

**PENGARUH KONFLIK KELUARGA DAN STRES KERJA TERHADAP
NIAT PINDAH KERJA PEGAWAI BANK BRI KANTOR CABANG MANADO**

*THE INFLUENCE OF FAMILY CONFLICT AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION OF
BRI BANK EMPLOYEES MANADO BRANCH OFFICE*

Oleh:

Natasha Ester Chelsea Samola¹

Imelda W. J. Ogi²

Yantje Uhing³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹natashachelseaaaa@gmail.com

²ogi_imelda@unsrat.ac.id

³yantjeuhing@unsrat.ac.id

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh konflik keluarga dan stres kerja terhadap niat pindah kerja pegawai bank BRI Kantor Cabang Manado. Adapun pendekatan dalam penelitian ini, menggunakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif dan model penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan literatur. Responden pada penelitian ini sebanyak 52 responden yang merupakan pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial: a) Variabel konflik keluarga (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja (Y) pegawai bank BRI kantor cabang Manado. b) Variabel stres kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja (Y) pegawai bank BRI kantor cabang Manado. Secara simultan, Konflik keluarga dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja pegawai bank BRI kantor cabang Manado.

Kata kunci: Konflik Keluarga, Stres Kerja, Niat Pindah Kerja

Abstract : This study aims to analyze the effect of family conflict and job stress on the intention to move to work of BRI bank employees Manado Branch Office. The approach in this study, using research with a quantitative approach and research models using multiple linear regression analysis. Data were collected through questionnaires and literature. Respondents in this study were 52 respondents who were employees at Bank BRI Manado Branch Office. The results showed that partially: a) The family conflict variable (X1) had no significant effect on the intention to move (Y) of bank BRI Manado branch office employees. b) The work stress variable (X2) has a positive and significant effect on the intention to move (Y) of bank BRI Manado branch office employees. Simultaneously, family conflict and work stress have a significant effect on the intention to move to work of BRI bank employees at the Manado branch office.

Keywords: Family Conflict, Job Stress, Turnover Intention

PENDAHALUAN

Latar Belakang

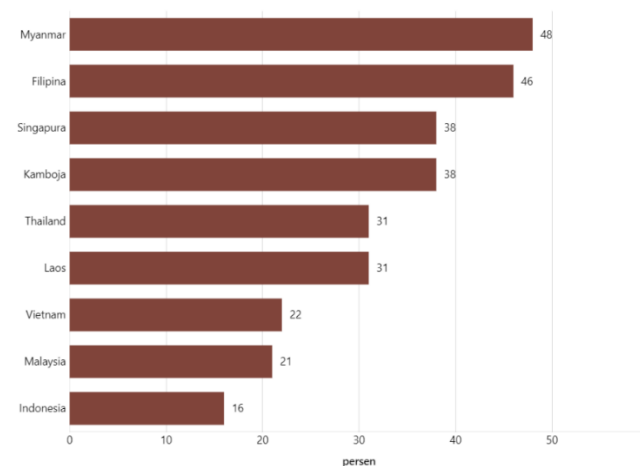
Sumber daya manusia amatlah diperlukan bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah satu dari banyaknya bagian yang memiliki peran penting di dalam sebuah organisasi, dengan hasil kinerja karyawan yang memuaskan maka tujuan perusahaan ataupun lembaga dapat diperoleh sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dimana pastinya setiap perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari tiap karyawannya. Tiap – tiap perusahaan akan terus berupaya mempertingkatkan efektivitas tiap karyawan yang ada agar dapat mencapai kepada tujuan maupun visi dan misi dari perusahaannya. Keinginan agar dapat memenuhi kebutuhan tersebutlah yang menjadi pendorong ataupun penggerak bagi sebuah individu untuk melaksanakan sesuatu, seperti pekerjaan ataupun bekerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen vital dalam setiap organisasi. Keberhasilan operasional dan pencapaian target bisnis sangat bergantung pada kinerja dan kesejahteraan pegawai. Dari perspektif perilaku, SDM mencakup berbagai aspek seperti motivasi, kepuasan kerja, dan interaksi interpersonal yang secara langsung mempengaruhi kinerja dan stabilitas organisasi. Perkembangan SDM dari zaman ke zaman menunjukkan evolusi signifikan dalam pendekatan manajerial dan pengelolaan karyawan. Pada awal abad ke-20, fokus utamanya adalah pada efisiensi dan produktivitas, namun saat ini, perhatian telah bergeser ke aspek kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kerja-hidup (Sonntag, 2020).

Pada masa lalu, fokus utama dalam manajemen SDM adalah efisiensi dan produktivitas, dengan pendekatan yang lebih mekanistik terhadap tenaga kerja. Namun, seiring waktu, pendekatan ini telah bergeser menuju pemahaman yang lebih holistik mengenai kesejahteraan karyawan. Era digital dan globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi memandang dan mengelola SDM. Kini, terdapat kesadaran yang lebih tinggi tentang pentingnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, serta dampak kesehatan mental terhadap kinerja (Sonntag, 2020).

Perkembangan SDM saat ini, pengelolaan stres dan kesejahteraan mental menjadi semakin penting. Penelitian menunjukkan bahwa organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dan keseimbangan kehidupan kerja cenderung memiliki tingkat retensi karyawan yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2021). Oleh karena itu, kebijakan manajerial yang responsif terhadap kebutuhan ini bukan hanya penting untuk kepuasan karyawan, tetapi juga untuk stabilitas dan keberhasilan jangka panjang organisasi.

Proporsi Responden Pekerja yang Sering Merasa Stres di Asia Tenggara (2023)



Gambar 1 Tingkat Stres di Asia Tenggara

Sumber: Katadata, 2024

Berdasarkan gambar 1 pada grafik di atas, Indonesia menjadi negara yang tingkat stres kerja, dan ini menjadi sangat menarik untuk menjadi acuan dalam penelitian ini. Melihat bagaimana perkembangan saat ini dalam industri pekerjaan yang berbeda-beda, data ini akan dijadikan acuan untuk menganalisis tingkat stres kerja pada pegawai perbankan di Indonesia, khususnya di bank BRI kantor cabang manado.

Pegawai perbankan seringkali menghadapi situasi yang penuh tekanan dan tantangan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka serta keputusan untuk pindah kerja. Di industri perbankan, mereka biasanya terlibat dalam berbagai tugas yang memerlukan tingkat akurasi dan efisiensi yang tinggi, termasuk menangani transaksi keuangan, mengelola risiko, dan memberikan layanan pelanggan yang memuaskan. Lingkungan kerja yang dinamis dan sering kali cepat berubah menambah tekanan, terutama dalam menghadapi fluktuasi pasar, kebijakan regulasi yang berubah, dan ekspektasi tinggi dari nasabah.

Tuntutan untuk memenuhi target penjualan atau kinerja yang ketat juga menjadi faktor stres yang signifikan. Pegawai perbankan sering kali dibebani dengan target yang harus dicapai, seperti kuota penjualan produk atau layanan, yang dapat menyebabkan beban kerja yang berat dan stres. Selain itu, mereka sering kali harus bekerja dengan jam yang panjang atau dalam shift, yang dapat mempengaruhi keseimbangan kerja-hidup dan meningkatkan tingkat kelelahan. Di sisi lain, pegawai perbankan juga harus menghadapi tantangan interpersonal, seperti mengelola hubungan yang seringkali kompleks dengan nasabah yang memiliki ekspektasi tinggi atau rekan kerja yang memiliki tekanan yang sama. Konflik atau ketidakpuasan dalam hubungan ini dapat menambah beban emosional dan mempengaruhi kepuasan kerja.

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran krusial dalam kesuksesan organisasi, termasuk di sektor perbankan seperti Bank Rakyat Indonesia (BRI). Di Bank BRI kantor cabang Manado, tantangan SDM tidak hanya terbatas pada aspek teknis dan keterampilan kerja, tetapi juga bisa saja mencakup dinamika interpersonal dan psikologis, seperti konflik keluarga dan stres kerja.

Niat pindah kerja dapat dipicu oleh berbagai alasan yang beragam dan seringkali saling terkait, mencerminkan kompleksitas kebutuhan dan harapan individu dalam dunia kerja. Salah satu alasan utama adalah ketidakpuasan terhadap kondisi kerja yang ada, seperti kurangnya kesempatan untuk pengembangan karier, kompensasi yang tidak memadai, atau lingkungan kerja yang tidak mendukung. Karyawan yang merasa bahwa potensi mereka tidak diakui atau bahwa mereka tidak mendapatkan imbalan yang sesuai dengan kontribusi mereka seringkali mempertimbangkan untuk berpindah ke tempat yang menawarkan peluang lebih baik. Selain itu, faktor keseimbangan kerja-hidup juga berperan signifikan; stres yang berlebihan dan tuntutan kerja yang tinggi dapat menyebabkan burnout, mendorong individu untuk mencari pekerjaan yang lebih fleksibel atau yang menawarkan kondisi kerja yang lebih mendukung.

Konflik keluarga dapat memiliki dampak signifikan terhadap niat pindah kerja seseorang, mengingat betapa eratnya hubungan antara kehidupan pribadi dan profesional. Ketika karyawan menghadapi masalah atau ketegangan dalam kehidupan keluarga mereka, seperti perceraian, tanggung jawab pengasuhan yang berat, atau masalah kesehatan keluarga, beban emosional dan stres yang timbul seringkali berdampak pada kinerja mereka di tempat kerja. Konflik keluarga dapat menyebabkan ketidakstabilan emosional dan kurangnya fokus, yang pada gilirannya mengurangi kepuasan kerja dan meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan yang menawarkan kondisi lebih fleksibel atau dukungan yang lebih besar. Misalnya, karyawan yang menghadapi tuntutan tinggi dari tanggung jawab keluarga mungkin merasa bahwa pekerjaan saat ini tidak memberikan keseimbangan kerja-hidup yang memadai, sehingga mereka mencari peluang yang menawarkan jadwal yang lebih fleksibel atau opsi kerja dari rumah (Astuti *et al.*, 2022). Konflik keluarga sering kali dianggap sebagai faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan niat pindah kerja. Penelitian oleh Susanti *et al.* (2021) menunjukkan bahwa konflik keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan niat pindah kerja. Penelitian ini menemukan bahwa pegawai yang mengalami ketegangan dalam hubungan keluarga cenderung merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka, karena stres yang dibawa dari rumah dapat mempengaruhi kinerja dan motivasi mereka di tempat kerja.

Stres kerja juga merupakan salah-satu faktor yang dapat mempengaruhi niat pindah kerja seseorang, dengan dampak yang signifikan terhadap kesejahteraan dan kepuasan kerja karyawan. Ketika individu menghadapi tingkat stres yang tinggi di tempat kerja akibat beban kerja yang berlebihan, tenggat waktu yang ketat, atau konflik dengan rekan kerja atau atasan mereka cenderung merasa tidak puas dan kurang termotivasi. Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan burnout, yang ditandai dengan kelelahan fisik dan emosional, penurunan produktivitas, serta sikap apatis terhadap pekerjaan. Dalam situasi seperti ini, karyawan seringkali mencari lingkungan kerja yang menawarkan beban kerja yang lebih seimbang, dukungan yang lebih baik dari manajemen, atau fleksibilitas yang memungkinkan mereka untuk mengelola stres dengan lebih efektif. Stres kerja adalah variabel penting yang sering dikaitkan dengan niat pindah kerja. Penelitian oleh Hidayat dan Wulandari (2023) menyarankan bahwa meskipun stres kerja berpengaruh pada niat pindah kerja, dampaknya dapat bervariasi tergantung pada jenis pekerjaan dan tingkat dukungan yang diterima pegawai. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti tingkat kontrol pegawai atas pekerjaan mereka dan kualitas manajemen stres yang disediakan oleh organisasi dapat mempengaruhi hubungan antara stres kerja dan niat pindah kerja.

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan diatas, penulis dalam melakukan penelitian ini mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja terhadap Niat Pindah Kerja Pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manado”**.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah :

1. Untuk menguji pengaruh Konflik Keluarga terhadap niat pindah kerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Manado.
2. Untuk menguji pengaruh Stres Kerja terhadap niat pindah kerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Manado.
3. Untuk menguji pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja secara simultan terhadap niat pindah kerja pegawai di Bank BRI Kantor Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder (Menurut Kasmir, 2019).

Niat Pindah Kerja

Pengertian niat pindah kerja menurut Griffeth dan Hom (2020) dalam buku mereka "*Employee Turnover Research*" adalah kecenderungan seorang karyawan untuk mencari dan berpindah ke pekerjaan lain berdasarkan evaluasi terhadap ketidakpuasan kerja, kesempatan kerja lain, dan faktor-faktor personal. Konsep niat pindah kerja mencakup beberapa dimensi, seperti ketidakpuasan kerja, persepsi peluang kerja di luar, serta faktor-faktor demografis dan psikologis yang mempengaruhi keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

Konflik Keluarga

Menurut Patterson dan Garwick (2020) dalam buku mereka "*The Family Context of Parenting in Children's Adaptation to Elementary School*," konflik keluarga adalah suatu keadaan di mana terdapat ketidakcocokan antara tujuan, keinginan, atau pandangan anggota keluarga yang mempengaruhi dinamika dan interaksi keluarga.

Stres Kerja

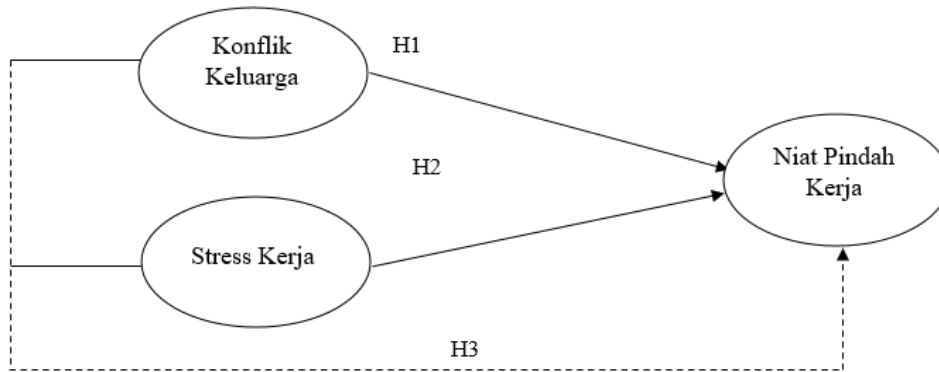
Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai.

Penelitian Terdahulu

Penelitian Oleh Putri dan Afriyeni (2022), tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan dan menganalisis pengaruh konflik kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap niat turnover karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi Produksi dan Kualitas PT. Padang Rubber Valley. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode proporsi acak berstrata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: konflik kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap niat turnover karyawan di Divisi Produksi dan Kualitas PT. Padang Rubber Valley. Sementara itu, lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat turnover karyawan di Divisi Produksi dan Kualitas PT. Padang Rubber Valley.

Penelitian Oleh Wicaksono (2019), penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh stress kerja, konflik pekerjaan-keluarga, dan job insecurity terhadap turnover intention. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Safira Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden dengan menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja menjadi faktor yang paling dominan yang mempengaruhi turnover intention, sedangkan konflik pekerjaan-keluarga dan job insecurity tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.

Penelitian oleh Sanjiwani *et al.*, (2023), penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik keluarga terhadap niat pindah kerja pegawai yang berjenis kelamin perempuan di Kabupaten Gianyar selama masa covid-19 dengan dimediasi oleh *burnout*. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Gianyar dengan kriteria perempuan yang sudah menikah dan bekerja. Jumlah sampel ialah 112 orang responden. Teknik analisis menerapkan SEM (Structural Equation Model) dengan pendekatan PLS, dan uji VAF untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian memperlihatkan work family conflict memengaruhi positif terhadap burnout, work family conflict tidak memengaruhi secara langsung terhadap turnover intention, burnout terbukti dapat memediasi hubungan work family conflict terhadap turnover intention, dan burnout memengaruhi positif terhadap turnover intention.



Gambar 2. Model Penelitian
Sumber: Kajian Teori, (2024)

Hipotesis

H₁ : Konflik Keluarga berpengaruh Signifikan terhadap Niat Pindah Kerja

H₂ : Stres Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Niat Pindah Kerja

H₃ : Konflik Keluarga dan Stres Kerja berpengaruh Signifikan terhadap Niat Pindah Kerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan survei untuk mengumpulkan data dari responden. Survei akan dilakukan menggunakan kuesioner yang dikembangkan berdasarkan variabel yang diteliti. Adapun menurut (Sugiyono 2019:127) dinyatakan bahwa pendekatan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan postivisme, digunakan dalam penelitian demografi dan identifikasi sampel, dimana analisis data bersifat statistic dengan maksud untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Kumpulan objek atau subjek yang menjadi sasaran penelitian, dengan jumlah tertentu dan memiliki karakteristik khusus yang ditentukan oleh peneliti, disebut sebagai populasi. Populasi ini mencakup keseluruhan elemen yang akan dikaji dan diambil kesimpulannya oleh peneliti (Sugiyono, 2019:126). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Bank BRI KC Manado yang berjumlah 107 orang. Berdasarkan perhitungan, sampel yang didapatkan sejumlah 51.69 reseeden, dengan menggunakan kriteria pembulatan, maka sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 52 responden.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini, adapun data yang akan digunakan berupa data yang bersifat kuantitatif karena dinyatakan dalam bentuk angka-angka yang memberikan representasi nilai terhadap besaran atas variabel yang akan di wakilnya. Sumber daata penelitian dibedakan menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder (Sugiono, 2019). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun dalam melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan kuisioner. Teknik pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dalam skala likert adapun nilai atau bobot diberikan pada setiap pilihan untuk menunjukkan lebih banyak persetujuan atau ketidaksetujuan dari masalah yang sedang diangkat. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Pengujian Instrumen Penelitian**Uji Validitas dan Reliabilitas**

Pengujian validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dapat dianggap valid, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019:122). Uji validitas ini dilakukan untuk mengevaluasi apakah kuesioner yang telah dibuat layak digunakan sebagai alat pengukur instrumen atau tidak. Uji reliabilitas digunakan untuk mengevaluasi keandalan, ketepatan, akurasi, dan konsistensi dari indikator kuesioner (Sugiyono, 2019:121).

Pengujian Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas dipakai dalam penelitian dengan tujuan melihat apakah distribusi data mendekati distribusi normal, yang berarti bahwa data yang baik akan membentuk bentuk lonceng, yang berarti tidak berat ke mana pun (Ghozali, 2019:151), atau apakah sebaran data mendekati distribusi normal pada kelompok data atau variabel.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dependen bersifat linear. Sesuai dengan Ghozali (2019: 71), alasan uji multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara faktor-faktor bebas dalam model hubungan. Dalam model hubungan yang baik, seharusnya tidak ada hubungan yang signifikan di antara faktor-faktor bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:134), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk mengidentifikasi kemungkinan variasi yang tidak seragam dalam model regresi dengan memeriksa perbedaan residual satu sama lain. Jika variasi dari residual yang dihasilkan tetap atau konstan, kondisi ini disebut homoskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat variasi yang berbeda dalam residual, ini disebut heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (2019: 66), analisis regresi linear berganda dapat diterapkan untuk meramalkan pengaruh dari dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi apakah ada korelasi antara dua variabel bebas dan satu variabel terikat. Persamaan yang digunakan dalam analisis ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Niat Pindah Kerja

a = Konstanta

X₁= Konflik Keluarga

X₂= Stres Kerja

e = Standar error

b₁,b₂ = Koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen

Pengujian Hipotesis**Uji F (Simultan)**

Ketentuan berikut digunakan untuk melakukan uji F, menurut Sugiyono (2019: 96), dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari variabel independen secara bersamaan atau simultan

Uji t (Parsial)

Sesuai dengan Sugiyono, seperti yang dijelaskan dalam Salimun dan Sugiyanto (2021: 573), pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat diukur melalui uji t. Uji ini dilakukan untuk setiap variabel independen terhadap variabel dependen guna menentukan signifikansi koefisiennya.

Uji Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien korelasi berganda merupakan instrumen analisis yang menggambarkan tingkat hubungan yang erat antara variabel bebas dengan variabel terikat. Sugiyono (2019) menggunakan koefisien determinasi (R²) sebagai metode untuk mengukur sejauh mana variasi dalam variabel independen dapat menjelaskan variasi dalam variabel dependen. Rentang nilai R berkisar antara 0 hingga 1, dan jika nilai R² kecil, hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan faktor bebas dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas. Jika nilai mendekati satu,

hal ini menunjukkan bahwa data yang disediakan oleh variabel bebas memiliki kemampuan yang cukup untuk meramalkan variasi dalam variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

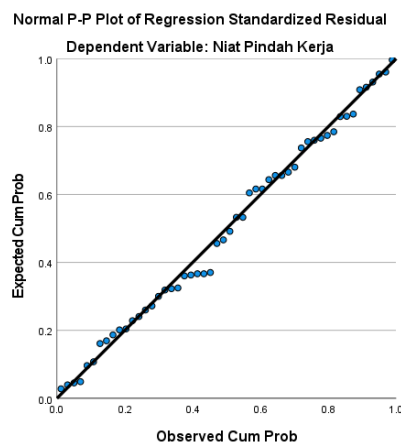
Variabel	Items	Validitas			Reliabilitas	
		r hitung	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Konflik Keluarga	X1.1	0.828	0.000	Valid	0.866	Reliabel
	X1.2	0.821	0.000	Valid		
	X1.3	0.820	0.000	Valid		
	X1.4	0.740	0.000	Valid		
	X1.5	0.821	0.000	Valid		
Stres Kerja	X2.1	0.791	0.000	Valid	0.899	Reliabel
	X2.2	0.713	0.000	Valid		
	X2.3	0.889	0.000	Valid		
	X2.4	0.854	0.000	Valid		
	X2.5	0.793	0.000	Valid		
	X2.6	0.855	0.000	Valid		
Niat Pindah Kerja	Y.1	0.825	0.000	Valid	0.842	Reliabel
	Y.2	0.808	0.000	Valid		
	Y.3	0.843	0.000	Valid		
	Y.4	0.826	0.000	Valid		

(Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2024)

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada Tabel 1 diatas, nilai R_{hitung} dari setiap item lebih besar dari R_{tabel} , di mana $df = n - 2$, yaitu $52 - 2 = 50$, dan $R_{tabel} = 0.2732$. Dengan demikian, item-item tersebut memiliki $R_{hitung} > R_{tabel}$ dan tingkat signifikansi < 0.05 , sehingga dapat dinyatakan bahwa item-item pernyataan tersebut valid. Berdasarkan tabel 1 di atas, nilai Cronbach's alpha untuk konflik keluarga adalah 0.856, untuk stres kerja adalah 0.899, dan untuk niat pindah kerja adalah 0.842, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap sampel tersebut reliabel.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas

(Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2024)

Gambar 3 di atas menunjukkan P-P Plot yang memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

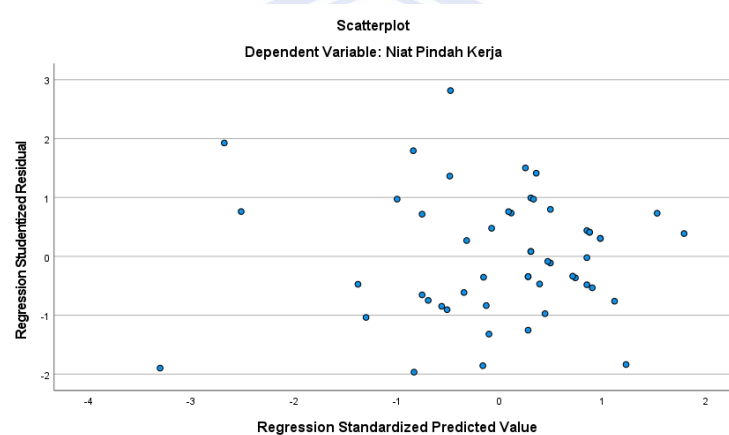
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Konflik Keluarga	0,399	2.508	Non Multikolinearitas
Stres Kerja	0,399	2.508	Non Multikolinearitas

(Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2024)

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai tolerance masing-masing variabel independen yang lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing variabel independen yang kurang dari 10.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

(Sumber: Hasil olah data SPSS 25, 2024)

Berdasarkan Gambar 4, *scatterplot* di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,806	1,484		3,238	,002
Konflik Kerja	,059	,122	,076	,483	,631
Stres Kerja	,430	,103	,659	4,192	<,001

a. Dependent Variable: Niat Pindah Kerja

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 3 diatas maka diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 4,806 + 0,059X_1 + 0,430X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan model regresi yang telah diperoleh maka interpretasinya yaitu sebagai berikut :

1. Jika nilai konflik keluarga (X_1) dan stres kerja (X_2) tidak berubah atau bernilai nol, nilai konstan (α) yang didapat sebesar 4.806 akan menjadi nilai koefisien niat pindah kerja (Y).
2. Nilai β_1 sebesar 0.059 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara konflik keluarga (X_1) terhadap niat pindah kerja (Y). Namun secara statistik, variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja, dikarenakan nilai signifikansi tidak memenuhi syarat, atau lebih dari 0.05.
3. Nilai β_2 sebesar 0.430 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara stres kerja (X_2) terhadap niat pindah kerja (Y). Ini berarti, setiap peningkatan satu satuan dalam variabel stres kerja (X_2), dengan asumsi bahwa variabel lain tetap, akan mengakibatkan peningkatan sebesar 0.430 pada variabel niat pindah kerja (Y).

Pengujian Hipotesis

Uji F (Simultan)**Tabel 4. Hasil Uji F**

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	259.771	2	129.886	26.268	<.001 ^b
	Residual	242.287	49	4.945		
	Total	502.058	51			

a. Dependent Variable: Niat Pindah Kerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Keluarga

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa $F_{hitung} 26.886 > F_{tabel} 3.18$ dengan signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan secara Bersama-sama variable bebas dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap variabel niat pindah kerja (Y).

Uji t (Parsial)**Tabel 5. Hasil Uji t**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,806	1,484		3,238	,002
Konflik Kerja	,059	,122	,076	,483	,631
Stres Kerja	,430	,103	,659	4,192	<,001

a. Dependent Variable: Niat Pindah Kerja

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Untuk menguji pengaruh terhadap masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara satu per satu atau parsial maka dapat dilakukan dengan uji t. Berdasarkan tabel 5 diatas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- Hasil uji t untuk variabel konflik keluarga (X1) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 0.483 dengan nilai signifikansi 0.631, dengan tanda positif berarti pengujian hipotesis dilakukan di sisi kanan. Sehingga $t_{hitung} 0.483 < t_{tabel} 1.676$ dengan nilai signifikansi $0.631 > 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial konflik keluarga tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja, hal ini berarti H1 ditolak.
- Hasil uji t untuk variabel stres kerja (X2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4.192 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Dapat diketahui bahwa $t_{hitung} 4.192 > 1,676$ dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara parsial stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, hal ini berarti H2 diterima.

Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R²)**Tabel 6. Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.517	.498	2.224

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Konflik Keluarga

b. Dependent Variable: Niat Pindah Kerja

Sumber: Olah data SPSS 25, 2024

Berdasarkan Tabel 6 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) yang dihasilkan adalah sebesar 0,719 yang berarti nilainya mendekati 1. Hal ini menunjukkan adanya korelasi yang sangat kuat dan positif antara variabel independen dan variabel dependen. Dari tabel *model summary*, kita juga dapat melihat bahwa nilai koefisien determinasi (R²) adalah 0,517. Ini berarti bahwa konflik keluarga dan stres kerja secara bersama-sama mempengaruhi niat pindah kerja sebesar 51.70%. Sisanya, sebesar 48.30%, dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan**Pengaruh Konflik Keluarga terhadap Niat Pindah Kerja Pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manado**

Berdasarkan hasil analisis uji t terhadap variabel konflik keluarga, dapat disimpulkan bahwa secara parsial konflik keluarga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat pindah kerja. Dari perspektif manajemen sumber daya manusia (MSDM), teori tentang keseimbangan kerja-kehidupan (work-life balance) menekankan pentingnya menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi, termasuk dalam konteks

konflik keluarga. Namun, berdasarkan temuan ini, konflik dalam keluarga tidak selalu secara langsung mendorong individu untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini mungkin disebabkan oleh faktor-faktor lain, seperti dukungan sosial dari lingkungan kerja, pengelolaan stres yang baik, atau strategi coping yang diterapkan oleh karyawan. Konflik keluarga memiliki dampak yang lebih signifikan terhadap tingkat stres karyawan, namun tidak secara langsung mempengaruhi niat mereka untuk berpindah kerja. Dalam penelitian ini, temuan mengenai pengaruh konflik keluarga terhadap niat pindah kerja sejalan dengan hasil dari berbagai studi sebelumnya yang dilakukan oleh Airlangga., (2021), dimana tidak terdapat pengaruh yang signifikan variabel konflik keluarga terhadap niat pindah kerja

Pengaruh Stres Kerja terhadap Niat Pindah Kerja Pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manado

Berdasarkan hasil uji t, stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa ketika tingkat stres kerja meningkat, karyawan cenderung memiliki niat yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaannya. Perspektif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), stres kerja sering diidentifikasi sebagai salah satu faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja karyawan. Stres kerja dapat timbul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan karyawan untuk memenuhi tuntutan tersebut, yang pada akhirnya dapat mendorong keinginan karyawan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dalam penelitian ini, temuan mengenai pengaruh konflik keluarga terhadap niat pindah kerja sejalan dengan hasil dari berbagai studi sebelumnya yang dilakukan oleh Fauzi *et al.*, (2023), dimana terdapat pengaruh yang signifikan variabel stres kerja terhadap niat pindah kerja

Pengaruh Konflik Keluarga dan Stres Kerja Terhadap Niat Pindah Kerja

Berdasarkan hasil analisis, konflik keluarga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap niat pindah kerja, sementara stres kerja menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap niat pindah kerja. Namun, ketika kedua variabel ini diuji secara simultan, baik konflik keluarga maupun stres kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dalam situasi tertentu, kombinasi antara konflik keluarga dan stres kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk mempertimbangkan pindah kerja, meskipun secara individual, pengaruh konflik keluarga tidak terlalu kuat. Dalam teori MSDM modern, interaksi antara faktor-faktor pekerjaan dan kehidupan pribadi sering kali saling memperkuat dalam mempengaruhi kesejahteraan dan keputusan karyawan. Teori work-family conflict (Greenhaus & Beutell, 1985) menyatakan bahwa konflik antara peran di tempat kerja dan peran dalam keluarga dapat menyebabkan ketegangan emosional, terutama ketika dihadapkan pada stres kerja yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun konflik keluarga secara individu mungkin tidak terlalu berpengaruh, ketika dikombinasikan dengan stres kerja, dampaknya dapat meningkat. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Airlangga., (2021) yang menganalisis pengaruh konflik keluarga terhadap niat pindah kerja, dimana penelitiannya menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap niat pindah kerja. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Fauzi *et al.*, (2023) menunjukkan bahwa stres kerja juga mempengaruhi niat pindah kerja secara positif dan signifikan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada pembahasan maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu :

1. Konflik Keluarga secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Niat Pindah kerja Pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manado.
2. Stres Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Pindah Kerja Pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manado.
3. Konflik Keluarga dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Niat Pindah Kerja Pegawai Bank BRI Kantor Cabang Manado.

Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sebagai tindak lanjut dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi pembaca, terutama karyawan yang mungkin mengalami tekanan kerja dan konflik keluarga, penting untuk mengenali sumber stres kerja dan bagaimana hal itu dapat memengaruhi kesejahteraan serta niat untuk pindah kerja. Manajemen stres yang efektif, seperti mencari dukungan dari rekan kerja, atasan, atau melalui program kesejahteraan yang disediakan oleh perusahaan, dapat membantu mengurangi dampak negatifnya.

- Selain itu, menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga sangat penting untuk meningkatkan kualitas hidup serta mencegah keputusan untuk berpindah pekerjaan secara terburu-buru.
2. Bank BRI Kantor Cabang Manado sebaiknya meningkatkan perhatian terhadap pengelolaan stres kerja di kalangan pegawai. Mengimplementasikan program-program pengelolaan stres, seperti pelatihan manajemen stres, konseling, atau pengembangan lingkungan kerja yang lebih fleksibel, dapat membantu menurunkan tingkat stres dan mempertahankan karyawan yang berkinerja baik. Selain itu, perusahaan dapat mendorong kebijakan work-life balance agar konflik keluarga tidak berdampak pada kinerja maupun niat karyawan untuk berpindah kerja.
 3. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas cakupan variabel yang diteliti dan penelitian di berbagai sektor industri atau wilayah yang berbeda juga dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi niat pindah kerja di konteks yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Airlangga, A. B. (2021). Pengaruh Work Stress, Work Family Conflict, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover intention (Studi Empiris Pada Plataran Borobudur Resort and Spa, Magelang) (*Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*).
- Astuti, D., Luthfiana, H., Putri, N. H., Alieviandy, N. S., Sari, N. S., & Pratama, N. A. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Loyalitas Kerja: Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Insentif (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 199-214.
- Cristandy, G. L. (2022). Pengaruh work stress, work-family conflict, job burnout, dan job jatisfaction terhadap turnover intention (studi kasus pada perawat RS TMC di Tasikmalaya). (*Doctoral dissertation, Universitas Pelita Harapan*).
- Damayanti, D. (2019). Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Dan Konflik Keluarga Pekerjaan Terhadap Niat Keluar Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Moderasi. (*Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*).
- Fauzi, Y., Rahwana, K. A., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Work Life Balance Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Perusahaan Djuanda Poultry Shop Tasikmalaya. *Jurnal Visi Manajemen*, 9(1), 16-32.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (2020). Sources of Conflict Between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88.
- Griffeth, R. W., & Hom, P. W. (2020). *Employee Turnover Research: Understanding Employee Retention and Turnover*. Wiley.
- Hidayat, S., & Wulandari, R. (2023). Dukungan sosial dan stres kerja: Dampaknya terhadap niat pindah kerja. *Jurnal Psikologi Terapan*, 22(1), 90-105.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Patterson, J. M., & Garwick, A. W. (2020). *The Family Context of Parenting in Children's Adaptation to Elementary School*. Springer.
- Pratiwi, D. P., & Silvianita, A. (2020). Analisis faktor-faktor work-life balance pada pegawai PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (PERSERO) Bandung. *PERFORMANCE: Jurnal Bisnis & Akuntansi*, 10(2), 123-131

- Putra, E. P., & Yulianti, D. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja terhadap Niat Pindah Kerja: Peran Dukungan Organisasi dan Pengaturan Waktu. *Jurnal MSDM Indonesia*, 25(3), 45-58.
- Putri, R. O., & Afriyeni, A. (2022). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Divisi Produksi Dan Mutu Pt. Lembah Karet Padang. *Jurnal Economina*, 1(4), 725-739.
- Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja non fisik terhadap turnover intention (*Doctoral dissertation, Udayana University*).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Sanjiwani, P. A. P., Wibawa, I. W. S., & Diputra, I. K. S. (2023). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Burnout Pada Perempuan Pasca Pandemi Covid-19. *E-Jurnal Manajemen*, 12(6).
- Sonnentag, S., & Krueger, U. (2020). Psychological detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. In *Work and Rest: A Topic for Work and Organizational Psychology* (pp. 197-217). Psychology Press.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, W. D., Baraba, R., & Runanto, D. (2021). Pengaruh Konflik, Stres, Leader Member Exchange Terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana Pemberdayaan Perempuan dan Pengendalian Anak). *VOLATILITAS*, 3(4).
- Trianti, Y. (2023). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Keseimbangan Hidup-Kerja Terhadap Niat Untuk Meninggalkan Perusahaan Pada Karyawan Toko Jolie. (*Doctoral dissertation, Universitas Atma Jaya Yogyakarta*).
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. pertama. ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara media.
- Wicaksono, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. (*Doctoral dissertation, Skripsi, Universitas Muhammadiyah Magelang*).