BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda)

a. Definisi *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda)

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan. Menurut Marquise dan Huston (dalam Jamadin *et al*, 2015) *Work-Family Conflict* adalah "masalah internal dan eksternal yang terjadi akibat dari perbedaan pendapat, nilai-nilai, keyakinan dari dua orang atau lebih". Menurut Netemeyer, dkk (1996) *Work-Family Conflict* adalah bentuk konflik antar peran di mana terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan dan ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga. Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *Work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran yang di mana tekanan peran dari pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. *Work-Family Conflict* muncul karena ketidaksesuaian antara hal yang telah terjadi dan hal yang diharapkan. Ketika seseorang mempunyai suatu harapan dan harapan tersebut tidak sesuai dalam pekerjaan, maka akan mengganggu peran dalam keluarga dan juga sebaliknya. Ada tiga macam konflik peran ganda menurut Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu :

a) ***Timed-based conflict.***

Merupakan waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). *Timed-based conflict* memiliki dua bentuk yaitu tekanan yang muncul karena seseorang mengalami kesulitan saat membagi waktu dalam memenuhi kebutuhan beberapa peran dan tekanan yang muncul karena banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam memenuhi satu peran sehingga kebutuhan peran lain tidak dapat dipenuhi.

b) Strain-based conflict.

Konflik yang terjadi karena tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya. Pada *strain-based conflict* seseorang akan mengalami tekanan apabila tidak dapat mengintegrasikan beberapa peran, tekanan yang dirasakan seperti tegang, gelisah, kelelahan, kelesuan dan mudah marah.

c) ***Behavior-based conflict.***

Konflik yang terjadi karena ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan dan keluarga).

b. ***Indicator Work-Family Conflict*** **(Konflik Peran Ganda)**

Menurut Netemeyer, dkk (1996) indikator dari *Work Family conflict* adalah sebagai berikut :

a) Tekanan pekerjaan *(work demand)*

Tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

b) Tekanan keluarga *(family demand)*

Tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

c. Faktor-faktor *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda)

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *work- family conflict* menurut Frone, Russell and cooper (1997) dalam Rahmawati (2015) sebagai berikut :

a) Tekanan sebagai orang tua

Tekanan ini merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam suatu keluarga. Beban tersebut bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak.

b) Tekanan perkawinan

Tekanan ini merupakan beban bagi pasangan di dalam suatu keluarga. Beban tersebut bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena

pasangan tidak bisa membantu, tidak adanya dukungan dari pasangan dan juga sikap pasangan yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

c) Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan

Hal ini mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan ini bisa berupa kesediaan pasangan untuk menemani dan memberi bantuan sewaktu dibutuhkan oleh pasangan.

d) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Hal ini mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya, sebagai orang tua. Keterlibatan ini bisa berupa menemani perkembangan anak dan selalu ada sewaktu dibutuhkan anak.

e) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan ini bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan didalam keluarga yang tersita.

d. Dampak *Work-Family Conflict* (Konflik Peran Ganda)

Dampak dari *work family conflict* sendiri antara lain sebagai berikut:

a) Ada hubungan negatif antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan dalam keluarga (Parasuraman & Simmers,2001)

b) Ada hubungan negative antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan perkawinan (Kim & Ling, 2001)

c) Ada hubungan negative antara konflik pekerjan dan keluarga dengan kesejahteraan psikologis (Noor,2002)

d) Ada hubungan negative antara konflik pekerjaan dan keluarga dengan kepuasan kerja (Grandey *et al*., 2005)

2. Stres Kerja

a. Definisi Stres Kerja

Menurut Robbins (1996) Stres merupakan suatu kondisi dimana seorang individu dihadapkan secara langsung dengan suatu peluang, kendala (*constrains*), atau tuntutan (*demand*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting. Tingkat stress kerja seorang individu dapat dinaikkan oleh faktor-faktor yang beraneka seperti kepribadiannya, konflik peran, dan rancangan pekerjaan itu.

Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi suaru pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari *symptom*, seperti emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, tegang, gugup, cemas, merokok yang berlebihan, tekanan darah meningkat dan juga mengalami gangguan pencernaan.

b. Indikator Stres Kerja

Menurut Caesary dkk (2012) ada 4 indikator untuk mengukur stress kerja, diantaranya :

a) Stressor Lingkungan Fisik

Merupakan stres yang di sebabkan oleh Lingkungan fisik ditempat kerja seperti kebisingan, ruang kerja yang panas, ruang kerja yang sempit dan sebagainya.

b) Stressor Indvidu

Merupakan stres yang disebabkan oleh individu itu sendiri, atau adanya masalah pribadi yang dihadapi seperti masalah keluarga.

c) Stressor Kelompok

Merupakan stress yang disebabkan oleh kelompok kerja atau tim dimana dia bekerja, biasanya persaingan sesama rekan kerja yang tidak sehat akan menimbulkan beban tersendiri bagi karyawan.

d) Stressor Organisasi

Merupakan stress yang disebabkan oleh organisasi itu sendiri, misalnya adanya kebijakan organisasi yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan.

c. Faktor-faktor timbulnya Stres kerja

Menurut Robbins (1996) ada beberapa penyebab stres dalam pekerjaan, diantaranya :

1. Faktor lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.

a. Ketidakpastian Ekonomi

Ketidakpastian kenaikan harga dengan gaji karyawan tidak yang tidak signifikan tetap menjadi pemicu stres nya karyawan karena kebutuhan pokoknya tidak mencukupi.

b. Ketidakpastian Politis

Karyawan akan merasa terancam dengan perubahan politik, sehingga menimbulkan stres.

c. Ketidakpastian Teknologis

Inovasi baru dapat membuat ketrampilan dan pengalaman seorang karyawan usang dalam waktu yang sangat pendek oleh karena itu dapat menyebabkan stres.

2. Faktor Organisasi

Tekanan untuk menghindari kekeliruan atau menyelesaikan tugas dalam suatu kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, sehingga dikategorikan faktor-faktor ini di sekitar tunutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi dan tingkat hidup organisasi.

a. Tuntutan tugas.

Merupakan faktor yang dikaitkan dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak fisik Lini perakitan dapat member tekanan pada seseorang bila kesepakatan dirasa berlebihan. Selain itu akan menimbulkan ketergantungan tugas sehingga berpotensi stres.

b. Tuntutan Peran

Tuntutan ini berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran hampir menciptakan harapan yang tidak bisa dirujukkan atau dipuaskan.

c. Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan ini biasanya diciptakan oleh karyawan lain, kurangnya dukungan social, rekan kerja, dan hubungan pribadi yang buruk dapat memicu stress yang cukup besar, seperti pada karyawan dengan kebutuhan social yang tinggi.

d. Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi (pembeda) dalam organisasi, tingkat aturan dan juga pengaturan dimana keputusan tersebut diambil, aturan yang berlebihan dan juga kurangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan, bila kebijakan yang dibuat oleh struktur organisasi tidak memperhatikan perbedaan dalam organiasi maka akan dapat menimbulkan stres bagi kryawan karena kebijakan sepihak.

e. Kepemimpinan Organisasi

Gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi beberapa pejabat eksekutif keputusan menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut dan kecemasan karyawan membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikutinya.

f. Tahap Hidup Organisasi

Siklus organisasi mulai dari didirikan, tumbuh, menjadi dewasa dan akhirnya kemudian merosot. Tahap kehidupan organisasi yaitu dimana dia ada dalam daur 4 tahap ini, menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda untuk para karyawan. Tahap pendirian dan kemrosotan menjadi tahapan yang penuh dengan stres, karena mengandung kegairahan dan ketidakpastian yang tinggi.

3. Faktor Individual

Faktor ini mencakup faktor-faktor dalam kehidupan pribadi karyawan, terutama faktor-faktor isu keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian intern.

a. Masalah Keluarga

Keluarga secara kosisten menunjukkan bahwa orang menganggap hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu hal yang berharga. Kesulitan dalam pernikahan, pecahnya hubungan dan juga kesulitan dalam mendisiplinkan anak merupakan contoh dari masalah Keluarga yang dapat memicu stres karyawan yang akan terbawa ke tempat kerja.

b. Masalah Ekonomi

Masalah ekonomi diciptakan oleh individu yang terlalu merentangkan. Sumber daya keuangan karyawan merupakan suatu perangkat kesulitan pribadi lain yang dapat memicu stres.

4. Kepribadian

Hampir dari setiap kondisi kerja memicu stres karyawan tergantung pada reaksi karyawan, kondisi-kondisi tersebut diantaranya :

a. Beban kerja yang berlebihan
b. Tekanan atau desakan waktu
c. Kualitas supervisi yang jelek
d. Iklim politis yang tidak aman
e. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja
f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tangung jawab
g. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
h. Frustasi
i. Konflik antar pribadi dan antar kelompok

j. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan

k. Berbagai bentuk perubahan

Selain itu, stres juga dapat disebabkan masalah-masalah yang terjadi diluar perusahaan. Penyebab *stress off the job* diantaranya :

a. Kekuatiran finansial

b. Masalah-masalah yang berasngkutan dengan anak

c. Masalah-masalah fisik

d. Masalah-masalah perkawinan (missal perceraian)

e. Perubahan yang terjadi ditempat tinggal

f. Masalah-masalah pribadi lainnya, seperti kematian sanak saudara.

d. Dampak Stres Kerja

Menurut Robbins (1996) ada tiga macam akibat stres, yaitu :

1. Gejala Fisik

Stress dapat memicu perubahan dalam metabolisme, meningkatkan detak jantung dan juga pernafasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala serta menyebabkan serangan jantung.

2. Gejala Psikologis

Stres dapat menyebabkan ketidakpuasan yang berkaitan dengan pekerjaan, misalnya ketegangan, kecemasan, kebosanan, mudah marah, dan

suka menunda pekerjaan. pekerjaan yang memberikan keragaman, arti penting, otonomi, umpan balik, dan identitas tingkatan rendah pada penanggung pekerjaan akan menciptakan stres dan mengurangi kepuasan serta keterlibatan dalam pekerjaan itu.

3. Gejala Perilaku

Stres yang berkitan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja.

3. Turnover Intention

a. Definisi *Turnover Intention*

Turnover Intention merupakan niat karyawan untuk meninggalkan organisasinya dan berpindah ke organisasi yang lain Prajogo (2013). Menurut Pasewark dan Strawser (1996) dalam Sandi (2014), menjelaskan bahwa *Turnover Intention* mengacu pada niat seseorang untuk mencari alternatif pekerjaan lain dan belum terwujud dalam bentuk perilaku nyata. Keinginan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Menurut Mobley (2011) dalam Windu Wicaksono (2017), *Turnover Intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan

untuk berhenti bekerja secara suka rela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain sesuai pilihannya sendiri.

Windu Wicaksono (2016), dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover* sebagai berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik itu atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi tempat karyawan tersebut bekerja.

b. Dimensi atau Indikator *Turnover Intention*

Dimensi atau Indikator *Turnover Intention* menurut Prajogo (2013) :

a) Pikiran untuk keluar

Ide seseorang untuk keluar dari suatu perusahaan yang disebabkan oleh berbagai faktor.

b) Keinginan untuk mencari lowongan

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada suatu organisasi lain.

c) Adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

Keinginan karyawan untuk mencoba berpisah ke organiasi lain.

c. Faktor-faktor yang menyebabkan *Turnover Intention*

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya :

a) Usia

Menurut Maier (1971) dalam Sanjoko (2015), pekerja muda mempunyai tingkat *turnover* yang lebih tinggi dari pada pekerja yang lebih tua. Menurut Gilmer (1996) dalam Sanjoko (2015), berpendapat bahwa tingkat *turnover* yang lebih tinggi pada karyawan berusia muda disebabkan karena masih memiliki keinginan untuk mencoba-coba pekerjaan atau organisasi kerja serta ingin mendapatkan keyakinan diri lebih besar melalui cara tersebut.

b) Lama Kerja

Menurut Parson *et.al*, (1985) dalam Sanjoko (2015), *turnover* lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Hasil penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan adanya korelasi negatif antara massa kerja dengan *turnover*, yang berarti semakin rendah kecenderungan *turnover* karyawan.

c) Tingkat pendidikan dan Inteligensi

Menurut Mowdey *et.al,* (1982) dalam Sanjoko (2015), berpendapat bahwa tingkat pendidikan berpengaruh pada dorongan untuk melakukan *turnover*. Dikatakan bahwa mereka mempunyai intelegensia tidak selalu tinggi akan memandang tugas tugas yang

sulit sebagai tekanan dan sumber kecemasan. Mereka mudah gelisah dengan tanggung jawab yang dibebankan padanya dan merasa tidak aman. Sebaliknya, mereka yang mempunyai tingkat intelegensia yang lebih tinggi akan mudah merasa bosan denga pekerjaan yang monoton. Mereka akan lebih berani dan mencari pekerjaan baru daripada mereka yang pendidikannya terbatas.

d) Keikatan terhadap perusahaan

Menurut Mowday *et.al,* (1982) dalam Sanjoko (2015), pekerja yang mempunyai rasa keikatan yang kuat terhadap perusahaan tempat bekerja berarti mempunyai dan juga membentuk perasaan memiliki (*Sense of Belonging*), rasa aman, efiksi, tujuan dan arti hidup, serta gambaran diri yang positif.

e) Kepuasan kerja

Menurut Wexley dan Yuki (2003) dalam Sanjoko (2015), mengatakan bahwa semakin banyak aspek-aspek atau nilai-nilai dalam perusahaan sesuai dengan dirinya maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

f) Budaya Perusahaan

Menurut Tani (1990) dalam Sanjoko (2015), budaya perusahaan merupakan suatu kekuatan tak terlihat yang mempengaruhi

pemikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja didalam perusahaan.

c. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Dharma (2013) dalam Dwiningtyas (2015), menyebutkan dampak *turnover* bagi perusahaan, yaitu :

a. Biaya penarikan karyawan

   Menyangkut waktu daan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari.

b. Biaya latihan

   Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih.

c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari apa yang dihasilkan karyawan baru tersebut.

d. Tingkat kecelakaan karyawan baru, cenderung lebih tinggi.

e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan.

f. Peralatan produksi yang tidak bisa digunakan sepenuhnya.

g. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

h. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan pekerjaan.

4. Generasi X dan Y

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) generasi didefinisikan sebagai orang-orang yang hidup dalam waktu yang sama. Menurut Andiyasari dan Pitaloka (2010) Generasi didefinisikan sebagai kelompok orang berdasarkan identifikasi kelompok usia (tahun kelahiran) yang sama, termasuk kesamaan lokasi dan kesamaan peristiwa kehidupan yang signifikan dan terjadi selama tahapan perkembangan kritikal dalam hidup seseorang sehingga membentuk cara pandang yang sama atas dunia yang dihadapi. Menurut Kupperschnidt (2000) generasi merupakan suatu identitas kelompok dengan tahun kelahiran, masa (era) dan peristiwa bersejarah yang sama sebagai tahap kritis perkembangannya (Dries, Papermans, De Kerpel, 2008). Howe dan Strauss (2007) mengembangkan ada 4 Generasi, yaitu :

1. Generasi tradisionalis (tahun kelahiran 1925-1945)
2. Generasi Baby boomers (tahun kelahiran 1946-1964)
3. Generasi X (tahun kelahiran 1965-1979)
4. Generasi Y (tahun kelahiran 1980-2000)

Pada setiap generasi, mempunyai *worldview*-nya masing-masing, termasuk generasi Y di Indonesia yang sering dikenal sebagai generasi millennium. Generasi ini tumbuh dengan akses yang lebih besar terhadap informasi dan juga perkembangan teknologi, serta memanfaatkan social networking media sebagai bagian dari aktivitas sehari-hari. Sprague (2008)

dalam Andiyasari dan Pitaloka (2010) mengatakan bahwa dalam beberapa publikasi, generasi Y dianggap sebagai generasi tidak sabar, tidak loyal, tidak menghormati otoritas, telalu banyak menghabiskan waktu untuk online, dan juga memiliki ketrampilan komunikasi yang buruk.

Menurut Solnet dan Hood (2008) Generasi Y lebih mudah mengekspresikan pendapat, lebih menuntut dibandingkan generasi sebelumnya, memiliki toleransi kebosanan rendah, menyukai tantangan dan juga tanggung jawab, mandiri, menginginkan adanya pengakuan, dan juga pemberian umpan balik secara konstan. Beberapa karakteristik diatas jika salah dipersepsikan dapat mengarah pada stereotipe generasi Y. Menurut Johann G. Riescher (2009) dalam Fawazi (2013) generasi X memiliki ekspektasi kerja sebagai berikut :

a. Diberi otoritas dalam pekerjaan
b. Keterlibatan dalam pengambilan keputusan
c. Menginginkan adanya profit sharing
d. Menyukai adanya pengembangan diri yang di fasilitasi dengan baik oleh perusahaan tempat bekerja.

Sedangkan pada generasi Y, atau yang lebih dikenal sebagai generasi millennium ekspektasi kerja menurut Roberrt Half Internasional (2008) dalam Fawazi (2010) :

a. Penghargaan atas hasil kerja yang dicapai

b. Diberi kesempatan dalam setiap penanganan masalah yang ada
c. Mudahnya mengakses informasi-informasi terbaru melalui teknologi atau internet.
d. Waktu kerja yang seimbang antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
e. Membutuhkan keleluasaan bekerja dimanapun dan kapanpun.

e. Turunan Hipotesis

1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

Untuk mewujudkan suatu kondisi organisasi agar berfungsi secara efektif, maka diperlukan suatu hubungan kerja dalam lingkungan kerja tersebut. Hal ini dibutuhkan untuk perolehan informasi yang penting. *Work Family Conflict* merupakan bentuk ketidaksesuaian konflik peran antara tanggung jawab rumah dan tempat kerja. Jika karyawan merasakan ketidakmampuan dalam menjalankan peran tersebut, maka akan berdampak pada keinginan untuk keluar dari perusahaan, karena wanita yang telah berkeluarga akan tetap menjalankan tugas yang menjadi kodratnya tersebut. Dalam hal ini, yang menjadi fokus peneliti yaitu seorang wanita yang sudah berkeluarga karena mereka memiliki tanggung jawab yang lebih dibandingkan wanita yang belum berkeluarga. Hasil penelitian yang mendukung penelitian ini diantaranya : Windu Wicaksono (2016), Dwi Irzani (2014), Nanda dan Utama (2015), Baharudin dkk (2016).

Tabel 2. 1 Jurnal pendukung hipotesis penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	variabel	Temuan
1.	Windu Wicaksono, (2016)	Pengaruh *Job Inscurity*, *Job stress*dan work family conflict terhadap *Turnover Intention* (Studi pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang)	- *Job Inscurity* - *Job stress* - *Work-Family Conflict* - *Turnover Intention*	*Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.*
2.	Dwi Irzani dan Witjaksono, A. D. (2014)	Pengaruh konflik Peran dan Ambiguitas peran terhadap keinginan Keluar Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai variabel mediasi pada PT. Asuransi Raksa Pratikaradi Surabaya.	- Konflik peran - Ambiguitas peran - Intensi keluar - Kepuasan kerja	Konflik Peran berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.*
3.	Nanda, N. L. N. K., & Utama, I. (2015)	Pengaruh konflik kerja-keluarga dan kepuasan kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada Restoran Pizza Hut mall bali Galeria.	- Konflik kerja-keluarga - Kepuasan kerja - *Turnover Intention*	Konflik kerja-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention.*
4.	Burhanudin, dkk (2016)	A Model of Work-Family Enrichment And Job Satisfaction	- Work-Family Enrichment - Job satisfaction	Work-family enrichment positively related to job satisfaction

Berdasarkan uraian diatas didapat rumusan hipotesis yaitu :

H1 : *Work Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

2. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja

Menurut Frone *et al* (1992) konflik antara pekerjaan dan keluarga mempunyai hubungan dengan depresi dan juga keluhan sosmatik. Setiap karyawan pasti pernah merasakan stress kerja, terutama pekerja swalayan yang memiliki tuntutan kerja yang harus selalu focus dan teliti. jika beban kerja terlalu banyak maka akan menimbulkan tekanan dan biasanya itu akan terbawa sampai ke rumah. Sedikitnya waktu dirumah dengan kondisi lelah dan ditambah pekerjaan rumah yang belum terselesaikan seperti bersih-bersih dan mengurus anak, akan membuat pekerja wanita tersebut mudah mengalami stres. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini diantaranya : Raharjo (2009), Pranandari (2014), Suryani dkk (2014), Jin *et.al*, (2017).

Tabel 2. 2 Jurnal pendukung hipotesis penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	variabel	Temuan
1.	Slamet Raharjo, 2009	*Work-Family Conflict*, stress kerja dan pengaruh kinerja pelayanan konsumen pada PT Bank Mandiri Surakarta	- *Work-Family Conflict* - Stress kerja - Kinerja	*Work family-Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
2.	Pranandari, A. (2014)	Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan pada Stres Kerja: Studi pada Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM	- Konflik Pekerjaan-Keluarga - Konflik Keluarga-Pekerjaan - Stres Kerja	Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.
3.	Suryani dkk (2014)	Work Family Conflict, job stress, and Job Performance (case study Spa Employee In Bali)	-*Work Family Conflict* -*Job stres* -*Job Performance*	Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh

				positif dan signifikan terhadap stres kerja
4.	Jin, *et al* (2017)	The relationships between job and organizational characteristics and role and job stress among Chinese community correctional workers. *International Journal of Law, Crime and Justice*.	- *Job* - *Organizational characteristics* - *Role* - *Job stress*	Ambiguitas peran dan konflik peran meningkatkan stress kerja

`

Berdasarkan rumusan diatas didapatkan rumusan hipotesis :

H2 : *Work family-Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

3. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Jika seorang karyawan mengalami stress kerja, maka mereka akan merasa terbebani dalam menjalankan pekerjaannya, dan banyak dari mereka yang tidak mampu sehingga memilih untuk berhenti dari suatu perusahaan. Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan tersebut untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini yaitu : Windu Wicaksono (2016), Sanjoko (2015), Ribut Yulianto (2017), Waspodo dkk (2013).

Tabel 2. 3 jurnal pendukung penelitian

No.	Peneliti	Judul penelitian	Variabel	Temuan
1.	Windu Wicaksono, (2016)	Pengaruh *Job Inscurity*, *Job stress*dan work family conflict terhadap *Turnover Intention* (Studi pada CV. Batik Indah Rara Djonggrang)	- *Job Inscurity* - *Job stress* - *Work-Family Conflict* - *Turnover Intention*	stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*
2.	Ribut Yulianto, 2017	Pengaruh konflik peran dan ambiguitas peran terhadap *Turnover Intention* melalui stress kerja sebagai variabel intervening pada karyawan BPJS kesehatan Yogyakarta	- Konflik peran - Ambiguitas peran - *Turnover Intention* - Stress kerja	stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*
3.	SANJOKO, D. C., & NUGRAHENI, R. (2015)	Analisis pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap *Turnover Intention* karyawan *Pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan)*	- Stres kerja - Lingkungan kerja - Kepuasan kerja - *Turnover Intention*	stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*
4.	Waspodo dkk (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan stress Kerja terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan PT Unitex di Bogor.	- Kepuasan kerja - Stres kerja - *Turnover Intention*	Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan rumusan diatas, didapatkan rumusan hipotesis :

H3 : stres kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

4. Pengaruh *Work Family conflict* terhadap *Turnover Intention* dimediasi oleh Stres kerja.

Secara teori, *work family conflict* berpengaruh positif terhadap niat karyawan untuk keluar dari suatu perusahaan atau mencari pekerjaan di tempat lain. Semakin tinggi konflik peran yang dirasakan oleh karyawan seperti tekanan kerja akan membuat karyawan tersebut mengalami stres dan akan berujung kepada niatan karyawan untuk keluar, atau mencari pekerjaan yang lain. Sebaliknya, semakin rendah suatu konflik peran pada karyawan maka akan semakin menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan karena mereka tidak terlalu mengalami stres yang berat. Jadi, logika dari penurunan hipotesis ini, apabila *Work-Family Conflict* itu tinggi dan di sertai stres kerja yang tinggi, maka *Turnover Intention* yang dirasakan oleh karyawan akan ikut tinggi. Penelitian yang mendukung dilakukan oleh Putra (2016) yang meyatakan bahwa stress kerja mampu memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

Tabel 2. 4 jurnal pendukung hipotesis penelitian

No	Peneliti	Judul Penelitian	Variael	Temuan
1.	Erendra Bima Yudha Putra	Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* dengan stress kerja dan moti*Turnover Intention*vasi kerja sebagai variabel mediasi	- Work-family conflit - Stres kerja - Motivasi kerja - *Turnover Intention*	Stres kerja mampu mengintervensi hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan rumusan diatas, didapat rumusan hipotesis :

H4 : *Work Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

5. Pengaruh *work family conflict* pada *Turnover Intention* yang dimediasi stress kerja lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan generasi X.

Banyak penelitian yang telah membuktikan bahwa adanya pengaruh *work family conflict* terhadap *Turnover Intention*, namun pembahasan tidak sampai pada faktor perbedaan generasi para karyawannya. Pada masa sekarang ini, banyak fenomena yang membahas tentang peran para karyawan yang diidentifikasi dari generasi atau tahun lahirnya. Setiap Generasi memiliki karakteristik yang berbeda yang menyebabkan perbedaan pola pikir di setiap generasinya. Seperti pada generasi X yang dikenal sebagai generasi yang menghormati otoritas, dekat dengan keluarga, dan ambisius. Bagi generasi X, bonus, gaji, dan reward sebagai tanda prestasi kerja merupakan hal yang penting bagi mereka karena jika dilihat dari sudut pandang usia, hal semacam materi menjadi faktor utama dalam mencari pekerjaan. Pada generasi x ini, melakukan pekerjaan yang melampaui jam kerja bukanlah hal tidak biasa, asal mereka diberi timbal balik yang sesuai dan terbiasa bekerja secara independent (*zemke,2000*) dalam Fawazi (2013).

Sebaliknya, Generasi Y yang dikenal dengan karakteristik yang tidak loyal terhadap perusahaan, tidak sabar, terlalu banyak menghabiskan waktu online, dan tidak menghormati otoritas Sprague (2008) dalam Andiyasari dan Pitaloka (2010). Pada generasi Y ini, mereka menginginkan rekan kerja yang menyenangkan. Para generasi Y menilai bahwa diberikannya waktu luang untuk kehidupan pribadi sangat penting bagi mereka karena, hal tersebut bisa membuat pikiran mereka menjadi terlepas dari beban pekerjaan yang meliputinya selama hampir seminggu dan setelahnya bias kembali bekerja dengan semangat baru Fawazi (2013).

Kinicki and Fugate (2013) Generasi X memiliki karakteristik yaitu percaya diri, mudah beradaptasi, sinis, memiliki wewenang dan mandiri. Pada generasi Y mereka sadar akan hak haknya, lebih berwawasan sipil, menghargai keragaman dan *multitask*. Dilihat dari uraian diatas, dapar di rumuskan hipotesis :

H5 : Pengaruh *Work family conflict* terhadap *Turnover Intention* lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan pada generasi X.

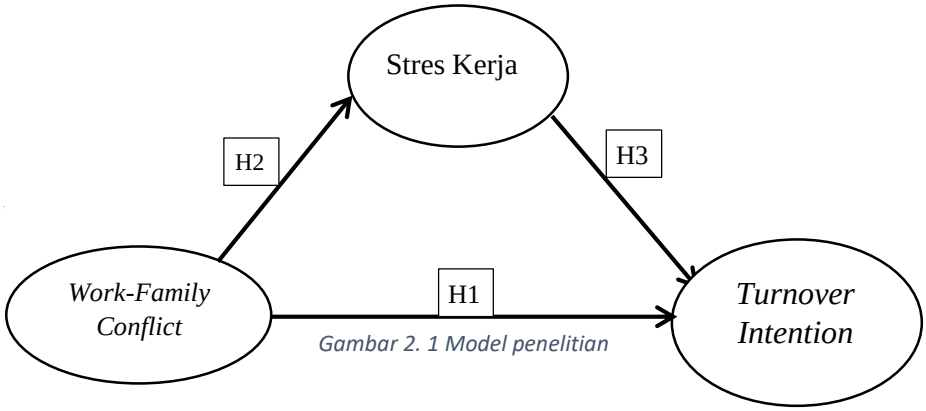
H6 : Pengaruh *Work family conflict* terhadap stress kerja lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan pada generasi X.

H7 : Pengaruh stress kerja terhadap *Turnover Intention* lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan pada generasi X.

f. Model Penelitian

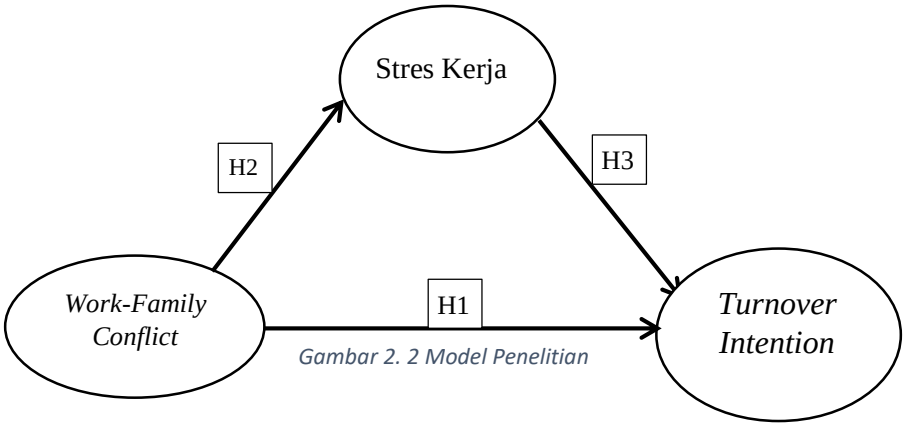
Dalam model penelitian ini terdapat empat variabel yaitu variabel *Work-Family Conflict* sebagai variabel bebas *(independent*), variabel *Turnover Intention* sebagai variabel terikat (*dependen*t), variabel Stres Kerja sebagai pemediasi (*intervening*) dan juga Generasi sebagai variabel Moderasi

Generasi X



Gambar 2. 1 Model penelitian

Generasi Y



Gambar 2. 2 Model Penelitian

H1 : *Work Family Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H2 : *Work family-Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja.

H3 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H4 : *Work Family Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh stres kerja.

H5 : *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan pada generasi X.

H6 : *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan pada generasi X.

H7 : Stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan pada generasi X.