

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bertumbuhnya ekonomi, tingkat persaingan yang semakin kompetitif, arus informasi yang sangat cepat dan mudah didapatkan, tingkat globalisasi dan perubahan lingkungan pada bisnis yang berubah sangat dinamis, membawa banyak perubahan pada berbagai aspek kehidupan masyarakat. Salah satu perubahan besar yang terjadi adalah semakin meningkatnya jumlah wanita bekerja. Saat ini banyak perusahaan-perusahaan besar yang mayoritas karyawannya adalah wanita.

Batasan peran antara pria dan wanita dalam dunia kerja semakin lama semakin terkikis akibat adanya pertumbuhan teknologi dan ilmu yang berkembang dengan pesat. Banyak wanita yang mulai sadar akan pentingnya pendidikan memilih untuk menuntut ilmu setinggi mungkin. Dengan pendidikan yang tinggi, banyak wanita memilih untuk menjadi wanita karir. Selain pendidikan ada banyak motif pendorong semakin banyaknya wanita bekerja, yakni untuk aktualisasi diri dimana wanita dapat mengekspresikan dirinya melalui cara yang kreatif dan produktif yang akan mengarah pada kebahagiaan dirinya, meningkatkan kepercayaan diri, ketrampilan dan kompetensi, kebutuhan untuk bersosialisasi dengan orang lain, dan pastinya untuk menambah finansial keluarga. Wanita bekerja juga cenderung mempunyai pikiran yang terbuka dan fleksibel terhadap segala perubahan yang terjadi, lebih dapat bersikap dinamis, energik, dan berwawasan luas.

Wirakristama (2011) mengemukakan bahwa wanita bekerja terkait dengan keberadaan wanita dalam keluarga ataupun pada lingkungan sekitar, membuat wanita selalu berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan memberdayakan dirinya sendiri untuk bekerja, selain untuk mendapatkan uang sebagai tambahan ekonomi keluarga. Meskipun

menjadi wanita karir, seorang wanita harus tetap menjalankan perannya sebagai seorang ibu dan istri. Bertemunya dua peran sekaligus yang dialami seorang wanita akan menimbulkan banyak konflik dan tekanan psikologis karena akan sulit untuk menyeimbangkan kedua peran yang dialami. Hal inilah yang menjadi penyebab adanya konflik peran ganda (*work family conflict*).

Boles et al (Purnamasari, 2008) menyatakan *work family conflict* adalah konflik yang terjadi karena ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat kerja dengan di tempat tinggal. Sedangkan menurut Greenhaus dan Beulell (1985) menyatakan bahwa *work family conflict* adalah konflik yang terjadi pada seseorang akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga (*family*). Kecenderungan ini terjadi karena jam kerja dan beban pekerjaan seorang karyawan terlalu padat dimana seluruh pikiran dan perhatian terlalu tercurahkan pada satu peran saja. Konflik peran ganda akan lebih dirasakan lagi jika karyawan wanita sudah menikah karena peran mereka adalah mengurus rumah tangga dan anak-anaknya (Widyaningrum, 2013).

Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah problematika tersendiri yang banyak dihadapi oleh karyawan wanita. Meskipun banyak karyawan wanita yang sudah mempunyai berbagai macam cara untuk menyasati hal tersebut tetap saja terjadi permasalahan yang nantinya akan menimbulkan berbagai macam tekanan pada pekerjaan maupun tekanan di keluarga. Dikatakan oleh Parasuraman et al., (1998) tekanan dari keluarga berasal dari individu yang berperan sebagai orangtua dan pasangan suami istri. Sedangkan menurut Frone et, al (1992) tekanan pekerjaan meliputi beban pekerjaan, kurang diberi otonomi dan kerancuan peran. Begitu pula seperti yang disampaikan oleh Yang, Chen, Choi & Zou (2000) bahwa faktor pemicu munculnya *work family conflict* dapat bersumber dari tempat kerja dan keluarga. Tekanan-tekanan tersebut berhubungan positif dengan konflik pekerjaan keluarga. Jika hal ini berlangsung secara terus menerus dan dalam jangka waktu

yang lama akan mempengaruhi kondisi emosional, psikologis dan dapat menimbulkan tingkat stres yang tinggi pada karyawan yang bersangkutan.

Seperti yang dikemukakan oleh Nasrudin dan Kumaresan (2006) bahwa konflik yang berkepanjangan akan mampu memunculkan tekanan pada diri karyawan sehingga akan menimbulkan stres yang tinggi. Serupa dengan pendapat Wallace (2005), bahwa stres yang tinggi bisa dipicu adanya *work family conflict*. Tetapi meskipun *work family conflict* dapat menimbulkan stres kerja, ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi stres pada karyawan yaitu beban kerja yang dialami karyawan dalam pekerjaannya. Dikemukakan oleh Suwatno (2014) bahwa beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat merupakan sumber stres. Beban kerja akan mempengaruhi kondisi psikis karyawan wanita apakah terlalu sedikit ataupun terlalu banyak. Jika seorang karyawan wanita memiliki beban kerja yang terlalu berat maka akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi dan menyebabkan hasil kerjanya tidak akan optimal. Stres kerja didefinisikan sebagai perasaan yang menekan atau perasaan tertekan yang dirasakan pegawai saat melakukan pekerjaan (Mangkunegara, 2008). Stres merupakan bagian dari psikologis yang dihadapi seorang karyawan terhadap adanya tekanan dari lingkungan eksternalnya.

Seperti mengutip pernyataan Robbins (2007) bahwa tuntutan tugas merupakan salah satu sumber stres kerja dimana hal-hal yang meliputi tuntutan tugas adalah banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan. Jika beban yang diberikan terlalu banyak maka akan menjadi salah satu hal yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja. Stres kerja terjadi ketika karyawan tidak dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya, tidak cukupnya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya sarana dan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan. Hal ini jika berlangsung dalam waktu lama dapat meningkatkan stres pada karyawan yang pada akhirnya akan mengarah pada pengajuan *resign* (Gibson, 1987 dalam Hermita, 2011).

Shahzaad et al. (2011) menyatakan tingkat stres yang tinggi dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja. Tetapi tingkat stres yang rendah dan sedang tidak akan terlalu terpengaruh, karena karyawan masih mampu bekerja dengan baik, bahkan bisa meningkatkan kemampuan dan intensitas kerjanya. Stres kerja dengan berbagai kondisi yang memicunya dalam sebuah perusahaan sudah menjadi gejala yang seringkali menjadi problematika tersendiri baik bagi karyawan maupun perusahaan.

Perilaku ini tentunya akan sangat merugikan perusahaan, tingginya *turnover intention* pada suatu perusahaan akan berdampak pada aktifitas dan produktifitas. Hal ini juga berkaitan dengan biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Perusahaan akan sulit untuk mendapatkan karyawan dengan kompetensi, kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Selain itu saat karyawan mengajukan *resign*, pekerjaannya sementara akan digantikan oleh karyawan lain sembari menunggu pergantian personil dari perusahaan. Disini akan timbul permasalahan baru, karena dengan memberikan tugas tambahan bagi karyawan lain akan menyebabkan kinerja tidak optimal karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan. Oleh karena itu perusahaan wajib melakukan pencegahan terhadap hal-hal yang dapat mengakibatkan karyawan memiliki keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*).

Tett dan Meyer (1993) dalam Wasposito (2013) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan keinginan individu yang dilakukan secara sadar dan disengaja untuk keluar dari pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja. *Turnover intention* merupakan keputusan akhir yang dipilih oleh karyawan jika merasa tidak puas pada pekerjaan dan lingkungannya.

Keinginan untuk meninggalkan suatu perusahaan yang paling dominan saat ini banyak dialami oleh karyawan wanita yang antara lain disebabkan karena ketidakpuasan karyawan wanita mengenai kesejahteraan yang diperoleh, tingginya stres karyawan karena target kerja yang semakin tinggi yang diikuti oleh beban kerja yang semakin meningkat dan

jam kerja yang semakin panjang. Jika hal itu berlangsung secara terus menerus maka akan menimbulkan tekanan dan konflik pada diri karyawan wanita salah satunya timbulnya konflik keluarga pekerjaan (*work family conflict*), yang nantinya bisa berdampak pada keinginannya untuk keluar dari tempat kerjanya. Sehingga dengan permasalahan tersebut, tingkat *turnover intention* karyawan saat ini terutama pada karyawan wanita menjadi topik yang menjadi perhatian utama bagi manajemen perusahaan karena mayoritas karyawan saat ini adalah wanita.

PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk atau biasa disebut dengan BNI berdiri pada tahun 1946 merupakan bank BUMN dengan peringkat ke-4 di Indonesia jika ditinjau dari total kredit, total dana pihak ketiga maupun total aset dan ditetapkan sebagai bank terbaik kedua oleh *Marketing Research Indonesia* (MRI) dalam pelayanan *Customer Service*, layanan ATM, Peralatan *Banking Hall*, dan Kenyamanan Ruang dibandingkan bank lainnya. Oleh karenanya sudah semestinya BNI harus terus mempertahankan dan meningkatkan kinerja perusahaannya sesuai dengan yang diharapkan baik oleh pihak BNI, masyarakat, maupun nasabahnya. Untuk itu supaya BNI dapat selalu meningkatkan kinerja perusahaannya dan bertahan dalam persaingan bisnis seperti saat ini, sumber daya manusia yang dimiliki haruslah yang berkualitas karena akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Sehingga BNI harus terus mempersiapkan generasi yang tangguh, yang mempunyai integritas yang tinggi dan siap bereksplorasi dengan segala kemampuan yang dimilikinya. Selain itu kepuasan kerja karyawan harus senantiasa dipantau oleh pihak manajemen, karena akan mempengaruhi semangat kerja, *turnover*, tingkat absensi, dan permasalahan kepegawaian lainnya. Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang saat ini terdapat 2.527 karyawan tetap sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah karyawan dan karyawan
PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang

Tahun	Total pegawai (orang)	Jumlah Pria (orang)	Jumlah Wanita (orang)	Jumlah wanita menikah
2014	2.350	940	1.410	1.128
2015	2.468	987	1.481	1.185
2016	2.527	1.011	1.516	1.213

Sumber : PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang, 2017

Dengan adanya hal tersebut dapat dilihat bahwa jumlah karyawan wanita lebih besar daripada jumlah laki-laki. Dari 1.516 orang karyawan wanita, 1.213 orangnya berstatus sudah menikah dan mayoritas telah memiliki anak. Adapun beberapa karyawan wanita yang sudah menikah dengan masa kerja dua tahun pada kantor PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jumlah karyawan wanita menikah dengan masa kerja minimal dua tahun
PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang

No	Keterangan	2015		2016	
		Semester 1	Semester 2	Semester 1	Semester 2
1.	KC Semarang	125	122	140	151
2.	KC Kudus	85	85	86	86
3.	KC Pati	96	96	97	97
4.	KC Pekalongan	60	68	68	68
5.	KC Tegal	79	79	81	81
6.	KC Cepu	67	67	67	67
7.	KC Jepara	59	59	59	60
8.	KC Salatiga	67	67	68	68

9.	KC Kendal	73	72	72	72
	TOTAL	711	715	738	750

Sumber : PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang, 2017

Data di atas menunjukkan bahwa kantor cabang Semarang menempati jumlah paling banyak untuk karyawan wanita yang sudah menikah dengan masa kerja minimal dua tahun yaitu sebanyak 151 karyawan wanita dengan jumlah keseluruhan pada semester 2 Tahun 2016 sebanyak 750 karyawan wanita. Selama tiga tahun terakhir, jumlah karyawan wanita di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk terus mengalami penurunan, yang dikarenakan banyak karyawan wanita yang mengundurkan diri (*resign*). Seperti yang terlihat pada tabel 1.3 dibawah ini :

Tabel 1.3
Jumlah data pegawai resign PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang

Tahun	Total pegawai resign (orang)	Jumlah karyawan pria resign (orang)	Jumlah karyawan wanita resign (orang)	Prosentase karyawan wanita resign (%)
2014	12	2	9	0.5%
2015	31	5	26	1.25%
2016	53	9	44	2.10%

Sumber : PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang, 2016

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa jumlah karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang yang mengundurkan diri selama tiga tahun terakhir selalu mengalami peningkatan. Pada tahun 2014, jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 12 orang (9 orang merupakan karyawan wanita), tahun 2015 meningkat menjadi 31 orang (26 karyawan wanita) dan pada tahun 2016 jumlah karyawan yang mengundurkan diri mencapai 53 orang (44 karyawan wanita).

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Capital* PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk bahwa peningkatan *turnover* pada karyawan wanita dikarenakan banyak faktor, seperti beban kerja dan target kerja yang semakin meningkat, kesejahteraan dan fasilitas kerja yang semakin berkurang, faktor kompensasi, rendahnya tingkat promosi

dan jam kerja yang semakin lama sehingga mengakibatkan mereka lebih banyak menghabiskan waktunya di tempat kerja daripada dirumah. Promosi di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk juga seringkali ditujukan untuk penempatan diluar kota diluar daerah asal mereka sehingga memaksa karyawan wanita untuk memilih antara karir atau keluarga. Jika memilih keluarga, maka mereka sudah harus puas dengan karir mereka sekarang. Tetapi jika ingin berkarir lebih tinggi maka harus siap ditempatkan dimana saja sehingga mengorbankan kebersamaan mereka dengan keluarga.

Dari sekian banyak faktor karyawan wanita di PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk mengundurkan diri adalah karena faktor keluarga, dimana beban kerja dan jam kerja yang semakin tinggi memaksa mereka untuk lebih banyak menghabiskan waktunya ditempat kerja. Jika kondisi itu dilakukan secara terus menerus dalam kurun waktu yang lama akan menimbulkan beban dan perasaan tertekan pada diri karyawan wanita sehingga pada saat bekerja secara langsung dapat mengganggu produktifitas dan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan begitupula dalam lingkungan keluarganya juga akan mempengaruhi peranan karyawan wanita tersebut. Oleh karena itu dengan adanya kondisi yang demikian menyebabkan karyawan wanita mempunyai keinginan untuk mengarah pada pengunduran diri.

Selain permasalahan tersebut diatas, penelitian ini didukung adanya *research gap* dari hasil penelitian terdahulu, dimana terdapat perbedaan hasil penelitian (*research gap*) yang menunjukkan adanya ketidakkonsistenan hasil riset yang telah lebih dulu dilakukan. Pengaruh *Work family conflict* terhadap Stres Kerja menunjukkan hasil yang berbeda. Wallace, Jean E, (2005), Alsam et al., (2013); Gayyur dan Jamal, (2013); Lu et al., (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif *work family conflict* terhadap stres kerja. Sedangkan Anarfa (2011) dan Aslam et al., (2011) tidak menunjukkan adanya pengaruh positif *work*

family conflict terhadap stres kerja sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai *work family conflict* terhadap stres kerja.

Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja juga menunjukkan hasil yang berbeda. Crouter et al., (2001) menunjukkan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap stres kerja, sedangkan Buckingham (2004) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai beban kerja terhadap stres kerja.

Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil yang berbeda. Alsam et al., (2013); Gayyur dan Jamal, (2013); Lu et al., (2017); Hang-Yue et al., (2005) menunjukkan adanya pengaruh positif *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Sedangkan Aslam et al., (2011) dan Riley (2006) dalam Alsam et al., (2013) tidak menunjukkan adanya pengaruh positif *work family conflict* terhadap *turnover intention* sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil yang berbeda. Abbasi, (2015) menunjukkan adanya pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention*, sedangkan Pradana dan Salehudin, (2013) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap *turnover intention* sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai beban kerja terhadap *turnover intention*.

Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan hasil yang berbeda. Abbasi, (2015); Arshadi dan Damiri, (2013); Lu et al., (2017); Hang-Yue et al., (2005) menunjukkan adanya pengaruh positif stres kerja terhadap *turnover intention*, sedangkan Pradana dan Salehudin (2013) tidak menunjukkan adanya pengaruh signifikan stres kerja terhadap *turnover intention* sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai stres kerja terhadap *turnover intention*.

Ringkasan adanya *research gap* dapat dijelaskan pada tabel 1.4 dibawah ini :

Tabel 1.4
Research Gap

No	Permasalahan (Hubungan antar variable)	Research Gap	Penulis
1	Pengaruh <i>Work family conflict</i> terhadap Stres	a/ <i>Work family conflict</i> memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja b/ <i>Work family conflict</i> tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja	a/ Alsam et al., (2013); Gayyur dan Jamal, (2013); Lu et al., (2017) b/ Aslam et al., (2011); Anafarta, Nilgun (2011)
2.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres	a/ Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja b/ Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja	a/ Crouter et al., (2001) b/ Buckingham, Donald A (2004)
3.	Pengaruh <i>Work family conflict</i> terhadap <i>Turnover intention</i>	a/ <i>Work family conflict</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> b/ <i>Work family conflict</i> tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i>	a/ Alsam et al., (2013); Gayyur dan Jamal, (2013); Lu et al., (2017); Hang-Yue et al., (2005) b/ Aslam et al., (2011), Riley (2006) dalam Alsam et al., (2013)
4.	Pengaruh Beban kerja terhadap <i>Turnover intention</i>	a/ Beban kerja memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> b/ Beban kerja tidak memiliki pengaruh positif	a/ Abbasi, (2015) b/ Pradana dan Salehudin, (2013)

No	Permasalahan (Hubungan antar variable)	Research Gap	Penulis
		terhadap <i>Turnover intention</i>	
5.	Pengaruh stress terhadap <i>Turnover intention</i>	a/ Stres memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover intention</i> b/ Stres tidak memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover intention</i>	a/ Abbasi, (2015); Arshadi dan Damiri, (2013); Lu et al., (2017); Hang-Yue et al., (2005) b/ Pradana dan Salehudin, (2013)

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian ini, 2017

Penelitian yang dilakukan Hang-Yue et al., (2005) menyarankan untuk penelitian selanjutnya (*future research*) agar dapat dilakukan pada perusahaan di negara-negara Barat dan negara Asia lainnya yang menguji pengaruh stress terhadap *turnover intention*. Sehingga pada penelitian ini mempunyai kontribusi positif dengan dilakukannya penelitian yang menguji pengaruh stres terhadap *turnover intention* di negara Asia.

Berdasarkan *research gap* mengenai perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena meningkatnya turnover intention pada karyawan, peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh konflik peran ganda (*work family conflict*) dan beban kerja terhadap *turnover intention* dengan stres kerja sebagai variabel intervening pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang.

1.2 Rumusan Masalah

Semakin banyaknya jumlah wanita yang bekerja mengakibatkan seorang wanita menjalankan peran ganda yakni perannya sebagai seorang ibu dan istri dan peran sebagai

wanita karir. Bertemunya dua peran sekaligus yang dialami seorang wanita sering menimbulkan banyak konflik dan berbagai tekanan emosional dan psikologis karena mereka sulit untuk menyeimbangkan kedua peran yang mereka alami. Selain itu beban kerja dan jam kerja yang semakin tinggi memaksa seorang karyawan untuk lebih banyak menghabiskan waktunya ditempat kerja. Padahal peran mereka dikeluarga juga sangat diperlukan.

Oleh karena itu, kondisi yang demikian jika terjadi secara terus menerus akan menimbulkan beban pikiran dan perasaan tertekan pada diri karyawan wanita yang nantinya akan memicu stres yang tinggi. Dan akibatnya pada pekerjaan bisa mempengaruhi produktifitas dan kinerja karyawan yang bersangkutan sementara dalam lingkungan keluarganya akan mempengaruhi peranan karyawan wanita tersebut di dalam keluarga. Dalam tahap yang paling parah, karyawan wanita mempunyai keinginan untuk mengundurkan diri (*resign*).

Permasalahan dalam penelitian ini adalah adanya peningkatan jumlah karyawan wanita yang *resign* di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang, dimana karyawan yang *resign* dalam tiga tahun terakhir semakin meningkat. Pada tahun 2014, jumlah karyawan yang mengundurkan diri sebanyak 12 orang (9 orang merupakan karyawan wanita), tahun 2015 meningkat menjadi 31 orang (26 karyawan wanita) dan pada tahun 2016 jumlah karyawan yang mengundurkan diri mencapai 53 orang (44 karyawan wanita). Meningkatnya jumlah karyawan yang *resign* di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang menunjukkan meningkatnya fenomena keinginan karyawan wanita di PT Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang untuk keluar dari tempat dia bekerja.

Berdasarkan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut : bagaimana menurunkan tingkat keinginan karyawan wanita untuk keluar dari tempat dia bekerja (*turnover intention*) melalui penurunan *work family conflict*, beban kerja, dan

stress kerja ?. Berdasarkan *research gap* atas adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu dan fenomena meningkatnya *turnover intention* karyawan, maka dalam penelitian ini *research question* dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang?
2. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang?
3. Apakah *work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang?
4. Apakah beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang?
5. Apakah stress kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis dan menguji pengaruh *work family conflict* terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang
2. Menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang
3. Menganalisis dan menguji pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang
4. Menganalisis dan menguji pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang

5. Menganalisis dan menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita PT. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk wilayah Semarang

1.3.2 Kegunaan Penelitian

1. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat berkaitan dengan *turnover intention*.

2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan, khususnya ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.