

PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION

Vita Putri Saraswati¹
Made Subudi²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia
email: vidiya_vita@ymail.com

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap *turnover intention* (TI) staf pada Hotel Harris Kuta-Galleria, Bali. Pada penelitian ini, populasi berjumlah 55 staf, karena jumlah populasi yang relatif kecil, maka pendekatan sensus dilakukan sebagai metode pada penelitian, dimana menggunakan seluruh populasi sebagai responden. Teknik analisis regresi linier berganda dipakai sebagai alat analisis penelitian ini. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap *turnover intention* (TI), serta adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention* (TI). Penelitian ini memiliki implikasi bahwa pihak Hotel Harris Kuta-Galleria mengurangi konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja staf yang akan berdampak baik terhadap *turnover intention* (TI).

Kata kunci: konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, *turnover intention*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of work-family conflict and job stress on employee TI at Harris Hotel Kuta Galleria, Bali. In this study, a population of 55 employees, because the population is relatively small, the census approach performed as a method of research, which uses the entire population as a respondent. Multiple linear regression analysis is used as a tool of analysis of this study. The results obtained in this study is that there is a positive and significant influence between work-family conflict on TI, as well as the existence of positive and significant influence between job stress on TI. The research has implications that the Harris Hotel Kuta Galleria reduce work-family conflict and job stress for employees that will impact on TI.

Keywords: work-family conflict, job stress, *turnover intention*

PENDAHULUAN

Toly (2001) mengemukakan bahwa telah terjadi masalah serius bagi perusahaan disebabkan oleh tingkat *turnover intention* (TI) yang tinggi. Menurut Waspodo dkk. (2013), permasalahan mengenai tingkat TI yang tinggi juga menjadi hal yang serius bagi banyak perusahaan. Selain itu, proses perekrutan staf yang berhasil karena staf tersebut telah dianggap profesional dan berkualitas dapat jadi sia-sia karena staf tersebut memilih organisasi lain sebagai tempatnya bekerja, sehingga menyebabkan beberapa manajer personalia frustrasi dan melakukan proses rekrutmen kembali (Dennis, 1998).

Keinginan berpindah (*turnover intention*) pada akhirnya mengakibatkan terjadinya *turnover* yang muncul di perusahaan (Boles *et al.*, 2007). *Turnover* telah menjadi masalah utama bagi sektor telekomunikasi Pakistan karena alasan kesempatan kerja yang tinggi dan permintaan yang tinggi akan staf profesional yang terampil dan memiliki pengalaman dan pengetahuan (Hussain dan Asif, 2012). *Turnover intention* adalah keputusan mental yang terjadi antara pendekatan individu dengan mengacu pada keputusan pekerjaan untuk melanjutkan atau meninggalkan pekerjaan (Jacobs dan Roodt, 2007).

Menurut Cuskelly dan Boag (2001), TI merupakan keinginan atau rencana untuk meninggalkan organisasi untuk pindah ke organisasi lain. Sousa-Poza dan Henneberger (2004) mendefinisikan TI sebagai probabilitas bahwa seorang staf akan mengundurkan diri pada pekerjaannya saat ini dalam jangka waktu tertentu. TI merupakan keinginan staf untuk berhenti bekerja sesuai pilihan sendiri secara

sukarela yang dapat dipengaruhi oleh lingkungan dan tingkat stres kerja (Siregar, 2006:214).

Menurut Saeed *et al.* (2014) TI adalah rencana staf dalam organisasinya untuk meninggalkan pekerjaan atau memecat staf tersebut. Hom dan Griffeth (1995) mengemukakan bahwa TI merupakan keinginan kuat dari individu/staf untuk pindah ke tempat lain. Avery *et al.* (2007) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dianggap sebagai penyebab TI yaitu kepuasan kerja, komitmen afektif, beban kerja, stres kerja, gaji staf, dan konflik pekerjaan-keluarga. Peneliti menggunakan variabel konflik pekerjaan-keluarga (X_1) dan variabel stres kerja (X_2), karena merupakan variabel terbesar yang berpengaruh terhadap TI (Y) di lokasi penelitian yaitu Hotel HARRIS Kuta-Galleria, Bali.

Amstad *et al.* (2011) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga yaitu suatu bentuk konflik *interrole* (antarperan), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga. Winefield *et al.* (2014) mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memasukkan substansi yang menjelaskan berbagai macam gejala fisik dan tekanan psikologis setelah memperhitungkan tuntutan pekerjaan dan kontrol, serta mengurangi prestasi kerjanya. Menurut Hoque (2015), konflik pekerjaan-keluarga merupakan konflik yang timbul akibat tanggung jawab pada pekerjaan yang mengganggu tanggung jawab dengan keluarga.

Menurut Richardson dan Rothstein (2008), stres kerja diartikan sebagai kenyataan dimana faktor hubungan kerja memiliki afeksi terhadap staf pada tingkatan kondisi psikologis dari kinerja masing-masing individu di organisasi/

perusahaannya. Menurut Stanton *et al.* (2001) dalam Bell *et al.* (2012), stres kerja dapat didefinisikan sebagai sesuatu dalam lingkungan kerja yang dirasakan sebagai ancaman atau tuntutan, atau sesuatu di tempat kerja yang memberikan seorang individu pengalaman ketidaknyamanan. Stres kerja adalah masalah yang dihadapi berhubungan dengan organisasi yang sering membawa efek yang tidak diinginkan pada kinerja staf dan organisasi (Altangerel *et al.*, 2015). Jamadin *et al.* (2015) mendefinisikan stres kerja sebagai ketidakmampuan untuk mengatasi tekanan yang dialami dalam pekerjaannya. Menurut Sohail dan Chaudhary (2015), stres kerja didefinisikan sebagai reaksi fisik dan mental yang merugikan dan muncul saat tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, keterampilan atau persyaratan staf.

Pada penelitian sebelumnya oleh Ahuja *et al.* (2007); Noor dan Maad (2008); Villanueva dan Djurkovic (2009); Paillé (2011); dan Runtuwene dkk. (2015), memperlihatkan bahwa terdapat adanya hubungan positif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap tingkat TI, begitu pula stres kerja yang juga terdapat hubungan positif dan signifikan terhadap TI. Jika konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja meningkat, maka tingkat TI juga meningkat, dan sebaliknya. Hasil yang telah didapatkan oleh beberapa peneliti sebelumnya juga berhubungan dengan kondisi yang terjadi di Hotel HARRIS Kuta-Galleria, tingginya tingkat TI yang terjadi diperkirakan karena adanya faktor terbesar yang mempengaruhinya, yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja yang terjadi pada staf Hotel HARRIS Kuta-Galleria.

Adanya konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja dibuktikan dengan kondisi yang terjadi di Hotel HARRIS Kuta-Galleria. Tingginya tingkat TI yang terjadi diperkirakan karena adanya faktor terbesar yang mempengaruhinya, yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja yang terjadi pada staf Hotel HARRIS Kuta-Galleria. Hasil wawancara singkat dengan beberapa staf juga memaparkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja karena banyaknya tuntutan pekerjaan dan keinginan untuk berkembang (naik jabatan) juga membuat staf berniat untuk pindah dari tempat kerjanya, sehingga terjadi *turnover* staf.

Hotel HARRIS Kuta-Galleria memiliki penambahan kebutuhan staf yang fluktuatif setiap tahunnya, karena menyesuaikan dengan *occupancy* di hotel tersebut, yaitu tingginya permintaan pelayanan dan banyaknya para tamu yang menginap di hotel tersebut. Namun di sisi lain, banyak staf yang berhalangan untuk bekerja dikarenakan satu dan lain hal, misalnya staf yang sakit, cuti, adanya upacara adat, upacara ngaben dan lain sebagainya, sehingga salah satu cara untuk mengatasi hal-hal yang terjadi tersebut yaitu selain digantikan oleh staf yang lain, adalah dengan merekrut *daily-worker* untuk menggantikan beberapa staf yang berhalangan hadir tersebut dan juga untuk memenuhi kebutuhan khusus dari pihak hotel.

Konflik pekerjaan-keluarga di hotel ini dapat dilihat pada staf wanita, terutama bagi yang telah menikah dan memiliki anak, karena terbentur pada jam kerja yang padat dan *deadline* tugas yang harus dikerjakan. Beberapa staf yang secara tiba-tiba harus menggantikan staf lainnya atau bahkan harus bekerja *double shift* karena adanya staf yang berhalangan hadir karena satu dan lain hal. Staf di

Hotel HARRIS Kuta-Galleria ini juga sebagian besar beragama Hindu, sehingga banyak upacara-upacara adat yang juga sebagai salah satu peran individu dalam keluarga yang disatu sisi harus mengikuti aturan di hotel yang tidak mudah untuk mendapatkan izin kerja dan kelonggaran waktu karena harus hadir dan pulang tepat waktu sesuai dengan jam kerjanya.

Stres kerja juga dialami oleh banyak staf Hotel HARRIS Kuta-Galleria karena adanya tekanan waktu untuk bekerja, sedangkan kegiatan/tugas dan tanggung jawab harus diselesaikan tepat waktu. Beberapa staf yang harus menyelesaikan tugasnya di luar kantor maupun hotel dan kemudian kembali lagi dan melakukan aktivitasnya kembali. Di samping itu, banyak staf baru yang berdatangan, namun staf lama kurang memiliki waktu untuk mengarahkan/mengajari staf tersebut karena sibuk untuk menyelesaikan *deadline* miliknya masing-masing.

Berdasarkan masalah yang terjadi di Hotel HARRIS Kuta-Galleria, maka peneliti mengangkat judul mengenai Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja terhadap TI staf. Penelitian tentang konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja seringkali belum berdasarkan prediksi pada kerangka kerja konseptual yang kuat (Hobfoll, 1989). Menurut Kahn *et al.* (1964), para peneliti mengenai konflik pekerjaan-keluarga biasanya berdasarkan pada teori peran. Jackson dan Maslach (1982) menemukan hubungan tidak langsung bahwa kejenuhan pekerjaan memiliki efek peran untuk melemahkan kualitas keluarga dengan pekerjaan staf dan adanya stres kerja staf. Namun, teori peran memiliki beberapa

keterbatasan ketika diterapkan untuk studi konflik pekerjaan-keluarga (Grandey dan Cropanzano, 1999).

Menurut Hobfoll (1989), teori konservasi sumber daya dapat digunakan sebagai pandangan untuk lebih memahami hubungan antara perubahan konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan TI, bahwa individu dapat termotivasi untuk berusaha mendapatkan atau mempertahankan sumber daya yang dimilikinya, yang meliputi karakteristik pribadi, kondisi organisasi, lingkungan atau energi yang dihargai oleh individu yang berfungsi sebagai sarana untuk pencapaian penurunan tingkat TI. Teori konservasi sumber daya (*conservation of resources theory*) dianggap lebih tepat sebagai dasar teori karena didalamnya tidak hanya peran saja yang mempengaruhi, tetapi juga menjelaskan bahwa konflik peran dari dalam juga akan mengarah pada stres kerja dan proses konflik peran antara pekerjaan dan keluarga karena sumber daya yang hilang (Grandey dan Cropanzano, 1999). Quick dan Gavin (2001) mengemukakan bahwa fungsi kunci dari respon stres adalah pertahanan terhadap kerugian yang merupakan respon dari kelangsungan hidup fisiologis individu.

Nohe dan Sonntag (2014) mengemukakan bahwa teori konservasi sumber daya adalah dimana individu dapat mengalami stres ketika mereka menghadapi kerugian atau kehilangan sumber daya yang dirasakan, sehingga individu berusaha untuk melindungi sumber daya dengan berusaha mendapatkan sumber daya alternatif, walaupun dapat menguras sumber daya lain, dan individu menjadi rentan terhadap "*spiral loss*". Selain itu, konflik pekerjaan dan keluarga juga memiliki kaitan yang kuat, karena tuntutan keluarga mungkin dapat lebih kuat

berpengaruh ke peran kerja dan pada akhirnya mengganggu pekerjaan yang berhubungan dengan aturan organisasi, sehingga staf akan berpikir untuk pindah dari pekerjaannya karena kondisi stres kerja dan berbagai konflik pekerjaan-keluarga yang dirasakan.

Jadi, Teori konservasi sumber daya adalah sebuah usaha yang dilakukan oleh individu untuk mempertahankan sumber daya yang dimiliki agar tidak berkurang/ hilang, sehingga manfaat yang optimal dapat dirasakan oleh masing-masing individu. Berbagai sumber daya tersebut dapat berasal dari pribadi individu/ anggota organisasi (SARA, *skill* atau keterampilan yang dimiliki, sifat, sikap dan lain sebagainya), lingkungan internal tempat kerja (atasan, staf lain, fasilitas pendukung dan lain sebagainya) dan lingkungan eksternal (keluarga, masyarakat dan lainnya) dari organisasi atau tempat kerja individu itu sendiri. Oleh karena itu, TI akan muncul disaat staf memandang bahwa sumberdaya yang ada di perusahaan tersebut tidak memadai/kurang untuk mengoptimalkan pekerjaannya atau saat hasil yang diinginkan terhadap dukungan tambahan staf dirasa tidak optimal.

Jika individu dapat saling menjaga sumber daya yang dimilikinya, maka konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja dari setiap individu akan rendah, sehingga mengakibatkan TI juga akan rendah. Salah satu contohnya adalah pada staf Hotel HARRIS Kuta-Galleria yang memiliki beragam suku, agama, dan ras, sehingga membuktikan adanya konservasi sumber daya yang saling melengkapi. Jika pada hari Raya umat Hindu, maka umat Hindu dapat libur dan digantikan oleh staf lain yang beragama Islam, Kristen atau lainnya. Hal tersebut adalah salah

satu upaya untuk mengurangi konflik antara pekerjaan dengan keluarganya dan stres kerja yang terjadi di Hotel HARRIS Kuta-Galleria, sehingga tingkat TI juga akan berkurang di hotel tersebut.

Menurut Batt dan Valcour (2003), konflik pekerjaan-keluarga berhubungan positif dan signifikan dengan keinginan berpindah, sehingga berbagai kebijakan atau program pekerjaan-keluarga dapat ditentukan terlebih dahulu agar efektif dan sesuai untuk mengurangi TI. Boyar *et al.* (2003) menghasilkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga secara signifikan berkorelasi dengan TI, yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga adalah prediktor dominan dari TI. Faktor dari konflik pekerjaan keluarga yaitu *family interference with work* dan *work interference with family* berpengaruh positif dan signifikan terhadap TI stafnya (Post *et al.*, 2009).

Pada penelitiannya, Alsam *et al.* (2013) memperoleh hasil yaitu konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap TI. Nohe dan Sonntag (2014) memperoleh hasil bahwa konflik pekerjaan-keluarga merupakan hal penting yang berpengaruh positif, signifikan yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mengurangi tingkat TI staf. Nanda dan Utama (2015) juga mendapatkan hasil penelitian dimana konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap tingkat TI staf. Hasil penelitian yang sama juga dikemukakan oleh Zahroh dan Gde (2016), yang menghasilkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif terhadap *intention to quit*, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

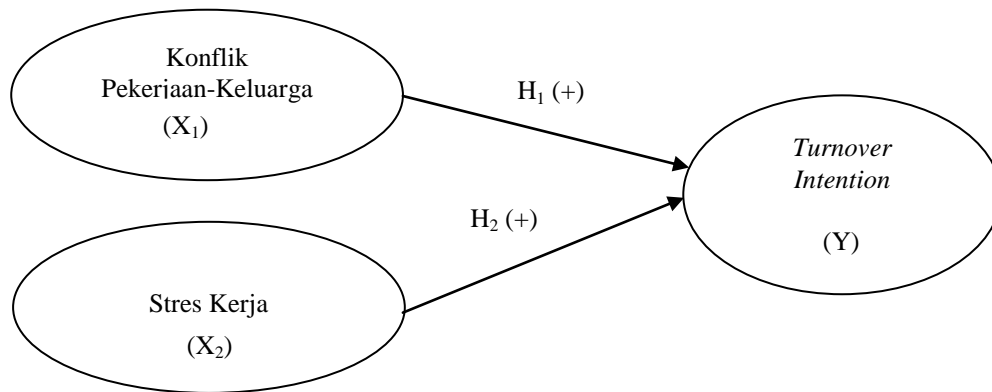
H_1 : Konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Staf.

Menurut Qureshi *et al.* (2013), stres kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap TI. Hal ini juga selaras dengan para peneliti sebelumnya yaitu oleh Bashir dan Durrani (2014); Javeed *et al.* (2014); dan Rizwan *et al.* (2014), yaitu menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap TI yang terjadi, sehingga jika stres kerja meningkat, maka tingkat kecenderungan staf untuk pindah akan meningkat pula, demikian sebaliknya, jika stres kerja rendah, maka tingkat keinginan staf untuk pindah juga akan rendah. Mxenge *et al.* (2014) membahas tentang stres organisasi dan niat staf untuk berhenti di antara tenaga administrasi di Universitas Fort Hare, Eastern Cape, Afrika Selatan yang memaparkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres di organisasi dengan keinginan staf untuk berhenti bekerja. Kemudian pada tahun selanjutnya yang diteliti oleh Gill *et al.* (2015) juga menghasilkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap TI yang terjadi.

H₂: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* staf.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif (hubungan sebab-akibat), yaitu memiliki tujuan untuk mengetahui hubungan/pengaruh dari dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013:55). Pendekatan kuantitatif juga digunakan dalam penelitian ini, yaitu untuk menguji suatu hipotesis dan meneliti data yang bersifat statistik. Selain itu, kuesioner berbentuk pernyataan dipakai sebagai instrumen utama pada penelitian ini. Desain pada penelitian ini ditunjukkan oleh Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Desain Penelitian

Sumber: Data primer diolah, 2016

Penelitian berlokasi di Hotel Harris Kuta-Galleria yang beralamat di Jalan By Pass Ngurah Rai No.1, Kuta-Bali. Hal ini dikarenakan terdapat masalah-masalah yang terkait dengan konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja, dan *turnover intention*. Objek dari penelitian ini yaitu Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stres Kerja, dan *turnover intention* Staf pada Hotel Harris Kuta-Galleria, Bali.

Variabel terikat di penelitian ini adalah *turnover intention* (Y). Menurut Mobley (2000) TI merupakan anggapan internal seorang staf untuk mengakhiri hubungan kerjanya dengan organisasi dimana staf tersebut bekerja. TI akan terjadi saat berbagai faktor lingkungan tempat kerjanya dirasa kurang//bahkan tidak mendukung. Oleh karena itu, perlu diteliti mengenai indikator-indikator TI menurut Mobley (2000) yang selanjutnya menjadi item pernyataan dari kuisioer yang disebar, yaitu sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan (Y₁), merasa tidak mempunyai masa depan di perusahaan (Y₂), keinginan untuk meninggalkan pekerjaan bila ada kesempatan yang lebih baik (Y₃). Ketiga indikator tersebut dirasa cocok dengan situasi permasalahan yang ada di lokasi penelitian ini,

sehingga indikator tersebut akan dinyatakan dalam item kuesioner dalam penelitian ini.

Variabel bebas di penelitian ini yaitu konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. Menurut Yang *et al.* (2000), Konflik pekerjaan-keluarga adalah bentuk konflik yang disebabkan oleh tidak adanya keseimbangan peran, dimana peran pekerjaan dengan peran dalam keluarga tidak seimbang. Oleh karena itu, biasanya terdapat tekanan dari masing-masing individu yang saling tidak cocok pada beberapa hal sehingga mengakibatkan adanya *turnover intention*. Indikator-indikator dalam penelitian ini yaitu berdasarkan penelitian yang dilakukan Yang *et al.* (2000) yang memaparkan 3 macam *work-family conflict*, yaitu *Time-based conflict*, dimana dalam menjalankan salah satu tuntutan seperti keluarga atau pekerjaan pasti akan membutuhkan waktu, sehingga dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya. Kemudian terdapat *Strain-based conflict*, yaitu terjadi disaat ada tekanan dari salah satu peran yang mempengaruhi performa/kinerja peran lainnya. Selanjutnya terdapat *Behavior-based conflict*, dimana ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga) saling berhubungan.

Handoko (2008) memaparkan bahwa stres kerja merupakan keadaan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi staf yang digolongkan karena dua sebab. *Pertama, On the Job*, merupakan seluruh hal-hal di organisasi yang berhubungan dengan pekerjaan, yang akan menimbulkan stres pada staf. *Kedua, Off the Job*, merupakan masalah dari luar organisasi, sehingga dapat menimbulkan stres pada staf. Oleh karena itu, stres kerja perlu diminimalisir dengan berbagai

penyebab tersebut agar TI tidak lagi terjadi di suatu organisasi. Kemudian, indikator-indikator tersebut akan menjadi item-item pernyataan kuesioner.

Umur, masa jabatan dan data jumlah staf merupakan data kuantitatif di penelitian ini, sedangkan gambaran umum dan struktur organisasi merupakan data kualitatif yang telah dikumpulkan. Data primer telah didapat melalui wawancara dan jawaban dari kuesioner yang telah disebar ke seluruh responden, sedangkan data sekunder didapat melalui data gambaran umum, struktur organisasi, jumlah staf dan tingkat *turnover* staf.

Populasi berjumlah 55 staf dengan metode sensus. Metode sensus merupakan metode dengan melakukan pengambilan data dengan jelas yang melibatkan seluruh anggota populasi (Margono, 2010:119). Seluruh populasi dijadikan responden, karena jumlah populasi sedikit/relatif kecil yaitu sebesar 55 staf Hotel Harris Kuta-Galleria, Bali.

Wawancara dan kuesioner dipakai sebagai metode dari penelitian ini. Wawancara dilakukan sebagai jawaban-jawaban berdasarkan hasil tanya-jawab kepada beberapa staf dan pimpinan Hotel Harris Kuta-Galleria secara mendalam mengenai variabel di penelitian ini. Hasil jawaban kuesioner kemudian diukur menggunakan skala *Likert*, yaitu jawaban responden diberi nilai skala tertinggi 5 hingga terendah yaitu 1.

Permasalahan dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja) mempunyai pengaruh simultan dan parsial terhadap variabel terikat (TI), sehingga digunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan regresi linear berganda adalah:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu \dots\dots\dots (1)$$

Keterangan:

\hat{Y}	=	<i>Turnover Intention</i>
α	=	Bilangan Konstanta
X_1	=	Konflik Pekerjaan-Keluarga
X_2	=	Stres Kerja
b_1, b_2, b_3	=	Koefisien regresi
e	=	Residual model

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji validitas didapat dari perhitungan korelasi antara nilai setiap item pernyataan dengan total nilai, sehingga akan diperoleh nilai *Pearson Correlation*. Program SPSS digunakan untuk menghasilkan uji validitas instrumen dalam penelitian ini. Syarat minimum yaitu $r > 0,3$ untuk memenuhi nilai r , agar pengujian dinyatakan valid (Sugiyono, 2013: 182). Berdasarkan 13 item kuesioner dengan taraf sig. 5 persen, maka seluruh item kuesioner dari instrumen penelitian adalah valid, yang dirinci:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Item Pernyataan	<i>Person Correlation</i>	Keterangan
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X_1)	$X_{1,1}$	0,986	Valid
		$X_{1,2}$	0,997	Valid
		$X_{1,3}$	0,986	Valid
		$X_{1,4}$	0,978	Valid
		$X_{1,5}$	0,997	Valid
2	Stres Kerja (X_2)	$X_{2,1}$	0,948	Valid
		$X_{2,2}$	0,920	Valid
		$X_{2,3}$	0,899	Valid
		$X_{2,4}$	0,915	Valid
		$X_{2,5}$	0,937	Valid
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y_1	0,868	Valid
		Y_2	0,828	Valid
		Y_3	0,849	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 1 menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan variabel dalam konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan TI memiliki *pearson correlation* > 0,3 sehingga syarat validitas data akan terpenuhi pada seluruh item.

Reliabilitas instrumen perlu diuji untuk mengetahui sejauh mana suatu pengukuran kembali terhadap gejala yang sama, yang dilakukan menggunakan program SPSS. Hair *et al.* (2010) Instrumen yang memiliki nilai *Alpha Cronbach* > 0,70 maka dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas di penelitian ini dirinci:

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	Konflik Pekerjaan-Keluarga (X1)	0,994	Reliabel
2	Stres Kerja (X2)	0,956	Reliabel
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,804	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2016

Pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai *Alpha Cronbach* dari setiap variabel mempunyai nilai > 0,70, sehingga variabel-variabel di penelitian ini dapat diartikan reliabel. Oleh karena itu, kuesioner yang digunakan dengan item/indikator dari variabel yang diteliti memiliki kondisi yang reliabel atau andal. Jadi, jawaban-jawaban dari responden adalah stabil/tetap/konsisten dari waktu ke waktu terhadap pernyataan-pernyataannya.

Berdasarkan Tabel 3, deskripsi jawaban responden mengenai konflik pekerjaan-keluarga menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 5 pernyataan responden mengenai konflik pekerjaan-keluarga adalah sebesar 3,54. Nilai ini berada pada kisaran 3,31- 4,20 yang berarti bahwa konflik pekerjaan-keluarga yang dimiliki staf Hotel HARRIS Kuta-Galleria dalam kondisi tinggi. Tingginya konflik pekerjaan-keluarga ini terlihat dari jawaban “Terjadi keluhan dari anggota keluarga saya akibat dari pekerjaan saya” dengan skor nilai sebesar 3,56.

Tabel 3.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Konflik pekerjaan-keluarga

No	Pernyataan	Proporsi Persepsi Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya kurang memiliki waktu untuk keluarga saya. ($X_{1.1.1}$)	-	10,9	25,5	61,8	1,8	3,55	Tinggi
2	Saya kurang memiliki waktu untuk kehidupan bermasyarakat ($X_{1.1.2}$)	-	10,9	25,5	63,6	-	3,53	Tinggi
3	Tuntutan pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga saya. ($X_{1.2.1}$)	-	9,1	27,3	63,6	-	3,55	Tinggi
4	Terjadi keluhan dari anggota keluarga saya akibat dari pekerjaan saya. ($X_{1.2.2}$)	-	10,9	25,5	60,0	3,6	3,56	Tinggi
5	Saya sering merasa lelah setelah pulang bekerja. ($X_{1.3.1}$)	-	10,9	25,5	63,6	-	3,53	Tinggi
Rata-rata keseluruhan variabel konflik pekerjaan-keluarga							3,54	Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Stres Kerja

No	Pernyataan	Proporsi Persepsi Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya merasa ada tekanan atau desakan waktu untuk bekerja. ($X_{2.1}$)	-	-	-	67,3	32,7	4,33	Sangat Tinggi
2	Saya merasa ada perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dengan staf. ($X_{2.2}$)	-	-	1,8	61,8	36,4	4,35	Sangat Tinggi
3	Saya merasa frustrasi karena adanya konflik antar pribadi dan antar kelompok. ($X_{2.3}$)	-	-	27,3	45,5	27,3	4,27	Tinggi
4	Saya merasa terdapat masalah yang muncul dengan keluarga saya karena pekerjaan saya. ($X_{2.4}$)	-	-	30,9	56,4	12,7	4,31	Tinggi
5	Saya merasa terjadi perubahan-perubahan di tempat tinggal saya karena saya bekerja di perusahaan ini. ($X_{2.5}$)	-	-	-	56,4	43,6	4,36	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan variabel stres kerja							4,32	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tabel 4 menunjukkan bahwa deskripsi jawaban responden mengenai stres kerja berada pada rata-rata skor dari 5 pernyataan responden mengenai stres kerja

adalah sebesar 4,32. Nilai ini berada pada kisaran 4,21-5,00 yang berarti bahwa stres kerja yang dimiliki staf Hotel HARRIS Kuta-Galleria dalam kondisi sangat tinggi. Sangat tingginya stres kerja ini terlihat dari jawaban “Saya merasa terjadi perubahan-perubahan di tempat tinggal saya karena saya bekerja di perusahaan ini” dengan skor nilai sebesar 4,36.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Mengenai *Turnover Intention* Staf

No	Pernyataan	Proporsi Persepsi Responden (%)					Rata-Rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya sering berfikir untuk keluar dari pekerjaan. (Y _{1.1})	-	-	-	43,6	56,4	4,56	Sangat Tinggi
2	Saya mungkin tidak mempunyai masa depan di perusahaan. (Y _{1.2})	-	-	-	47,3	52,7	4,55	Sangat Tinggi
3	Saya mungkin akan meninggalkan pekerjaan bila ada kesempatan yang lebih baik. (Y _{1.3})	-	-	3,6	32,7	63,6	4,58	Sangat Tinggi
Rata-rata keseluruhan variabel <i>turnover intention</i> staf							4,56	Sangat Tinggi

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 5, deskripsi jawaban responden tentang TI staf menunjukkan bahwa rata-rata skor dari 3 pernyataan responden tentang TI staf yaitu = 4,56, yang terdapat di antara 4,21-5,00 yang berarti bahwa TI staf yang dimiliki staf Hotel HARRIS Kuta-Galleria dalam kondisi sangat tinggi. Sangat tingginya stres kerja ini terlihat dari jawaban “Saya mungkin akan meninggalkan pekerjaan bila ada kesempatan yang lebih baik” dengan skor nilai sebesar 4,58.

Tabel 6.
Hasil Uji Normalitas

Model	N	Asymp.sig (2-tailed)
Persamaan Regresi 1	55	0,092

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tujuan uji normalitas yaitu mengetahui apakah model residual berdistribusi normal/tidak melalui Kolmogorov-Smirnov. Pada Kolmogorov-Smirnov dapat dikatakan berdistribusi normal jika koefisien Asymp Sig. (2-tailed) $> 0,05$. Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa *Asymp.Sig. (2-tailed)* = $0,092 > 0,05$, yang artinya model regresi berdistribusi normal.

Tabel 7.
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Variabel	Tolerance	VIF	Ket
Regresi 1	Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,849	1,178	Bebas
	Stres Kerja	0,849	1,178	Multikoleniaritas

Sumber: Data primer diolah, 2016

Tujuan uji multikolinearitas yaitu mengetahui apakah ada korelasi antarvariabel bebas/tidak dalam model regresi yang ditemukan, yang dapat diketahui jika nilai *tolerance* $> 10\%$ atau *VIF* (*variance inflation factor*) < 10 , maka tidak terdapat multikolinearitas. Berdasarkan Tabel 7 nilai *tolerance*= $0,849 > 10\%$ atau $0,1$ dan *VIF*= $1,178 < 10$ dari variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja memaparkan bahwa seluruh variabel bebas yang digunakan di penelitian ini bebas multikolinearitas.

Tabel 8.
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Variabel	Sig. (2-tailed)	Keterangan
Regresi 1	Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,521	Bebas Heterokedastisitas
	Stres Kerja	0,337	Bebas Heterokedastisitas

Sumber: Data primer diolah, 2016

Model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas jika variabel bebas tidak ada satupun mempunyai $p\text{-value} \leq \alpha 0,05$. Tujuan pengujian heteroskedastisitas yaitu mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varian dari

residual pengamatan satu ke lainnya pada model regresi yang dilakukan dengan uji *rank spearman*. Tabel 8 menyatakan hasil uji heterokedastisitas.

Nilai Sig. berdasarkan Tabel 8 dari masing-masing variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja yaitu 0,521 dan 0,337, yaitu $> 0,05$ artinya tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Dengan demikian, tidak mengandung gejala heteroskedastisitas dari model yang dibuat.

Analisis regresi selanjutnya dapat dilakukan jika tidak ada data yang memiliki masalah karena tidak berdistribusi normal dan bebas dari heteroskedastisitas. Hasil analisis regresi linier berganda dipakai dalam mencari koef. regresi yang menentukan suatu hipotesis diterima/ditolak. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat di Tabel 9.

Tabel 9.
Hasil Analisis Regresi Linear

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Hasil Uji
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	5,520	2,002		2,757	0,008	
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,217	0,047	0,576	4,573	0,000	Diterima
Stres Kerja	0,200	0,070	0,360	2,860	0,006	
R Square	0,400					
F Hitung	11,146					
Sig. F Hitung	0,000					

Sumber: Data primer diolah, 2016

Berdasarkan hasil analisis regresi tersebut, maka menghasilkan persamaan regresi:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + \mu \dots\dots\dots (2)$$

$$Y = 5,520 + 0,217 X_1 + 0,200 X_2 + \mu$$

Hasil perhitungan regresi linier berganda Uji ANOVA (Uji F) memaparkan bahwa $\text{sig.F}=0,000 < 0,05$, sehingga konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja berpengaruh terhadap TI staf Hotel Harris Kuta-Galleria, Bali. Hasil tersebut selaras pada penelitian sebelumnya oleh Ahuja *et al.* (2007); Noor dan Maad (2008); Villanueva dan Djurkovic (2009); Paillé (2011); dan Runtuwene dkk. (2015), memperlihatkan bahwa ada hubungan positif signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga terhadap tingkat TI staf dan stres kerja terhadap TI staf. Nilai koefisien $R^2=0,300$ berarti bahwa 30 persen variabel TI dapat dipengaruhi oleh variabel konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja. 70 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap *Turnover Intention* (TI)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap TI. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian telah sesuai dengan hipotesis pertama (H_1), yaitu konflik pekerjaan-keluarga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap TI. Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi parsial variabel konflik pekerjaan-keluarga = 0,217 dengan tingkat sig. = 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan juga 0,10. Nilai ini mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif signifikan dari konflik pekerjaan-keluarga terhadap TI staf. Pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya konflik pekerjaan-keluarga maka TI staf tersebut menjadi semakin tinggi. Batt dan Valcour (2003); Boyar *et al.* (2003); Noor dan Maad (2008); Post *et al.* (2009); Alsam *et al.* (2013); Nohe dan Sonntag (2014); Nanda dan Utama (2015); Zahroh dan Gde (2016) juga mendapatkan hasil penelitian

bahwa konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat *turnover intention* (TI) staf yang selaras dengan penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* (TI)

Berdasarkan hasil analisis yang tersaji pada Tabel 9 diperoleh bahwa nilai koef. regresi parsial stres kerja sebesar 0,200 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap TI staf, sehingga hipotesis kedua di penelitian ini diterima (terdukung). Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh positif tersebut mengindikasikan bahwa semakin bertambahnya stres kerja staf maka TI tersebut menjadi semakin tinggi. Qureshi *et al.* (2013); Bashir dan Durrani (2014); Javeed *et al.* (2014); dan Rizwan *et al.* (2014); Mxenge *et al.* (2014); Gill *et al.* (2015) yang juga mendapatkan hasil penelitian bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat TI staf yang selaras dengan penelitian ini.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari pembahasan hasil penelitian yang dapat diberikan adalah konflik pekerjaan-keluarga mempunyai pengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (TI) di Hotel HARRIS Kuta-Galleria. Hal tersebut sesuai dengan hipotesis pertama (H_1), dimana konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap TI. Stres kerja mempunyai pengaruh secara parsial positif signifikan terhadap TI di Hotel HARRIS Kuta-Galleria. Hal ini sesuai dengan hipotesis kedua (H_2) yaitu stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap TI.

Pemaparan hasil penelitian dan pembahasan menghasilkan saran yang diharapkan mampu bermanfaat bagi pihak hotel dan bagi penelitian setelahnya yaitu tingkat *turnover intention* dapat turun apabila konflik pekerjaan-keluarga juga turun/berkurang. Variabel konflik pekerjaan-keluarga menjadi salah satu variabel yang penting untuk diperhatikan apabila ingin mengurangi tingkat *turnover intention* (TI) staf. Untuk itu, instansi terkait sebaiknya tetap memperhatikan aturan yang ada, namun tetap saling menjaga dan menghormati kepentingan dari stafnya yang juga memperhatikan skala prioritas yang ada, dari yang paling penting hingga kurang/tidak penting.

Instansi diharapkan mampu menciptakan budaya organisasi yang positif dan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga stres kerja yang dimiliki staf dapat berkurang yang selanjutnya akan mengurangi tingkat *turnover intention* staf tersebut. Pimpinan diharapkan mampu memberikan dukungan tim kerja yang adil dan merata kepada seluruh staf, sehingga staf akan menguasai pekerjaan yang mereka miliki sesuai dengan tanggung jawab yang didapat. Kemudian staf akan memiliki perasaan nyaman, aman dan kondusif sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya serta hak dan kewajiban yang akan diterimanya, yang selanjutnya akan berpikir kembali untuk berpindah kerja ke organisasi lain, sehingga *turnover intention* akan berkurang.

Penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai konflik pekerjaan-keluarga, stres kerja dan TI staf. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menambah/menggunakan variabel-variabel lainnya, karena penelitian di lokasi ini hanya memandang 2 variabel penyebab terbesar yaitu konflik pekerjaan-keluarga

dan stres kerja yang mempengaruhi TI, namun tidak menutup kemungkinan faktor lain diluar penelitian seperti kepuasan kerja, komitmen organisasional, motivasi dan faktor lainnya dapat mempengaruhi *turnover intention* staf. Penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat dikembangkan model analisis terbaru sehingga mendapat hasil yang lebih mendalam seperti model analisis *path*, mediasi, moderat dan lainnya. Selain itu penelitian selanjutnya bisa menggunakan jumlah indikator yang berbeda sehingga populasi dan sampel lebih luas dan penelitian bisa lebih bersifat umum.

REFERENSI

- Ahuja, M.K., Chudoba, K.M., Kacmar, C.J., McKnight, D.H., and George, J.F. 2007. IT Road Warriors: Balancing Work Family Conflict, Job Autonomy, and Work Overload to mitigate TIs. *MIS Quarterly*, 31(1):1-17.
- Alsam R., Sadaf S., Mahwish A., and Shama S. 2013. The Impact of Work-Family Conflicts on Turnover Intention An Empirical Evidence from Pakistan. *World Applied Sci J*, 24:628-633.
- Altangerel, O., Wang R., Ehsan E., and Bayandalai Dash. 2015. Investigating the Effect of Job Stress on Performance of Employees. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 4(2):276-280.
- Amstad, F.T., Laurenz L. Meier, Ursula Fasel, Achim Elfering, and Norbert K. Semmer. 2011. A Meta-Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2):151-169.
- Avery, D.R., McKay, P.F., and Wilson, D.C. 2007. Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with co-worker and employee Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 25(9):1542-1556.
- Bashir, Asma. 2014. A study on Determinants of TI In Pakistan. *Journal of Public Administration and Governance*, 4(3):415-432.

- Batt, R., and Valcour, P.M. 2003. Human Resources Practices as Predictors of Work-Family Outcomes and Employee Turnover. *Industrial Relations*, 42(2):1-45.
- Bell, A.S., Diana Rajendran, and Stephen Theiler. 2012. Job Stress, Wellbeing, Work-Life Balance and Work-Life Conflict Among Australian Academics. *Electronic Journal of Applied Psychology*, 8(1):25-37.
- Boles, J., Madupalli, R., Rutherford, B. & Wood, J. A. 2007. The relationship of facets of salesperson job satisfaction with affective organizational commitment. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 22(5):311–321.
- Boyar, G.S., Maertz, A. Pearson, and S. Keough. 2003. Work-family conflict: A model of linkage between work and family domain variables and turnover intention. *Journal of Managerial Issue*, 40(2):175-190.
- Cuskelly, G., and Boag, A. 2001. Organizational Commitment as a Predictor of Committee Member Turnover Among Volunteer Sport Administrators: Results of a Time-Lagged Study. *Sport Management Review [SMR]*, 4(1):65–88.
- Dennis, Anita. 1998. A Good Hire is Hard to Find. *Journal of Accountancy*. pp: 90-96.
- Grandey, A. A., and Cropanzano, R. 1999. The conservation of resources model applied to work–family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 9(54):350–370.
- Handoko, T. H. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J and Anderson, R.E. 2010. *MDA: A global perspective*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Hobfoll, S.E. 1989. Conservation Of Resources: A New Attempt At Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44(3):513–524.
- Hom, P.W., and Griffeth, R.W. 1995. A Structural equation modelling test of a turnover theory: Cross sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76:350-366.
- Hoque, Rajidul. 2015. Work-Family Life Conflict of Government and Private Organization Personnel. *The International Journal of Business and Management*, 3(2):155-161.
- Hussain, T and S. Asif. 2012. Is Employees TI Driven By Organizational Commitment And Perceived Organizational Support?. *Journal of Quality and Technology Management*, 8(2):01–10.

- Jacobs, E. and Roodt, G. 2007. The Development Of A Knowledge Sharing Construct To Predict Turnover Intentions. *Aslib Proceedings: New Information Perspectives*, 59(3):229-248.
- Jackson, S. E., and Maslach, C. 1982. After-effects of job-related stress: Families as victims. *Journal of Occupational Behavior*, 3(1):63-77.
- Jamadin, N., Samsiah Mohamad, Zurwina Syarkawi, and Fauziah Noordin. 2015. Work-Family Conflict and Stress: Evidence from Malaysia. *Journal of Economics, Business and Management*, 3(2):309-312.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R., Snoek, J. D., and Rosenthal, R. A. 1964. *Organizational stress*. New York: Wiley.
- Mobley, W.H. 2000. *Pergantian Staf: Sebab, Akibat, dan Pengendaliannya*. Terjemahan, Jakarta: PT Pustaka Binaman Press Indo.
- Mxenge, S.V., Dywily, M., and Bazana, S. 2014. Organizational Stress and Employees Intention to Quit amongst Administrative Personnel at the University of Forth Hare, Eastern Cape, South Africa. *International Journal of Research in Social Science*, 4(5):129-134.
- Nanda Neva Krestya, Ni Luh., dan I Wayan Mudiarta Utama. 2015. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga Dan Kepuasan Kerja Terhadap Tingkat TI Staf pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9):2461-2477.
- Nohe, Christoph., and Karlheinz Sonntag. 2014. Work–Family Conflict, Social Support, And TIs: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 10(85):1–12.
- Noor, M.N. 2002. Work- Family Conflict, Locus of Control, and Women`s Well- Being: Tests of Alternative Pathways. *The Journal of Social Psychology*, 142(5):645- 662.
- Noor, Sarooj., and Nazia Maad. 2008. Examining The Relationship Between Work Life Conflict, Stress And TIs Among Marketing Executives In Pakistan. *International Journal of Business and Management*, 3(11):93-102.
- Paillé, Pascal. 2011. Stressful Work, Citizenship Behaviour and Intention to Leave the Organization in a High Turnover Environment: Examining the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Management Research*, 3(1):1-14.
- Post, C., Nancy DiTomaso., George F. Farris., and Rene C. 2009. Work-Family Conflict and Turnover Intentions Among Scientists and Engineers Working in R&D. *Journal of Business and Psychology*, 24(1):19-32.

- Quick, J.C., and Gavin, J.H. 2001. Four Perspectives on Conservation of Resources Theory: A Commentary. The University of Texas. *International Association for Applied Psychology*, pp: 392-400.
- Qureshi, M. Imran, Mehwish I., Syed G. Abbas, Umar H., Khalid K., and Khalid Z. 2013. Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6):764-770.
- Richardson, K.M., and Rothstein, H.R. 2008. Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology*, 13(1):69-93.
- Rizwan, M., Muhammad Q.A., Hafiz Muhammad A.M., Faisal Iqbal and Atta Hussain. 2014. Determinants of Employees intention to leave: A Study from Pakistan. *International Journal of Human Resources Studies*, 4(3):1-18.
- Runtuwene, Yoan H., Peggy A. Mekel., dan Farlane S. Rumokoy. 2015. Analisa Pengaruh Stres Di Dalam Organisasi Dan Konflik Kerja-keluarga Terhadap Keinginan Staf Untuk Berhenti (Studi Di PT. PDAM Dua Sudara Bitung). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(5):1-11.
- Saeed, I., Momina W., Sidra S., and Muhammad R. 2014. The Relationship Of Turnover Intention With Job Satisfaction, Job Performance, Leader Member Exchange, Emotional Intelligence And Organizational Commitment. *International Journal of Learning & Development*, 4(2):242-256.
- Siregar, Amran. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UMM Pres.
- Sohail, Mariam and Chaudhary Abdul Rehman. 2015. Stress and Health at the Workplace-A Review of the Literature. *Journal of Business Studies Quarterly*, 6(3):94-121.
- Sousa-Poza, A., and Henneberger, F. 2004. Analyzing Job Mobility with Job TIs: An International Comparative Study. *Research Institute for Labour economics and Labour Law*, 38(1):113-137.
- Stanton, J.M., Balzer, W.K., Smith, P.C., Parra, L.F., and Ironson, G. 2001. A general measure of work stress: The Stress in General Scale. *Educational and Psychological Measurement*, 61 (5), pp: 866-888.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta: Bandung.
- Toly, A.A. 2001. Analisis faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention pada Staff Kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 3(2):102-125.

- Villanueva, D., and Djurkovic, N. 2009. Occupational Stress and Intention to Leave Among Employees in Small and Medium Enterprises. *International Journal of Stress Management*, 16(2):124–137.
- Waspodo, Agung A.W.S., Nurul Chotimah Handayani, dan Widya Paramita. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap TI pada Staf PT. Unitex Di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1):97-115.
- Winefield, Helen R., Carolyn Boyd, and Anthony H Winefield. 2014. Work-Family Conflict and Well-Being in University Employees. *The Journal of Psychology*, 148(6):683-697.
- Yang, N., Chen, C., Choi, J., and Zou, Y. 2000. Sources Of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison Of The Effects Of Work And Family Demands. *Academy of Management Journal*, 43(1):113-123.
- Zahroh, Retno., dan Gde Adnyana Sudibya. 2016. Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Konflik Kerja-Keluarga Terhadap *Intention To Quit* Staf Pada Restoran Kudeta Di Kuta Galleria Kuta. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1):149-175.