti **beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict medical representative* di wilayah Yogyakarta.**

c. Pengujian Hipotesis 3:

H_0 : Beban kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja *medical representative* di wilayah Yogyakarta

H_3 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja *medical representative* di wilayah Yogyakarta

Kesimpulan:

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien mempunyai nilai positif 0,638 dan t_{hitung} 6,378. Berdasarkan t_{hitung} ($6,378$) $\geq 1,96$ maka dapat disimpulkan **H_0 ditolak dan H_3 diterima**, yang berarti **beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja *medical representative* di wilayah Yogyakarta.**

d. Pengujian Hipotesis 4:

H_0 : *Work family conflict* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta

H_4 : *Work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta

Kesimpulan:

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien mempunyai nilai positif 0,268 dan t_{hitung} 3,145. Berdasarkan t_{hitung} ($3,145$) $\geq 1,96$

maka dapat disimpulkan **H₀ ditolak dan H₄ diterima**, yang berarti ***work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta.**

e. Pengujian Hipotesis 5:

H₀ : Stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta

H₅ : Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta

Kesimpulan:

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa koefisien mempunyai nilai positif 0,111 dan t_{hitung} 1,124. Berdasarkan t_{hitung} (1,124) \leq 1,96 maka dapat disimpulkan **H₀ diterima dan H₅ ditolak**, yang berarti **stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta.**

f. Pengujian Hipotesis 6:

H₀ : *Work family conflict* tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta

H₆ : *Work family conflict* memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta

Kesimpulan:

Pengujian variabel mediasi dengan membandingkan hasil pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* dengan mediasi *work family conflict* pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil output *structural equations* (Lampiran 12) menunjukkan bahwa pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,506. Hasil mediasi variabel *work family conflict* merupakan perkalian pengaruh langsung beban kerja terhadap *work family conflict* dengan pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* yakni $0,549 \times 0,268 = 0,147$.

Hasil pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada mediasi *work family conflict* pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa **H₀ diterima dan H₆ ditolak**, yang berarti ***work family conflict* tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta.**

g. Pengujian Hipotesis 7:

H₀ : Stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta

H₇ : Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta

Kesimpulan:

Pengujian variabel mediasi dengan membandingkan hasil pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* dengan mediasi stres kerja

pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil output *structural equations* (Lampiran 12) menunjukkan bahwa pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,506. Hasil mediasi variabel stres kerja merupakan perkalian pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja dengan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* yakni $0,638 \times 0,111 = 0,071$. Hasil pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada mediasi stres kerja pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Dapat disimpulkan bahwa **H₀ diterima dan H₇ ditolak**, yang berarti **stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta.**

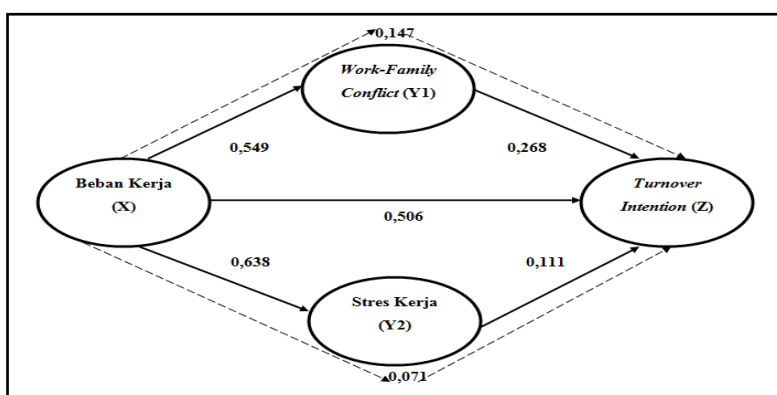
Tabel 4.17
Ringkasan Kesimpulan Hipotesis

No.	Hipotesis	Hasil Uji Hipotesis
H₁	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention medical representative</i> di wilayah Yogyakarta	Diterima
H₂	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>work family conflict medical representative</i> di wilayah Yogyakarta	Diterima
H₃	Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja <i>medical representative</i> di wilayah Yogyakarta	Diterima
H₄	<i>Work family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention medical representative</i> di wilayah Yogyakarta	Diterima
H₅	Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention medical representative</i> di wilayah Yogyakarta	Ditolak
H₆	<i>Work family conflict</i> memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention medical representative</i> di	Ditolak

	wilayah Yogyakarta	
H₇	Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap <i>turnover intention</i> <i>medical representative</i> di wilayah Yogyakarta	Ditolak

Sumber: Data Primer diolah tahun 2017

5. Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Pengaruh Total Variabel Penelitian



Gambar 4.4
Output Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Penelitian

Berdasarkan Gambar 4.4 menunjukkan bahwa *turnover intention* paling besar dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja sedangkan stres kerja tidak mempengaruhi

turnover intention. Adapun pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work family conflict* diperoleh dari perkalian pengaruh langsung beban kerja terhadap *work family conflict* dan pengaruh langsung *work family conflict* terhadap *turnover intention* yakni $0,549 \times 0,268 = 0,147$. Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stres kerja diperoleh dari perkalian pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja dan pengaruh langsung stres kerja terhadap *turnover intention* yakni $0,638 \times 0,111 = 0,071$. Berdasarkan Gambar 4.4 menunjukkan beberapa temuan penelitian yaitu: *Pertama*, beban kerja merupakan variabel dominan yang mempengaruhi *turnover intention*. *Kedua*, stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Ketiga*, *work family conflict* dan stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Tabel 4.18
Ringkasan Pengaruh Langsung

Kausal	Koefisien Pengaruh
Beban Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,506
Beban Kerja -> <i>Work Family Conflict</i>	0,549
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,638
<i>Work Family Conflict</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0,268
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,111

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 13)

Tabel 4.19
Ringkasan Pengaruh Tidak Langsung

Kausal	Koefisien Pengaruh
Beban Kerja -> <i>Work Family Conflict</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0,147
Beban Kerja -> Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,071

Sumber : Data Primer diolah tahun 2017 (Lampiran 13)

Menurut Edi (2013) untuk menghitung Pengaruh Total (PT) sama dengan Pengaruh Langsung (PL) ditambah dengan jumlah Pengaruh Tidak Langsung (Σ PTL) atau secara matematis dirumuskan sebagai berikut: $PT = PL + \Sigma$ PTL. Pengaruh total beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh *work family conflict* yaitu $0,506 + (0,549 \times 0,268) = 0,653$. Pengaruh total beban kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh stres kerja yaitu $0,506 + (0,638 \times 0,111) = 0,577$.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* *Medical Representative* di wilayah Yogyakarta

Berdasarkan pengujian hipotesis satu (H_1) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* artinya jika beban kerja yang diterima meningkat maka akan meningkatkan pula *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta. Penelitian ini sesuai dengan Bakker *et. al.* (2005) dalam Abbasi (2015) menyatakan beban kerja berlebihan merupakan perasaan letih pada pekerjaan tersebut dan berhubungan dengan keinginan meninggalkan pekerjaan. Hal ini didukung dengan pendapat Lee dan Ashforth (1996) dalam Abbasi (2015) menyatakan bahwa seorang karyawan yang merasakan beban kerja berlebihan mempunyai kemungkinan untuk meninggalkan pekerjaan. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja merupakan prediktor terkuat yang mempengaruhi *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta.

Medical representative dihadapkan pada rutinitas pekerjaan dan mobilitas yang sedang seperti dalam melakukan kunjungan rutin kepada dokter terkadang dalam satu hari bisa dua rumah sakit, dalam satu bulan hanya dapat bertemu dengan dokter untuk melakukan promosi sekitar 1-2 kali sedangkan target penjualan tinggi, dan harus memberikan laporan target penjualan setiap akhir bulan kepada atasan. Beban kerja *medical representative* semakin bertambah seiring ketatnya persaingan perusahaan farmasi dengan adanya penerapan BPJS oleh Pemerintah yang mengharuskan menggunakan obat generik. Hal ini tentu akan berdampak pada beban kerja *medical representative* yang semakin meningkat untuk mencapai target penjualan yang juga semakin meningkat.

Medical representative dapat mengalami beban kerja berlebihan secara kuantitatif maupun kualitatif. Adapun contoh beban kerja berlebihan secara kuantitatif yang bisa dirasakan *medical representative* seperti target penjualan yang terlalu tinggi, wilayah *area coverage* yang

terlalu luas, dan laporan administrasi yang biasanya dikerjakan mendekati *deadline* yakni setiap akhir bulan. Adapun contoh beban kerja berlebihan secara kualitatif yakni sejumlah beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat menimbulkan perasaan tidak mampu menyelesaikannya karena dirasa terlalu berat.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu: Patrick (2011), Qureshi *et. al.* (2012), Zeb dan Butt (2016), Jimmy dan I Gede (2016), Rathnasooriya dan Jayatilake (2016), Riberio *et.al.* (2016), Erat *et.al.* (2017), John *et.al.* (2017), Heidari *et.al.* (2018), dan Ramasamy dan Abdullah (2018) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention*.

2. Pengaruh beban kerja terhadap *work family conflict*

***Medical Representative* di wilayah Yogyakarta**

Berdasarkan pengujian hipotesis dua (H_2) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict medical representative* artinya jika beban kerja yang diterima

meningkat maka akan meningkatkan pula *work family conflict medical representative* di wilayah Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Apperson *et. al.* (2002) dalam Ida Ayu dan I Gusti (2016) *work family conflict* cenderung dialami pekerja yang mempunyai jam kerja serta beban kerja yang terlalu padat sehingga pikiran dan perhatiannya hanya terfokus pada satu peran saja. Beban kerja yang dirasakan *medical representative* dapat berdampak pada kehidupan di luar pekerjaan seperti keluarga. *Medical representative* mempunyai sejumlah tugas pokok yang harus diselesaikan dengan jam kerja yang tidak menentu sehingga cenderung menimbulkan *work family conflict*. Ketika beban kerja yang dirasakan *medical representative* berlebihan maka akan menyita perhatian dan pikiran sehingga harus mengesampingkan peran terhadap keluarga.

Menurut Anisah (2010) ada dua faktor yang mempengaruhi terjadinya *work family conflict* yaitu tekanan dalam lingkungan kerja dan tekanan dalam

lingkungan keluarga. Tekanan dalam lingkungan kerja yang dirasakan oleh *medical representative* seperti jam kerja yang tidak menentu dalam melakukan kunjungan terhadap dokter, adanya tugas keluar kota seperti mengikuti pelatihan atau pertemuan dengan atasan di pusat perusahaan, jam kerja lembur pada akhir bulan untuk menyelesaikan laporan administrasi dan target penjualan yang belum tercapai. Adapun tekanan dalam lingkungan keluarga yang bisa dialami *medical representative* seperti adanya kehadiran anak, tanggung jawab terhadap keluarga (orang tua-anak), adanya konflik interpersonal dengan anggota keluarga, serta tidak adanya dukungan keluarga terhadap pekerjaan. Data responden yang menunjukkan bahwa *medical representative* dengan status sudah menikah (72 %) lebih banyak daripada yang belum menikah (28 %), hal tersebut menunjukkan bahwa *work family conflict* lebih banyak terjadi pada *medical representative* yang sudah menikah. *Medical representative* yang sudah menikah tentu

mempunyai tanggung jawab dan peran terhadap keluarga yang lebih besar daripada yang belum menikah.

Agama Islam telah memberikan pedoman yang jelas mengenai peran dan tanggung jawab suami dan istri dalam keluarga. Menurut Nazarudin dalam Enung (2012) agama menjadi pedoman hidup termasuk dalam membangun keluarga yang *sakinah* karena dengan menghayati dan mengamalkan agama Islam secara baik diharapkan setiap anggota keluarga dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Dalam mewujudkan keluarga yang *sakinah* dapat dimulai dengan cara menentukan pasangan yakni mementingkan faktor agama dibandingkan dengan lainnya seperti keturunan, kekayaan dan kecantikan. Adanya pembagian tanggung jawab dan peran antara suami dan istri diharapkan dapat saling membantu dan melengkapi atas segala kekurangan dari kedua belah pihak sehingga dapat mewujudkan keluarga yang *sakinah*. Pembagian tanggung jawab dan peran secara jelas diharapkan dapat

meminimalisir adanya konflik peran di keluarga dan pekerjaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu: Ahuja *et.al.* (2006), Ilies *et.al.* (2007), Yidrim *et. al.* (2008), Lu *et.al.* (2008), Shimazu *et.al.* (2010), Nasurdin and O'Driscoll (2011), Rittippant *et.al.* (2011), Karatepe (2013), Mache *et.al.* (2015), Ilies *et.al.* (2015), Sabil *et.al.* (2016), dan Kleiner dan Wallace (2017) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap *work family conflict*.

3. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja *Medical Representative* di wilayah Yogyakarta

Berdasarkan pengujian hipotesis tiga (H_3) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja artinya jika beban kerja yang diterima meningkat maka akan meningkatkan pula stres kerja *medical representative* di wilayah Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Veithzal dan Deddy (2013) menyatakan bahwa sumber stres sebagian besar

berasal dari pekerjaan. Pendapat tersebut diperkuat dengan pernyataan Hurrell (2001) dalam Veithzal dan Deddy (2013) menyatakan bahwa faktor intrinsik pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja seperti tuntutan fisik berupa kebisingan dan tuntutan tugas seperti jam kerja malam, beban kerja, dan penghayatan terhadap biaya dan risiko. Hal ini sesuai dengan pendapat David dan Newstom (1999) dalam Veithzal dan Deddy (2013) yang menyatakan beban kerja akan menyebabkan stres ketika tugas yang diberikan tidak sebanding dengan keadaan fisik, keahlian, dan waktu yang diberikan.

Sejumlah tugas pokok yang harus dikerjakan dengan waktu yang sudah ditentukan dapat menjadi sumber stres bagi *medical representative*. Hal ini didukung dengan faktor intrinsik pada pekerjaan *medical representative* seperti kunjungan pada dokter malam, mobilitas pekerjaan yang sedang, dan target penjualan yang semakin meningkat. Ketika perusahaan memberikan beban pekerjaan yang tinggi namun tidak disesuaikan dengan kemampuan

medical representative maka akan menyebabkan stres kerja. Dalam penelitian ini beban kerja mempunyai pengaruh cukup besar terhadap stres kerja namun *medical representative* masih mempersepsikan beban kerja yang dialami dan stres kerja yang dirasakan pada kategori sedang.

Menurut Susatyo (2010) tidak selamanya stres dapat dihindari karena ujian dan cobaan datang hanya dari Allah SWT. Langkah terbaik yakni mempersiapkan sikap dan perilaku untuk dapat mengelola stres. Agama Islam telah memberikan petunjuk yang dapat digunakan dalam mengelola stres yaitu niat ikhlas dalam menjalankan setiap usaha, selalu bersikap sabar dan menjaga shalat, selalu bersyukur dan berserah diri kepada Allah SWT, serta memperbanyak doa dan dzikir.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu: Imanaka *et.al.* (2009) , Rehman dan Rehman (2009), Sheraz *et.al.* (2014), Andika dan Imam (2015), Alkubaisi (2015) , Hamim (2015), Erat *et.al.* (2017), Shabbir dan

Naqwi (2017), Poursadeghiyan *et.al.* (2017), dan Vernekar dan Shah (2018) yang membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja.

4. Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention Medical Representative* di wilayah Yogyakarta

Berdasarkan pengujian hipotesis empat (H_4) menunjukkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* artinya jika *work family conflict* yang dialami meningkat maka akan meningkatkan pula *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Amelia (2010) dalam Ni Wayan, dkk. (2016) seseorang yang mempunyai jam kerja lama akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan peran atau tuntutan antara pekerjaan dan keluarga sehingga dapat menimbulkan tekanan yang berdampak pada menurunnya kinerja dan adanya keinginan untuk keluar dari pekerjaan. *Medical representative* lebih banyak bekerja di lapangan seperti rumah sakit dan apotik

dengan jam kerja yang tidak menentu sehingga dapat mengganggu peran terhadap keluarga. Berdasarkan data responden menunjukkan bahwa persentase *medical representative* yang sudah menikah lebih besar daripada yang belum menikah yakni sebesar 72%. Hal tersebut membuktikan bahwa *work family conflict* lebih banyak terjadi pada *medical representative* yang sudah menikah karena adanya tanggung jawab terhadap keluarga yang lebih besar dan dapat menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Medical representative dapat mengalami *work family conflict* dengan kategori sebagai berikut: *Pertama, time based conflict* yaitu konflik yang timbul akibat seseorang menggunakan waktunya untuk memenuhi suatu peran sehingga mengganggu peran yang lain. Contohnya ketika *medical representative* harus bekerja melebihi jam kantor untuk memenuhi tugas kunjungan dengan dokter maka akan mengurangi waktu bersama keluarga. *Kedua, strain based conflict* yaitu konflik yang timbul akibat

seseorang menerima tuntutan dari suatu peran sehingga mengganggu peran lainnya. Contohnya *medical representative* harus melaksanakan tugas di luar kota maka akan mengganggu peran dalam keluarga sebagai orang tua atau anak. *Ketiga, behavior based conflict* yaitu konflik yang timbul akibat seseorang mengalami kesulitan mengubah perilaku dari satu peran dengan peran lain. Contohnya ketika seorang *medical representative* sedang mengalami konflik dengan rekan kerja dan kembali ke rumah dengan keadaan marah kemudian masih terbawa suasana saat berinteraksi dengan keluarga.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu: Haar (2004), Ghayyur *et. al.* (2012), Haar dan Roche (2012), Alsam *et.al.* (2013), Lee *et.al.* (2014), Khan *et.al* (2014), Ajaz *et.al.* (2015), Long *et.al.* (2016), Azhar *et.al.* (2016), dan Chung *et.al.* (2017) yang membuktikan bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

5. Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* *Medical Representative* di wilayah Yogyakarta

Berdasarkan pengujian hipotesis lima (H_5) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* artinya jika stres kerja yang dialami meningkat maka tidak meningkatkan pula *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta. Stres kerja dapat tidak berpengaruh terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta karena bergantung pada perilaku individu dalam mengatasi stres itu sendiri. Menurut Hanger (1999) dalam Veithzal dan Deddy (2013) menyatakan bahwa stres bersifat sangat personal dan bisa bersifat destruktif jika daya tahan mental dan beban yang dialami tidak seimbang. Sumber stres tidak selalu menyebabkan gangguan psikologis maupun fisiologis karena bergantung pada persepsi individu memandang stres yang dialami. Setiap individu bisa mempersepsikan stres kerja dengan cara yang berbeda, dalam penelitian ini stres kerja dipersepsikan oleh *medical representative* bersifat

positif atau *eustress*. Hal ini didukung dengan tingkat adaptasi yang baik sehingga stres kerja tidak menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Wiari dkk. (2016) berpendapat bahwa ketika individu berada pada situasi yang tidak diinginkan maka akan mendorong individu tersebut untuk melakukan usaha membuat dirinya kembali nyaman. Menurut Wiari dkk (2016) upaya yang dilakukan oleh individu untuk menghadapi permasalahan yang menyebabkan stres disebut *coping stress*. Lazarus dan Folkman (1984) dalam Wiari dkk. (2016) membagi bentuk *coping stress* menjadi dua yaitu: *emotion focused coping* dan *problem focused coping*. *Emotion focused coping* yakni upaya untuk mengatasi stres dengan hanya memaknai yang terjadi dalam dirinya atau melakukan hal yang dapat mengurangi stres tersebut tanpa berusaha mengubah situasi atau masalah yang sedang dihadapi. *Problem focused coping* yakni upaya untuk mengatasi stres dengan berusaha mencari solusi untuk menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Kemampuan

individu untuk melakukan *coping stress* dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti yang termuat pada *Journal Personality and Social Pyschology* dalam Wiari dkk. (2016) yaitu: jenis kelamin, tingkat pendidikan, perkembangan usia, dan status sosial ekonomi.

Menurut Wiari dkk. (2016) tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap *coping stress* artinya semakin tinggi tingkat pendidikan individu maka semakin tinggi juga kompleksitas kognitif sehingga individu akan lebih realistis dan aktif dalam usaha menyelesaikan permasalahan. Hal ini sesuai dengan data responden menunjukkan bahwa persentase tertinggi *medical representative* sebesar 58,7% atau 88 responden mempunyai pendidikan terakhir S1. Latar belakang pendidikan *medical representative* tersebut dapat dikatakan tinggi sehingga akan mempengaruhi cara berpikir menjadi lebih realistis dan aktif dalam usaha menyelesaikan masalah seperti ketika terjadi stres kerja tidak serta-merta langsung menimbulkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Wiari dkk. (2016) menyatakan usia juga berpengaruh terhadap *coping stress* seperti pada usia dewasa cenderung menggunakan *emotion coping stress*. Kecenderungan untuk menggunakan *emotion coping stress* karena orang yang lebih tua beranggapan bahwa mereka tidak mampu membuat perubahan dalam menyelesaikan masalah sehingga lebih memilih mengatur emosi. Berdasarkan data responden menunjukkan bahwa persentase tertinggi *medical representative* berusia 31-40 tahun atau dapat dikatakan usia dewasa sehingga ketika terjadi stres kerja maka *medical representative* hanya sebatas memaknai tanpa berusaha menyelesaikan masalah seperti keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

6. *Work family conflict* memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention Medical Representative* di wilayah Yogyakarta

Berdasarkan pengujian hipotesis enam (H_6) menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical*

representative di wilayah Yogyakarta artinya jika beban kerja yang diterima meningkat maka secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention* melalui meningkatnya *work family conflict*. Dalam penelitian ini *work family conflict* bukan merupakan variabel mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* walaupun hasil pengujian hipotesis dua (H_2) menyatakan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work family conflict* serta pengujian hipotesis empat (H_4) menyatakan *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini disebabkan oleh hasil pengaruh langsung beban kerja terhadap *turnover intention* lebih besar daripada mediasi *work family conflict* pada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian ini beban kerja yang dirasakan oleh *medical representative* dapat menyebabkan *work family conflict*. Dalam menjalankan rutinitas pekerjaan *medical representative* terkadang melebihi jam kantor sehingga

mengakibatkan waktu bersama keluarga berkurang serta mengganggu peran di luar pekerjaan. *Medical representative* dapat menjalankan lebih dari satu peran seperti peran sebagai ayah/ibu bagi anak, peran suami/istri bagi pasangan, peran dalam keluarga dan masyarakat. Usaha untuk menjalankan peran-peran tersebut terkadang menimbulkan pertentangan karena keterbatasan waktu, sumber daya, dan adanya tuntutan lebih pada peran tertentu. Pertentangan peran terutama antara pekerjaan dan keluarga (*work family conflict*) yang terjadi secara terus-menerus dapat menimbulkan keinginan *medical representatif* untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Andika dan Imam (2015) menunjukkan bahwa *work family conflict* tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention junior auditors* di wilayah Jabodetabek.

7. Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention Medical Representative* di wilayah Yogyakarta

Berdasarkan pengujian hipotesis tujuh (H₇) menunjukkan bahwa stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention medical representative* di wilayah Yogyakarta artinya jika beban kerja yang diterima meningkat maka secara tidak langsung tidak berpengaruh terhadap meningkatnya *turnover intention* melalui meningkatnya stres kerja. Dalam penelitian ini stres kerja bukan merupakan variabel mediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karena pada pengujian hipotesis lima (H₅) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja sebagai mediasi beban kerja terhadap *turnover intention* juga ditolak.

Beban kerja yang dialami oleh *medical representative* akan menimbulkan tekanan baik secara fisik maupun psikologis sehingga menyebabkan stres kerja.

Namun stres kerja yang dirasakan *medical representative* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* artinya dengan meningkatnya stres kerja tidak meningkatkan pula *turnover intention*. *Medical representative* dalam mempersepsikan sumber stres berbeda-beda serta dapat menganggap stres kerja bersifat positif. Perbedaan *medical representative* dalam merasakan stres kerja dapat dipengaruhi oleh upaya dalam menangani stres. Kemampuan untuk melakukan upaya menangani stres atau *coping stress medical representatif* dapat dipengaruhi oleh faktor tingkat pendidikan dan perkembangan usia. Hal ini sesuai dengan data responden yang menunjukkan bahwa persentase tertinggi *medical representative* yakni Strata Satu (S1) yang dapat dikatakan berpendidikan tinggi untuk tenaga *marketer*. Data responden juga menunjukkan bahwa persentase tertinggi usia *medical representative* masuk dalam kategori dewasa yakni usia 31-40 tahun. Tingkat pendidikan yang tinggi serta perkembangan usia (dewasa) diharapkan dapat mendorong *medical representative* lebih

realistis dalam menghadapi stres kerja sehingga tidak menyebabkan adanya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.