

**PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION  
DIMEDIASI OLEH STRES KERJA PADA GENERASI X DAN Y**

**(Studi Pada Karyawan Pamella Swalayan Cabang 1-4 )**

Reni Rahmawati

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jalan Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta 55183

Phone/ Fax : (0274) 387656

*Abstract : This study aims to analyze the effect of work-family conflict to turnover intentions job stress as intervening variable in generation X and Y, subject in this study was employee of pamella swalayan branches1-4. In this study, sample of 108 respondents were selected using purposive sampling.*

*Analysis tools used in this study is the regression and path analysis. Based on the analysis that have been made the results are the work-family conflict positive significantly influence turnover intention, work-family conflict positive significantly influence job stress, job stress positive significantly influence turnover intentions, and job stress can intervention the relationship between work -family conflict and turnover intentions.*

*Keywords : Work-Family Conflict, Job Stress, Turnover Intentions, Generation X and Y*

## **PENDAHULUAN**

Pesatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia, membuat kebutuhan rumah tangga juga semakin meningkat. Hal ini menjadi tantangan untuk kepala keluarga yang kodratnya adalah mencari nafkah agar mampu memenuhi kebutuhan keluarganya. Pada masa sekarang, banyak sekali kaum wanita yang ikut terjun bekerja. Mereka beralasan membantu suami untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga yang semakin meningkat.

Fenomena ini menyebabkan wanita dituntut untuk berperan ganda. Artinya, seorang istri harus mampu membagi waktu antara kewajiban di rumah dan tanggung jawab ditempat kerja. Namun dalam menyeimbangkan peran tersebut tidaklah mudah, sehingga tak jarang memicu terjadinya konflik yang disebut Konflik Peran Ganda. Adanya konflik peran ganda dapat memicu stres, yang pada dasarnya semua pekerjaan pasti memiliki tingkat stres dan setiap pekerja pun pasti pernah merasakan stres kerja. Jika hal ini terus berlanjut maka akan memicu karyawan untuk keluar dari perusahaan. Fenomena ini juga dikaitkan dengan temuan dalam buku Kinicki & Fugate (2013) yang mengatakan bahwa perilaku karyawan juga dipengaruhi oleh perbedaan generasi, karena pada setiap generasi memiliki karakteristik sifat, perilaku dan pemikiran yang berbeda.

## **KAJIAN TEORI**

Penelitian ini mengukur pengaruh *Work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan menggunakan stress kerja sebagai variabel mediasi pada generasi X dan Y. Adapun teori dan literatur yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

## **Work-family Conflict**

Konflik peran memiliki dua bentuk, yaitu konflik pekerjaan keluarga dan konflik keluarga pekerjaan. 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. Ketika seseorang mempunyai suatu harapan dan harapan tersebut tidak sesuai dalam pekerjaan, maka akan mengganggu peran dalam keluarga dan juga sebaliknya.

## **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.

Menurut Mangkunegara (2013), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan.

## ***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.

## **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 kritical dalam hidup seseorang sehingga membentuk cara pandang yang sama atas dunia yang dihadapi. Howe dan Strauss (2007) mengembangkan ada 4 Generasi, yaitu :

1. Generasi tradisional (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.

## **Hubungan antar variabel**

### **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. 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).

Berdasarkan uraian diatas didapat rumusan hipotesis yaitu :

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

### **Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap Stres Kerja**

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). Berdasarkan rumusan diatas didapatkan rumusan hipotesis :

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

### **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), Waspododkk (2013). Berdasarkan rumusan diatas, didapatkan rumusan hipotesis :

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

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

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 menyatakan bahwa stress kerja mampu memediasi pengaruh *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.

**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 positif *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

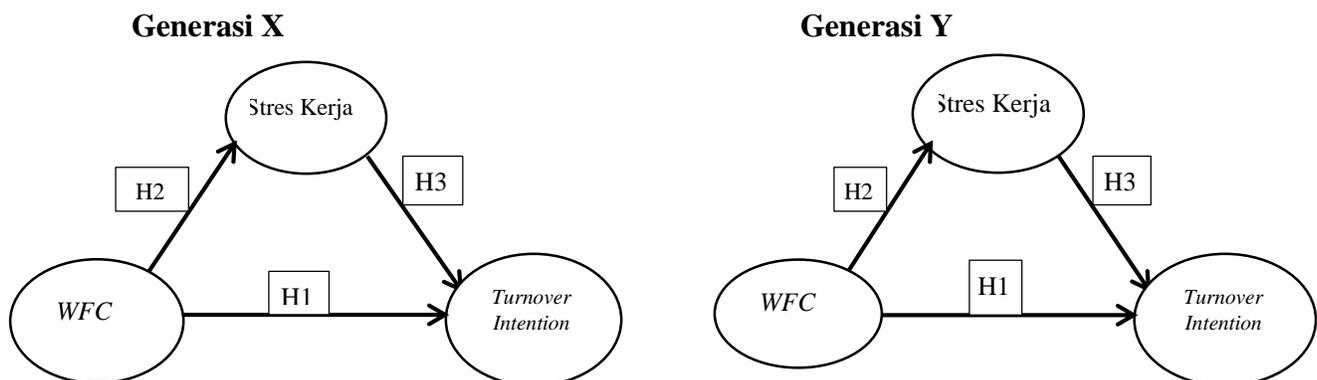
mereka, karena hal tersebut bisa membuat pikiran mereka menjadi terlepas dari beban pekerjaan yang meliputinya selama hampir seminggu dan setelahnya bisa kembali bekerja dengan semangat baru Fawazi (2013). Kinicki and Fugate (2013) Generasi X memiliki karakteristik yaitu percaya diri, mudah beradaptasi, sinis, memiliki wewenang dan mandiri. Pada generasi Y mereka sadar akan hak haknya, lebih berwawasan sipil, menghargai keragaman dan *multitask*. Dilihat dari uraian diatas, dapat 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.

### Model Penelitian



### METODE PENELITIAN



Obyek Penelitian ini adalah Pamela swalayan cabang 1-4 dan yang akan dijadikan subjek adalah karyawan wanita yang sudah berkeluarga. Jenis data yang digunakan adalah data primer, berupa hasil yang diperoleh langsung dari sumber data, dalam hal ini adalah responden penelitian. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan metode *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah wanita yang sudah berkeluarga dengan tahun kelahiran 1965-1979 (Generasi X) dan tahun kelahiran 1980-2000 (Generasi Y) atau pada tahun ini berusia kurang lebih 17 - 53th. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuisioner.

### **Uji kualitas Instrumen dan Data**

Dalam menguji kualitas instrument dilakukan beberapa uji diantaranya adalah uji validitas. Data dianalisis menggunakan alat SPSS Versi 21, dengan metode pengujian menggunakan *pearson product moment*. Instrumen dikatakan valid jika hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 (5%). Selanjutnya uji reliabilitas, data dianalisis menggunakan alat SPSS Versi 21, dengan metode pengujian menggunakan *cronbach's alpha*. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberkan nilai *cronbach alpha* >0,70 atau 70%. Jika semakin tinggi mendekati angka 1 maka semakin tinggi nilai konsistensi internal reliabilitasnya. Dari 29 item pertanyaan yang terdiri dari 3 variabel yang telah diuji dinyatakan valid dan reliable, baik pada generasi X maupun generasi Y.

### **HASIL PENELITIAN (UJI HIPOTESIS)**

#### **Analisis Regresi Linier Sederhana**

- a. Uji T

Dilakukan dengan tujuan untuk menguji hipotesis 2, dimana hipotesis yang diajukan adalah untuk mengetahui pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja pada karyawan wanita Pamela Swalayan. Berikut ini adalah hasilnya :

Generasi X

Variabel	B	T	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
(Constants)	18,825	6,344	0,000			
WFC	0,996	7,902	0,000	H1	Positif	Diterima

Generasi Y

Variabel	B	T	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
(Constants)	15,826	5,102	0,000			
WFC	1,066	9,054	0,000	H1	Positif	Diterima

Berdasarkan table di atas diketahui *Work-Family Conflict* pada generasi X mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,996 dan pada generasi Y sebesar 1,066 yang artinya bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana pada table diatas diperoleh nilai signifikansi *Work-Family Conflict*  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang artinya *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja

- b. Uji koefisien determinasi (R<sup>2</sup>)
- c. Uji ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi disajikan dalam table berikut :

### Generasi X

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,762	0,581	0,572	4,778

### Generasi Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,771	0,594	0,587	8,566

Dari table diatas diperoleh nilai koefisien determinasi pada generasi X sebesar 0,581 dan pada generasi Y sebesar 0,594 yang berarti bahwa pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja adalah sebesar 58,1 % pada generasi X dan sisanya dipengaruhi variabel lain. Begitu pun pada generasi Y sebesar 59,4 % dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

#### d. Uji F

Uji ini untuk melihat apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/ terikat.

Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

Hasil dari uji F sebagai berikut :

### Generasi X

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	1425,730	1	1425,730	62,448	0,000
Residual	1027,376	45	22,831		
Total	2453,106	46			

### Generasi Y

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	6014,756	1	6014,756	81,968	0,000
Residual	4109,244	56	73,379		
Total	10124,000	57			

Berdasarkan kedua tabel generasi X maupun generasi Y diatas diketahui bahwa tingkat nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi, maka dapat disimpulkan bahwa *Work-Family Conflict* dapat digunakan untuk memprediksi Stres Kerja.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk melihat pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* digunakan regresi linear berganda untuk melakukan uji terhadap hipotesis 1 dan hipotesis 3. Berikut adalah hasilnya :

### a. Uji T

Tujuan dari uji ini untuk melihat seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stress Kerja terhadap *Turnover Intention* secara parsial.

#### Generasi X

Variabel	B	T	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
Constanta	-4,254	-2,662	0,011			
WFC	0,158	2,068	0,045	H1	Positif	Diterima
Stres Kerja	0,197	3,379	0,002	H3	Positif	Diterima

#### Generasi Y

Variabel	B	T	Sig	Hipotesis	Arah	Kesimpulan
Constanta	0,406	0,675	0,503			
WFC	0,081	2,722	0,009	H1	Positif	Diterima
Stres Kerja	0,130	6,086	0,000	H3	Positif	Diterima

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa *Work-Family Conflict* mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 2,068 pada generasi X dan 2,722 pada generasi Y yang artinya *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi *Work-Family Conflict* adalah  $0,045 < 0,05$  pada generasi X dan nilai signifikansi *Work-Family Conflict*  $0,009 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Sedangkan nilai koefisiensi regresi Stres Kerja diketahui 3,379 pada generasi X dan 6,086 pada generasi Y yang artinya bahwa Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi nilai signifikansi Stres Kerja adalah  $0,002 < 0,05$  pada generasi X dan  $0,000 < 0,05$  pada generasi Y sehingga dapat disimpulkan H3 diterima yang artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

### b. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Generasi X

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,767	0,588	0,570	1,869

Generasi Y

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0,871	0,758	0,749	1,373

Berdasarkan tabel diatas diperoleh koefisien determinasi pada generasi x sebesar 0,588 dan pada generasi y sebesar 0,758 yang berarti bahwa pengaruh *Work-Family Conflict* dan Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 58,8% pada generasi X dan 74,9% pada generasi Y dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

### c. Uji F

Uji ini untuk melihat apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap

variabel dependen/terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05. Hasil dari uji F sebagai berikut :

Generasi X

Generasi Y

Berdasarkan tabel diatas dapat kita ketahui bahwa tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  pada generasi X maupun Generasi Y,

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	219,837	2	109,450	31,450	0,000
Residual	153,780	44	3,495		
Total	373,617	46			

0,05 pada generasi X maupun Generasi Y,

Model	Sum of squares	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	325,172	2	162,586	86,212	0,000
Residual	103,724	55	1,886		
Total	428,897	57			

maka dapat disimpulkan bahwa *Work-*

*Family Conflict* dan stress kerja jika diuji secara bersama-sama dapat berpengaruh secara significant terhadap *Turnover Intention*.

### Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji hipotesis 4 akan digunakan teknik analisis jalur yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung nya. Dengan analisis diagram jalur maka akan kita ketahui apakah pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung maupun sebaliknya. Hipotesis 4 menyatakan bahwa Stres Kerja dapat mengintervensi hubungan *Work-Family Conflict* dan *Turnover Intention*. Berikut adalah hasil regresi langsung antar variabel :

Generasi X

Variabel	Stadarized Coeffisient

Generasi Y

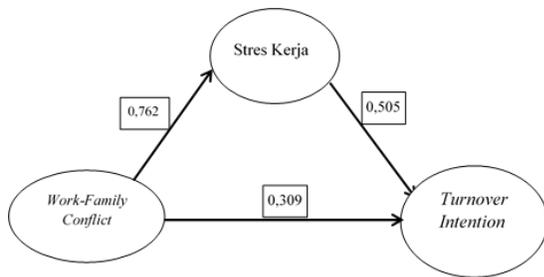
Variabel	Stadarized Coeffisient

<i>Work-Family Conflict</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0,309
<i>Work-Family Conflict</i> -> Stres Kerja	0,762
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,505

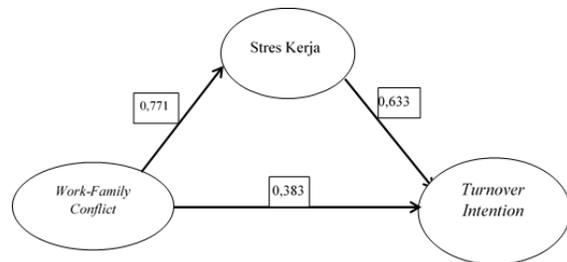
<i>Work-Family Conflict</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0,383
<i>Work-Family Conflict</i> -> Stres Kerja	0,771
Stres Kerja -> <i>Turnover Intention</i>	0,633

Pada tabel diatas didapatkan nilai analisis regresi Stadarized Coeffisient beta *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,309 pada generasi X dan 0,383 pada generasi Y. Koefisien *Work-Family Conflict* terhadap stress Kerja sebesar 0,762 pada generasi X dan 0,771 pada generasi Y yang artinya *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap stress Kerja. Sedangkan koefisien Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* sebesar 0,505 pada generasi X dan 0,633 pada generasi Y yang artinya Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Generasi X



Generasi Y



Berdasarkan gambar diatas, dapat kita hitung pengaruh Work Family Conflic terhadap *Turnover Intention* melalui stress kerja. Data akan disajikan dalam tabel berikut :

		Hubungan Langsung	Hubungan tidak langsung melalui Stress Kerja
Generasi X	<i>Work-Family Conflict</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0,309	$0,762 \times 0,505 = 0,384$
Generasi Y	<i>Work-Family Conflict</i> -> <i>Turnover Intention</i>	0,383	$0,771 \times 0,633 = 0,488$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, pengaruh langsung *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,309 pada generasi X dan 0,383 pada generasi Y dan

pengaruh tidak langsung melalui stress kerja sebesar 0,384 pada generasi X dan 0,488 pada generasi Y. Dalam penelitian ini Stres kerja merupakan variabel mediasi dan berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan pengaruh langsungnya, maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja dapat menjadi variabel mediasi. Dari tabel diatas dapat kita simpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

## PEMBAHASAN

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

*Work-Family Conflict* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,068 pada generasi X dan 2,722 pada generasi Y bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil analisis regresi juga diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,045 < 0,05$  pada generasi X dan  $0,009 < 0,05$  pada generasi Y sehingga kesimpulannya adalah *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis 1 diterima karena terdapat hubungan positif signifikan antara *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*. Pada praktiknya, Pamela swalayan memiliki tingkat *Turnover Intention* rendah, hal ini dapat disebabkan karena rendahnya *work-family conflict* yang dirasakan oleh para karyawan wanitanya. Pamela Swalayan sangat menjunjung tinggi nilai kerohanian dan juga selalu menerapkan konsep bahwa bekerja adalah ibadah, dari situ membuat para karyawan merasa tidak terbebani oleh pekerjaan yang mereka kerjakan disetiap harinya. Hasil



penelitian ini didukung dengan penelitian Nanda dan Utama (2015) yang menyatakan bahwa konflik kerja-keluarga berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Penelitian dari Windu Wicaksono (2016) juga menyatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## 2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja

*Work-Family Conflict* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,996 pada generasi X dan 1,066 pada generasi Y bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Dari hasil analisis regresi juga diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  pada generasi X dan  $0,000 < 0,05$  pada generasi Y sehingga kesimpulannya adalah *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis 2 diterima karena terdapat hubungan positif antara *Work-Family Conflict* terhadap Stres Kerja. Pada praktiknya, Pamela Swalayan memiliki tingkat Stres kerja yang sedang karena pada dasarnya setiap pekerjaan pasti memiliki tingkat stress yang berbeda beda, rendahnya tingkat *work-family conflict* mengurangi tingkat stress kerja yang dirasakan pada karyawan wanita pamella swalayan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Pranandari (2014) yang menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja. Penelitian Suryani dkk (2014) juga menyatakan bahwa konflik pekerjaan keluarga berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja.

## 3. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 3,379 pada generasi X dan 6,086 pada generasi Y bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil analisis regresi juga diperoleh tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  pada generasi X dan  $0,000 < 0,05$  pada generasi Y sehingga kesimpulannya adalah Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis 3 diterima karena terdapat hubungan positif signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Wasposito dkk (2013) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian Sanjoko dan Nugraheni (2015) juga menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

4. Pengaruh *work family conflict* terhadap *Turnover Intention* melalui stress kerja sebagai mediasi

Pengaruh langsung *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar 0,309 pada generasi X dan 0,383 pada generasi Y dan pengaruh tidak langsung melalui stress kerja sebesar 0,384 pada generasi X dan 0,488 pada generasi Y, artinya pengaruh tidak langsung melalui stress kerja lebih besar daripada pengaruh langsung, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa stress kerja dapat memediasi hubungan *Work-Family Conflict* dan *Turnover Intentions*. Hasil tersebut mendukung hipotesis 4 yang menyatakan bahwa stress kerja dapat memediasi hubungan antara *Work-Family Conflict* dengan *Turnover Intentions*. Rendahnya

tingkat *turnover intention* Pamela Swalayan bisa disebabkan karena rendahnya *work family conflict* yang dirasakan oleh karyawannya sehingga mereka selalu bekerja dengan perasaan nyaman tanpa beban stress kerja yang berlebihan. Penerapan konsep bahwa bekerja adalah ibadah membuat para karyawan di Pamela Swalayan lebih menikmati pekerjaan yang dijalankan setiap harinya, mereka merasa lebih ikhlas karena lelah yang dirasakan bukan semata mata dibayar dengan uang namun juga mendapat pahala dari Allah SWT. Perasaan tersebut dapat menekan stress kerja yang dirasakan oleh karyawan sehingga tingkat *work-family conflict* yang dirasakan juga rendah dan hal ini dapat pula menekan tingkat *Turnover Intention* pada Pamela Swalayan itu sendiri. Hasil penelitian ini didukung oleh Erendra (2016) yang menyatakan bahwa Stres kerja mampu mengintervensi hubungan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.

5. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan sampel generasi X.

*Work-Family Conflict* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 2,068 pada generasi X dan 2,722 pada generasi Y bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, Beta pada generasi X 0,309 dan pada generasi Y 0,338. Nilai koefisien regresi dan juga beta pada sampel generasi Y lebih besar dibandingkan pada sampel generasi X sehingga pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *turnover intention* untuk sampel generasi Y

lebih kuat dibandingkan pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *turnover intention* pada sampel generasi X. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 5 diterima.

6. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres kerja lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan sampel generasi X.

*Work-Family Conflict* memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,996 pada generasi X dan 1,066 pada generasi Y bernilai positif, maka dapat dikatakan bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja. Dapat dilihat pula bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada sampel generasi Y lebih besar dibandingkan pada sampel generasi X yaitu 0,581 pada generasi X dan 0,594 pada generasi Y, dan nilai beta pada generasi X sebesar 0,762 dan pada generasi Y sebesar 0,771 sehingga pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap stres kerja untuk sampel generasi Y lebih kuat dibandingkan pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap stress kerja pada sampel generasi X. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 6 diterima.

7. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* lebih kuat pada sampel generasi Y dibandingkan generasi X.

Stres Kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 3,379 pada generasi X dan 6,086 pada generasi Y bernilai positif. Nilai beta pada generasi X sebesar 0,505 dan pada generasi Y sebesar 0,633. Dapat dilihat bahwa nilai koefisien regresi dan Beta pada sampel generasi Y lebih besar dibandingkan pada sampel generasi X, sehingga pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* untuk sampel generasi Y lebih kuat

dibandingkan pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada sampel generasi X. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis 7 diterima.

Dapat dilihat bahwa hubungan tidak langsung melalui stres kerja pada generasi X sebesar 0,384 dan generasi Y sebesar 0,488. Sehingga hasil yang didapat adalah pengaruhnya lebih besar pada generasi Y dibandingkan pada generasi X, sehingga bisa di nyatakan bahwa pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi stress kerja lebih kuat dirasakan pada sampel generasi Y dibandingkan dengan generasi X. Pamela swalayan memiliki tingkat turnover intention yang rendah pada generasi X dan sedang pada generasi Y, hal ini dapat disebabkan pula karena rendahnya tingkat stress yang dirasakan oleh para karyawannya. Bagi generasi x yang dikenal sebagai generasi yang sudah matang dalam cara berfikir, mereka mampu menyelesaikan masalah dengan lebih bijak, sedangkan bagi generasi Y yang dikenal dengan generasi yang cenderung menyukai kebebasan dalam bekerja, mereka akan lebih memberontak jika merasakan ada hal yang tidak sesuai dengan pemikirannya tersebut.

## **KESIMPULAN, SARAN, KETERBATASAN**

### **Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intentions* dengan Stres Kerja sebagai variabel intervening dan dimoderasi oleh Generasi X dan Y pada karyawan wanita Pamela swalayan. Berdasarkan hasil analisis data, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

2. *Work-Family Conflict* berpengaruh positif terhadap Stres Kerja
3. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intentions*
4. Stres kerja dapat mengintervensi hubungan antara *Work-Family Conflict* dan *Turnover Intentions*
5. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* lebih kuat pengaruhnya pada generasi Y dibandingkan generasi X.
6. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Stres kerja lebih kuat pengaruhnya pada generasi Y dibandingkan generasi X
7. Pengaruh Stres kerja terhadap *Turnover Intention* lebih kuat pengaruhnya pada generasi Y dibandingkan generasi X

## **Saran**

### **Bagi Peneliti :**

1. Penelitian ini hanya mempunyai responden yang sedikit yaitu 47 pada generasi X dan 58 pada generasi Y yang mengambil sampel karyawan wanita Pamela swalayan cabang 1-4, diharapkan penelitian selanjutnya mengambil sampel yang lebih besar seperti meneliti karyawan wanita di semua cabang Pamela Swalayan.
2. Penelitian ini hanya fokus meneliti empat variabel yaitu *Work-Family Conflict*, *Turnover Intention*, Stres Kerja dan Generasi X,Y. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain, khususnya yang diduga memiliki hubungan dengan variabel dependen, seperti variabel kepuasan kerja, employee engagement dan lain-lain.

## **Bagi Perusahaan**

Hasil dari penelitian ini sudah menunjukkan hasil yang baik, terlihat dari hasil statistic deskriptif pada variabel *Work-Family Conflict* yang rendah, stress kerja yang sedang dan juga *Turnover Intention* yang rendah pada generasi X dan sedang pada generasi Y, sehingga untuk manajemen Pamela swalayan hanya perlu mempertahankan saja.

## **Keterbatasan Penelitian**

Keterbatasan dalam penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut :

1. Jumlah sampel yang hanya sedikit, karena penelitian hanya dilakukan pada 4 cabang saja.
2. Dalam proses pengumpulan data penelitian ini dilakukan oleh kepala cabang sehingga ada kemungkinan bias pengisian data dikarenakan karyawan merasa tidak nyaman dalam mengisi kuisisioner karena diawasi oleh pemimpinnya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Andiyasari, A., Si, M., Pitaloka, A., & Si, M. (2010). Persepsi Kepemimpinan Otentik dan Work Engagement pada Generasi X & Y di Indonesia. *Jurnal Universitas Paramadina vol,7*.
- Burharudin, B., Tjahjono, H. K., & Palupi, M. (2016, November). A model of Work-Family Enrichment and Job Satisfaction. Proceedings of the 28<sup>th</sup> International Business Information Management Association Conference.
- Fawazi, A., & Atas Sari, S. I. P. (2013). Analisis Pengaruh Ekspektasi kerja Generasi X dan Generasi Y terhadap efektivitas strategi rekrutmen di PT. Samudera Indonesia (Doctoral dissertation, BINUS).
- Ghozali, imam. (2018) Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 cetakan kesembilan. Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review, 10(1)*, 76-88.
- Howe, N., & Strauss, W. (2007). Helicopter parents in the workplace. *Syndicated Research Project, nGenera*.
- Howe, N., & Strauss, W. (2007). The next 20 years. *Harvard business review, 85*, 41-52.
- <https://bisnisukm.com/sukses-mengembangkan-pamella-swalayan-supermarket/>, 20 April 2018
- <https://kbbi.web.id/generasi.html/>, 20 april 2018
- Irzani, D., & 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. *Jurnal Ilmu Manajemen, 2*.
- Jin, X., Sun, I. Y., Jiang, S., Wang, Y., & Wen, S. (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*.
- Kinicki, A, & Fugate, M (2003). *Organizational Behavior*. Mc. Graw-Hill
- Mangkunegara, Anwan Prabu. (2013) Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Cetakan kesebelas. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.



- Nanda, N. L. N. K., & Utama, I. Pengaruh Konflik kerja-keluarga dan Kepuasan Kerja terhadap tingkat *Turnover Intention* karyawan pada Restoran Pizza Hut Mall Bali Galeria. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(9).
- Prajogo, W. (2013). Pengaruh *Work-Family Conflict* pada kepuasan dalam bekerja serta dampaknya pada kinerja dan niat untuk keluar dari pekerjaan. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(1), 101-106.
- Pranandari, A. (2014). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Konflik Keluarga-Pekerjaan pada Stres Kerja: Studi pada Karyawan Fakultas Ekonomika dan Bisnis UGM* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- Putra, E. B. Y (2016). Pengaruh Work Family Conflict terhadap *Turnover Intention* dengan Stres Kerja dan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. *Skripsi. (belum dipublikasikan)*
- Raharjo, S. (2009). *Konflik pekerjaan-keluarga (work-familiiy conflict), stres kerja dan pengaruh kinerja pelayanan konsumen (studi kasus pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Wilayah Surakarta)* (Doctoral dissertation, Universitas Sebelas Maret).
- Robbins, Stephen P. 1996. "Perilaku organisasi". PT Bhuana Ilmu Populer.
- Sandi, F. M., & Nugraheni, R. (2014). Analisis pengaruh kompensasi dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* (Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Sanjoko, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis pengaruh stress kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap *Turnover Intention* karyawan. (Studi Pada Karyawan Pabrik PT. Panverta Cakrakencana Pandaan) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Suryani, N. K., Sarmawa, I. W. G., & Wardana, M. (2014). Work Family Conflict, Jobstress and Job Performance (Case Study Spa Employee In Bali). *European journal of business and management*, 6(32).
- Waspodo, A. A., Handayani, N. C., & Paramita, W. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap *Turnover Intention* pada karyawan pt. Unitex di bogor. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 4(1), 97-115.
- Wicaksono, W. (2017). Pengaruh Job Insecurity, *Job stress* dan *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*. (Studi Pada Perusahaan CV. Batik Indah Rara Djonggrang).

