

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *WORK EXHAUSTION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Pada PT Inti Indosawit Subur di Ukui Riau)**

SKRIPSI



Oleh:
IKA SYAFITRI
NPM. 2010011211003

Dosen Pembimbing:
Dahlia Kamener, Bs., MBA., Ph.D

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Jurusan Manajemen

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS BUNG HATTA
2024**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah menulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Padang, 19 Agustus 2024



Ika Syafitri

HALAMAN PENGESAHAN
PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION* DENGAN *WORK EXHAUSTION
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Pada PT Inti Indosawit Subur di Ukuh Riau)

Oleh:
Nama: Ika Syafitri
NPM: 2010011211003

Tim Penguji

Ketua



(Dahliana Kamenar, Bs., MBA., Ph.D)

Sekretaris



(Sefnedi, S.E., M.M.,Ph.D)

Anggota



(Elfitra Azliyanti, S.E., M.Sc)

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis pada tanggal 12 Agustus
2024



(Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si)

JUDUL SKRIPSI

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *WORK EXHAUSTION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Kasus Pada PT Inti Indosawit Subur di Ukui Riau)**

Oleh:
Nama: Ika Syafitri

NPM: 2010011211003

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada Tanggal 12 Agustus 2024

Menyetujui

Pembimbing



(Dahliana Kamener, Bs., MBA., Ph.D)

Ketua Program Studi



(Linda Wati, S.E., M.Si)

**PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *WORK EXHAUSTION*
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI**

(Studi Kasus Pada PT Inti Indosawit Subur di Ukui Riau)

Ika Syafitri¹, Dahliana Kamener²

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bung Hatta

E-mail: ikasyafitri0210@gmail.com, dahlianakamener@bunghatta.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh *work family conflict* dan stress kerja terhadap *turnover intention* dengan *work exhaustion* sebagai variabel mediasi. Studi kasus pada PT.Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau. Metode penelitian adalah kuantitatif menggunakan 82 kuesioner yang disebar sebagai instrumen pengumpulan data dengan teknik *random sampling*. Analisa data menggunakan *Smart-PLS versi 3*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan *work exhaustion* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Namun, *work family conflict* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap *work exhaustion*. Kemudian, *work exhaustion* mampu memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Dan *work exhaustion* tidak mampu memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Stress Kerja, Turnover intention, Work Exhaustion*

Abstract

The purpose of this study is to prove the effect of work family conflict and job stress on turnover intention with work exhaustion as a mediating variable. Case study at PT Inti Indosawit Subur in Ukui, Riau. The research method is quantitative using 82 questionnaires distributed as a data collection instrument using random sampling technique. The results showed that work stress and work exhaustion have a positive effect on turnover intention. However, work family conflict has a negative effect on turnover intention. Work stress negatively affects work exhaustion. Then, work exhaustion is able to mediate the effect of work family conflict on turnover intention. And work exhaustion is not able to mediate the effect of job stress on turnover intention.

Keywords: *Work Family Conflict, Work Stress, Turnover intention, Work Exhaustion*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* DAN STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *WORK EXHAUSTION* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (studi kasus pada PT.Inti Indosawit Subur diUkui, Riau)**. Sholawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW yang senantiasa memberikan suri tauladan yang baik untuk seluruh umat, khususnya penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penulisan ini, penulis banyak mendapat bantuan, motivasi serta bimbingan dari berbagai pihak, baik itu secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof, Dr. Diana Kartika selaku Rektor Universitas Bung Hatta.
2. Ibu Dr. Erni Febrina Harahap, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta dan Ibu Herawati, S.E., M.Si., Ak. CA selaku wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
3. Ibu Lindawati, S.E., M.Si dan bapak Purbo Jadmiko, S.E., M.Sc selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bung Hatta.
4. Ibu Dahliana Kamener, BS., mba., Ph.D selaku pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan berupa ilmu, petunjuk, motivasi serta saran-saran yang sangat penulis butuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama perkuliahan, serta para karyawan Fakultas Eknomi dan

Bisnis Universitas Bung Hatta yang telah membantu dalam kelancaran administrasi penyelesaian skripsi ini.

6. Teristimewa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada panutanku dan pintu surgaku, Ayah (Joni Harbinas) dan mama (Iis Mardiah), yang telah memberikan do'a yang tak pernah putus, memberikan cinta yang besar, mendidik, perhatian, motivasi, semangat, serta kasih sayangnya yang tulus, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dan perkuliahan dengan lancar dan baik untuk meraih gelar sarjana.
7. Diri sendiri yang sampai saat ini mampu bertahan dan berjuang menyelesaikan seluruh rangkaian perkuliahan dari awal hingga akhir, yang berhasil mengatur mood dan waktunya untuk ini, yang selalu percaya bahwa ada part yang indah kedepannya versi Allah swt.
8. Kedua kakak kandung saya (Desmarita) dan (Evi Hardianita) yang senantiasa memberikan semangat untuk adiknya yang sedang menempuh perkuliahan, serta mendoakan hal-hal baik dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Orang baik (Catur Juli Arianto) yang telah menemani dan mensupport saya selama pendidikan saat ini, terima kasih telah memberikan semangat, selalu mengingatkan ketika salah, selalu hadir disaat dibutuhkan serta memberikan banyak saran dan motivasi untuk terus melanjutkan penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman yang senantiasa tidak lelah mendengar cerita dan keluhan saya selama perkuliahan ini sampai dengan menyusun skripsi, yang selalu memberi dukungan, saran dan kritik yang membangun semangat saya.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 <i>Grand Theory</i>	11
2.1.2 <i>Turnover intention</i>	12
2.1.3 <i>Work Family Conflict</i>	14
2.1.4 Stres Kerja.....	16
2.1.5 <i>Work Exhaustion</i>	19
2.2 Pengembangan Hipotesis	21
2.2.1 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	21
2.2.2 Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Work Exhaustion</i>	22
2.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	23
2.2.4 Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Work Exhaustion</i>	24
2.2.5 Pengaruh <i>Work exhaustion</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	24
2.2.6 <i>Work exhaustion</i> Memediasi Hubungan Antara <i>Work-Family Conflict</i> Dan <i>Turnover intention</i>	25
2.2.7 <i>Work exhaustion</i> Memediasi Hubungan Antara Stres Kerja Dan <i>Turnover intention</i>	26
2.3 Kerangka Konseptual	27
BAB III METODE PENELITIAN	28

3.1 Jenis Penelitian.....	28
3.2 Populasi Dan Sampel Penelitian	28
3.2.1 Populasi.....	28
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Jenis Dan Sumber Data	29
3.4 Definisi Operasional Variabel	30
3.4.1 Variabel Dependen	30
3.4.2 Variabel Independen.....	30
3.4.3 Variabel Mediasi.....	32
3.5 Instrumen Penelitian.....	32
3.6 Skala Pengukuran Variabel	33
3.6.1 Skala <i>Likert</i>	33
3.7 Teknik Analisis Data	33
3.7.1 Measurement Model Assessment.....	33
3.7.2 Structural Model Assessment.....	34
3.7.3 Structural Equation Modeling Dengan Partial Least Square (SEM-PLS)	35
3.7.4 <i>R Square</i>	36
3.8 Pengujian Variabel Mediasi.....	36
3.9 Analisis Deskriptif.....	37
BAB IV	40
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1 Hasil Analisis	40
4.1.1 <i>Response Rate</i>	40
4.1.2 Profil Responden.....	41
4.1.3 <i>Measurement Model Aessment</i>	43
4.1.4 <i>Structural Model Assessment</i>	50
4.1.5 Analisis <i>R Square</i>	54
4.1.6 Analisis Deskriptif.....	55
4.2 Pembahasan.....	61
4.2.1 Pengaruh <i>Work family conflict</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	61
4.2.2 Pengaruh <i>Work family conflict</i> Terhadap <i>Work Exhaustion</i>	62
4.2.3 Pengaruh Stress Kerja Terhadap <i>Turnover intention</i>	63

4.2.4 Pengaruh Stress Kerja Terhadap <i>Work Exhaustion</i>	64
4.2.5 Pengaruh <i>Work exhaustion</i> Terhadap <i>Turnover intention</i>	65
4.2.6 Pengaruh <i>Work exhaustion</i> Memediasi Hubungan Antara <i>Work family conflict</i> Dan <i>Turnover intention</i>	66
4.2.7 Pengaruh <i>Work exhaustion</i> Memediasi Hubungan Stress Kerja Dan <i>Turnover intention</i>	67
BAB V	69
PENUTUP	69
5.1 Kesimpulan	69
5.2 Implikasi Penelitian	70
5.3 Keterbatasan	71
5.4 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	74
LAMPIRAN 1 DAFTAR PERNYATAAN (KUESIONER)	80
LAMPIRAN 2 TABULASI DATA	86
LAMPIRAN 3 PROFIL RESPONDEN	90
LAMPIRAN 4 MEASUREMENT MODEL ASSESSMENT	92
LAMPIRAN 5 ANALISIS DESKRIPTIF	97
LAMPIRAN 6 R SQUARE	99
LAMPIRAN 7 STUCTURAL MODEL ASSESSMENT	100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Turnover Karyawan PT.Inti Indosawit Subur.....	5
Tabel 1. 2 Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai Turnover intention	7
Tabel 3. 1 <i>Scoring</i> Untuk Jawaban Kuesioner	33
Tabel 3. 2 Kriteria <i>R Square</i>	36
Tabel 3. 3 Kriteria Tingkat Capaian Responden (TCR).....	40
Tabel 4. 1 <i>Response Rate</i>	41
Tabel 4. 2 Profil Responden.....	42
Tabel 4. 3 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (Tahap 1).....	45
Tabel 4. 4 Hasil Analisis <i>Outer Loading</i> (Tahap 2).....	46
Tabel 4. 5 Hasil Analisis <i>Cronbach's Alpha, Composite Reliability</i> dan <i>AVE</i>	48
Tabel 4. 6 Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> Dengan Metode <i>Fornell-Larcker Criterion</i>	49
Tabel 4. 7 Hasil Analisis <i>Discriminant Validity</i> Dengan Metode <i>Cross Loadings</i>	50
Tabel 4. 8 <i>Discriminant Validity</i> Dengan Metode <i>Heterotrait-Monotrait (HTMT)</i>	52
Tabel 4. 9 Deskripsi Variabel <i>Turnover intention</i>	53
Tabel 4. 10 Deskripsi Variabel <i>Work Exhaustion</i>	54
Tabel 4. 11 Deskripsi Variabel <i>Work Family Conflict</i>	55
Tabel 4. 12 Deskripsi Variabel Stres Kerja	57
Tabel 4. 13 Hasil Analisis <i>R Square</i>	59
Tabel 4. 14 Hasil Analisis <i>Structural Model Assessment</i>	60
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Keunggulan Bersaing Sebagai Variabel Mediasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Konseptual	27
Gambar 4. 1. <i>Structural Model Assessment</i>	60

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Pernyataan (Kuesioner)	81
Lampiran 2 Tabulasi Data	89
Lampiran 3 Profil Responden	93
Lampiran 4 <i>Measurement Model Assessment</i>	95
Lampiran 5 Analisis Deskriptif	101
Lampiran 6 <i>R Square</i>	103
Lampiran 7 <i>Structural Model Assessment</i>	104

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebuah perusahaan dapat berdiri dan berkembang dinilai dari adanya perilaku sumber daya manusia yang bergerak mencapai tujuan perusahaan. Perilaku karyawan menjadi faktor penentu dalam mencapai sasaran perusahaan secara efisien dan efektif (Yani *et al.*, 2016). Bentuk perilaku ini yaitu keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan (*turnover intention*). Dalam Arofah, (2023) mengemukakan bahwa perusahaan rekrutmen internasional, *Talentvis*, tingkat pergantian karyawan (*turnover*) di Indonesia mengalami fluktuasi beberapa tahun terakhir. Adapun perputaran karyawan sebesar 15,8% pada 2020 yang terus meningkat dari tahun ke tahun. Terutama pada tahun 2023, terjadi lonjakan *turnover* atau permintaan *resignation* karena mereka mencari sesuatu yang lebih baik dan aman untuk jangka panjang, terutama dalam hal asuransi medis untuk keluarga.

Turnover karyawan merupakan masalah tertinggi dalam 10 tahun terakhir (Bos, 2018). Selama terjadinya pandemi memiliki dampak pada perusahaan ekspor dan impor, salah satunya yaitu banyak pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawan perusahaan. Namun dari adanya pandemi tersebut membuat perusahaan bukan hanya melakukan PHK tetapi ada juga rasa keinginan berhenti bekerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini di sebabkan dari adanya tekanan kerja atasan namun gaji karyawan di perusahaan bahkan insentif dikurangi atau bahkan tidak diberikan kepada karyawan. Dari adanya keinginan karyawan tersebut untuk berhenti bekerja memberikan kerugian bagi perusahaan.

Salah satu kerugian yang dirasakan ialah dapat menghambat proses pelayanan terhadap masyarakat (Rahma, 2019).

Harnoto, (2002) menyatakan *turnover intention* adalah kadar intensitas keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* tersebut diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Pendapat ini juga relatif sama dengan pendapat yang dikemukakan sebelumnya, bahwa *turnover intention* pada dasarnya adalah keinginan untuk meninggalkan/pindah dari perusahaan. Robbins, S. P. & Judge, (2015) menjelaskan bahwa *turnover intention* adalah penarikan diri secara sukarela atau tidak sukarela dari suatu organisasi.

Kemudian penelitian oleh Falakha & Parwoto, (2020) pada suatu perusahaan banyak dijumpai fenomena yang sudah baik dapat terganggu dikarenakan berbagai hal salah satunya karena adanya kebiasaan karyawan yang sulit dicegah. Fenomena *turnover* menjadi suatu masalah serius bagi perusahaan, karena karyawan merupakan investasi dari perusahaan yang berkontribusi besar terhadap efektifitas dan efisiensi perusahaan. Jika *turnover intention* terjadi, maka perusahaan kehilangan beberapa karyawan sehingga perusahaan harus menggantinya dengan karyawan baru, yang dimana itu membutuhkan dana dan proses perekrutan kembali. Hal ini, membuat perusahaan harus mereset kembali tatanan yang terbaru untuk efisiensi dan efektif perusahaan (Pawesti & Wikansari, 2017).

Turnover intention dapat diakibatkan oleh berbagai unsur, pertama *work family conflict* (Ananda *et al.*, 2023); (Christy & Heryjanto, 2021); (Gatiningtyas & Primadineska, 2022); (Yucel *et al.*, 2023). Pekerjaan dan keluarga merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya. Seorang karyawan menghabiskan waktu untuk keduanya yang

dimana dalam melakukan pekerjaan memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan dalam kehidupan sehari-hari. Menurut pakar (WHO, 2019) menjelaskan bahwa *work family conflict* (WFC) terjadi karena adanya tekanan dari pekerjaan ataupun keluarga yang bersama-sama, sehingga karyawan tidak bisa menyeimbangkan perannya sebagai karyawan dan anggota keluarga.

Menurut Luthans, (2010) menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga banyak dialami untuk seorang karyawan yang memiliki usia yang lebih muda. Hal ini disebabkan karena kematangan emosional dan pengelolaan atau manajemen keluarga yang masih rendah. Kedua, *turnover intention* dapat diakibatkan oleh stres kerja (Ananda *et al.*, 2023); (Falakha & Parwoto, 2020); (Indriati, 2021); (Uki Yonda Aseptia, 2022). *Work family conflict* merupakan sumber umum dari stres, dimana hal ini akan menimbulkan berbagai efek negatif seperti meninggalkan pekerjaan. Stres kerja yang ditanggung oleh buruh akan mengganggu proses kerja mereka, dan membuat karyawan menjadi gampang marah, agresif, tidak dapat rileks, serta tidak kooperatif (Rivai, V., & Sagala, 2013).

Selanjutnya Robbins, S. P. & Judge, (2015) menyatakan bahwa stres kerja pada karyawan dapat mempengaruhinya untuk keluar dari perusahaan tersebut karena adanya tekanan fisik maupun nonfisik. Menurut Luthans, (2010) adanya ketidakstabilan peran dan emosi tentunya akan mendorong karyawan mempunyai tingkat stres yang tinggi dan tingkat perputaran dalam pekerjaan juga semakin tinggi. Selain merugikan karyawan, stres kerja juga dapat berdampak buruk bagi perusahaan, salah satunya menyebabkan tingginya perputaran karyawan (Attridge, 2019).

Kemudian, ketika seseorang mengalami pertentangan antara tanggung jawab yang harus dilakukannya maka akan memicu konflik peran (Munandar, 2001). Karyawan yang bekerja tidak terlepas dari kondisi lingkungan bekerjanya. Salah satu faktor *work exhaustion* adalah kondisi lingkungan yang tidak mendukung seperti *work family conflict*. Ketidaksesuaian antara realita dengan harapan karyawan dalam pekerjaan dan keluarga dapat mempengaruhi munculnya *exhaustion* dalam diri karyawan yang mengakibatkan intensi untuk keluar dari perusahaan (Anita *et al.*, 2023); (Hou *et al.*, 2023); (Nisa & Malik, 2016). Kelelahan kerja mengakibatkan karyawan untuk mengakhiri pekerjaannya dan berpindah dimana disebabkan oleh kelelahan kerja yang dirasa yaitu fisik (Sintyadewi N.M.P.N, 2022). Ini merupakan bentuk dari sistem waktu jam kerja yang tidak sesuai dengan imbalan perusahaan sehingga menimbulkan adanya emosi yang tidak stabil (stres) pada karyawan (Dhakirah *et al.*, 2021).

Maslach *et al.*, (1982) mendefinisikan *work exhaustion* sebagai keletihan fisik, emosi dan mental yang disebabkan karena tekanan kerja dalam jangka waktu yang panjang. Dari pernyataan tersebut peneliti berasumsi bahwa *turnover intention* karyawan dalam sebuah perusahaan perlu diperhatikan kembali efeknya terhadap keberlanjutan perusahaan tersebut. Mengingat kesejahteraan karyawan pada perusahaan itu kunci untuk mendapatkan profit yang besar, dengan meminimalisir adanya masalah seperti stres kerja yang terlalu tinggi, kelelahan fisik dan nonfisik saat bekerja serta adanya konflik diluar pekerjaan yaitu keluarga.

PT Inti Indosawit Subur merupakan salah satu kelanjutan dari Asian Agri Group yang mana Asian Agri merupakan perusahaan kelapa sawit terbesar di Indonesia. Asian Agri melalui anak perusahaannya PT. Inti Indosawit Subur, menjadi anggota *Roundtable on*

Sustainable Palm Oil (RSPO) pada Februari 2006 berkomitmen untuk menerapkan prinsip dan kriteria RSPO dalam rantai produksinya, untuk memproduksi minyak sawit lestari. Setiap hari PT. Inti Indosawit Subur, Ukui selalu mengaudit data-data dari perkebunan yang diberikan oleh setiap mandor *afdeling* kepada bagian personalia dan bagian produksi, setelah mereka mengaudit data-data produksi buah yang dipanen oleh para *Krani* (pegawai), mereka harus mengirimkan data-data tersebut ke kantor pusat dalam waktu yang ditentukan. Maka dari itu para mandor harus mengantarkan hasil produksi buah sawit yang dipanen oleh para *Krani* kepada bagian produksi. Berikut ini merupakan data tingkat perpindahan karyawan dilakukan setiap tahunnya.

Tabel 1. 1

Turnover Karyawan PT.Inti Indosawit Subur

No	Tahun	Jumlah Karyawan Awal (orang)	Masuk	Keluar	Jumlah Karyawan Akhir (orang)	Persentase Turnover intention
1	2020	240	4	24	216	6,9%
2	2021	220	16	37	183	11,9%
3	2022	250	13	63	187	18,3%
4	2023	240	6	12	228	5,1%

Sumber: PT. Indosawit Subur, Ukui

Tingkat *turnover* masih bisa dikatakan normal apabila tidak melampaui 10% Ridlo, (2012) Tabel 1.1 menunjukkan bahwa terdapat masalah *turnover intention* karyawan pada dua tahun terakhir yang menunjukkan tingkat presentase diatas 10%. Dengan tingginya tingkat *turnover intention* karyawan selama 2 tahun terakhir, terbuka kemungkinan adanya peningkatan *turnover* yang tinggi ditahun-tahun berikutnya pada PT. Inti Indosawit Subur, Ukui.

Berdasarkan survei awal melalui wawancara terhadap kepala tata usaha (KTU) karyawan yang melakukan *turnover intention* diduga mengalami kelelahan pada saat bekerja karena jarak tempat kerja yang jauh sehingga membuatnya merasa tertekan pada saat bekerja. Serta adanya niat karyawan untuk kembali ke kampung halamannya. Maka dengan begitu karyawan mengajukan surat *resign* kepada perusahaan. Selain kepada KTU peneliti juga melakukan survei awal melalui wawancara terhadap beberapa karyawan PT. Inti Indosawit Subur yang dimana dikatakan bahwa karyawan cukup stres dalam bekerja ketika jam kerja ditambah sehingga terkadang membuat kurang adanya istirahat bagi karyawan. Selain itu juga beban pekerjaan yang melebihi kapasitas sehingga membuatnya mencari pekerjaan baru diluar. Terkait pernyataan tersebut maka akan berdampak pada Kesehatan karyawan baik fisik maupun non fisik. Kemudian peneliti telah menggali berbagai anteseden yang mempengaruhi *turnover intention*, adalah kelelahan kerja (*work exhaustion*).

Berikut merupakan hasil presentase survei awal terhadap karyawan dengan menggunakan pertanyaan:

Tabel 1. 2

Hasil Kuesioner Pra-Survei Mengenai *Turnover intention*

No	Pernyataan	Rata-Rata	TCR(%)
1	Saya berkeinginan keluar dari perusahaan ini karena tidak adanya pengembangan karir	3.33	66,6
2	Saya berniat keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini karena imbalan yang saya terima tidak sesuai dengan yang saya kerjakan	4.10	82,0
3	Saya aktif mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain	3.93	78,6
4	Saya menghubungi beberapa teman yang bekerja ditempat lain untuk menanyakan lowongan pekerjaan disana	3.80	76,0

5	Saya akan meninggalkan perusahaan ini bila sudah mendapatkan pekerjaan diluar dengan gaji yang lebih besar	3.93	78,6
6	Jika saya memiliki peluang untuk keluar dari perusahaan tempat saya bekerja ini saya akan melakukannya	3.90	78.0
Total		3,83	76,6

Sumber: Survey awal (2024)

Berdasarkan tabel hasil kuesioner pra-survei mengenai *turnover intention* tersebut disimpulkan bahwa adanya niat karyawan untuk keluar atau pindah dari perusahaan dapat dilihat dari skor rata-rata jawaban sebesar 3,83 dengan TCR sebesar 76.6%. Hal ini dapat diartikan bahwa tingkat *turnover intention* karyawan PT.Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau masih tergolong sedang (Arikunto, 2006). Banyak dari karyawan yang mempunyai tuntutan pekerjaan yang besar merasa kewalalahan. Meskipun begitu pekerjaan itu harus dilakukan untuk memenuhi tanggung jawab dan kebutuhan. Hal ini kerap sekali menimbulkan stres kerja pada karyawan (Hessels *et al.*, 2017).

Penelitian terdahulu oleh (Dhakirah *et al.*, 2021); (Parashakti & Ekhsan, 2022); (Christy & Heryjanto, 2021) melakukan penelitian dibidang otomotif dan manufaktur dimana setiap industri memiliki karakteristik dan budaya yang berbeda-beda, selain itu juga peneliti menambahkan variabel bebas yaitu stres kerja dari penelitian sebelumnya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada industri pertanian kelapa sawit.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diparagraf sebelumnya, maka peneliti akan meneliti tentang **“Pengaruh *Work family conflict* Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan *Work exhaustion* Sebagai Variabel Mediasi pada PT. Inti Indosawit Subur, Ukui Riau’.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau?
2. Apakah *work family conflict* berpengaruh terhadap *work exhaustion* pada karyawan PT. Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau?
4. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *Work exhaustion* pada karyawan PT. Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau?
5. Apakah *work exhaustion* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau?
6. Apakah *work exhaustion* memediasi hubungan antara *work family conflict* dan *turnover intention* karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau?
7. Apakah *Work exhaustion* memediasi hubungan antara stres kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur di Ukui, Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk membuktikan pengaruh *work family conflict* pada karyawan terhadap *turnover intention* pada PT. Inti Indosawit Subur di Ukui
2. Untuk membuktikan pengaruh *work family conflict* pada karyawan terhadap *work exhaustion* pada PT. Inti Indosawit Subur di Ukui
3. Untuk membuktikan pengaruh stress kerja pada karyawan terhadap *turnover intention* pada PT. Inti Indosawit Subur di Ukui
4. Untuk membuktikan pengaruh stres kerja pada karyawan terhadap *Work exhaustion* pada PT. Inti Indosawit Subur di Ukui
5. Untuk membuktikan pengaruh *Work exhaustion* pada karyawan terhadap *turnover intention* pada PT. Inti Indosawit Subur di Ukui
6. Untuk membuktikan pengaruh *Work exhaustion* sebagai mediasi antara *work family conflict* dan *turnover intention* karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur di Ukui
7. Untuk membuktikan pengaruh *Work exhaustion* sebagai mediasi antara stres kerja dan *turnover intention* karyawan pada PT. Inti Indosawit Subur di Ukui

1.4 Manfaat Penelitian

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Kedua manfaat tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dalam Penelitian ini diharapkan dapat menambah relasi dan banyak wawasan pada ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya penelitian ini di harapkan bisa dijadikan

pedoman bagi peneliti selanjutnya dengan masalah yang sama dan menjadikan penambah dalam ilmu manajemen.

2. Manfaat Praktis

Dalam penelitian ini di harapkan bermanfaat bagi PT. Inti Indosawit Subur dalam mengelola tenaga kerja dengan baik khususnya untuk meminimalisir adanya *turnover intention* pada perusahaan agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan pada karyawan PT. Inti Indosawit Subur.