J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah
Vol.4, No.1, Desember 2024

Pengaruh Extrinsic Motivation, Stress Terhadap Turnover Intention Kepada Pekerja Migran Indonesia PT. Duta Banten Mandiri

Ananda Izzach Annabila[1] , Netania Emilisa[2], Azza Safina Lituhayu[3], Fitria Hanum Prameswari[4]
[1,2,3] Universitas Trisakti Jakarta
[4] Universitas Negeri Yogyakarta
E-mail: 022002101098@std.trisakti.ac.id, netania@trisakti.ac.id, 022002101047@std.trisakti.ac.id, fitriaa.hanum@gmail.com

Article History:
Received: 07 Desember 2024
Revised: 23 Desember 2024
Accepted: 25 Desember 2024

Keywords: *Extrinsic Motivation, Stress, Trunover Intention*

Abstract: *Kemiskinan di Indonesia menyebabkan akses terbatas terhadap pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan, mendorong urbanisasi dan kesulitan dalam memenuhi kebutuhan dasar. Banyak keluarga bergantung pada lebih dari satu sumber pendapatan, dengan wanita bekerja demi ekonomi dan aktualisasi diri. Migrasi ke luar negeri seringkali dihadapkan pada tantangan kerja yang memicu Turnover Intention. Penelitian ini menguji pengaruh Extrinsic Motivation For ATW dan Stress terhadap Turnover Intention, dimediasi oleh Work Life Conflict, pada pekerja migran di PT. Duta Banten Mandiri. Hasil menunjukkan pengaruh signifikan dari motivasi ekstrinsik dan stres terhadap konflik kehidupan kerja dan niat berpindah kerja.*

PENDAHULUAN

Kemiskinan telah menjadi permasalahan yang signifikan sepanjang sejarah perkembangan bangsa Indonesia, yang ditandai dengan adanya tantangan besar dalam berbagai aspek kehidupan (Novalia, 2015) Ketidak mampuan akses terhadap pendidikan, layanan kesehatan, dan peluang pekerjaan yang lebih rendah dibandingkan dengan pertumbuhan populasi tenaga kerja, telah memperkuat aliran urbanisasi menuju kota-kota, sementara kemiskinan yang semakin memburuk telah membuat jutaan penduduk terbatas dalam memenuhi kebutuhan dasar, termasuk sandang, pangan, dan tempat tinggal. Tuntutan ekonomi dan pemenuhan kebutuhan keluarga sering kali membuat beberapa keluarga mengalami kesulitan dalam menjaga kesejahteraan mereka hanya dari satu sumber pendapatan (Hati et al., 2014)

Ada dua alasan yang merupakan motivasi wanita untuk bekerja, yaitu kebutuhan ekonomi dan keinginan aktualisasi diri (Hati et al., 2014) Faktor pertama yang mendorong wanita bekerja adalah kebutuhan ekonomi karena pendapatan tunggal tidak dapat lagi mencukupi kebutuhan hidup sebuah keluarga di Indonesia. Maka, banyak masyarakat yang berniat untuk bekerja di luar negeri guna memperbaiki kondisi ekonomi. Namun, di tengah perjalanan mencari harapan baru di luar negeri, banyak dari mereka menghadapi tantangan besar. Terkadang, mimpi memperbaiki ekonomi melalui pekerjaan di luar negeri terhambat oleh kondisi kerja yang tidak sesuai harapan, yang seringkali menjadi pendorong utama di balik Turnover Intention bagi para Pekerja Migran

Indonesia (PMI).

Berdasarkan data, P3MI Duta Banten Mandiri berhasil memberangkatkan Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebanyak 1.180 tenaga kerja ke negara Timur Tengah (Arab & Uni Emirat Arab) dan 420 tenaga kerja ke negara Malaysia dalam 2 Tahun terakhir. Dengan Total keselurahan Kepulangan selama 2 tahun sebanyak 63 Tenaga kerja dari negara Timur Tengah (Arab & Uni Emirat Arab) dan 23 Tenaga kerja dari negara Malaysia dengan keterangan Bermasalah. Data yang disajikan menyoroti upaya PMI PT. Duta Banten Mandiri mengatasi tantangan kompleks di luar negeri. Meskipun mereka telah berhasil mengirimkan sejumlah besar PMI ke negara-negara seperti Timur Tengah dan Malaysia, kepulangan mereka dalam kondisi yang "bermasalah" berarti bahwa Stress yang terkait dengan perjalanan mereka, work life conflict, dan faktor eksternal mencerminkan motivasi mereka untuk melakukan perjalanan. Fenomena ini menjadi poin penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi kerja hal ini dapat memicu niat untuk melakukan Turnover Intention, di mana para PMI mencari kesempatan baru yang lebih memenuhi harapan dan kebutuhan mereka.

Ketika PMI mencari peluang baru untuk memenuhi harapan dan kebutuhan mereka dengan lebih baik, Motivasi Ekstrinsik seperti gaji yang lebih tinggi, kondisi kerja yang lebih baik, dan perlakuan yang lebih manusiawi. Mereka ingin mencari lingkungan kerja yang menawarkan imbalan yang sepadan dengan kontribusi dan peluang mereka untuk mencapai kesejahteraan ekonomi yang lebih besar. Bagi karyawan yang ingin melindungi hidupnya dari gangguan kerja yang tidak diinginkan namun merasa berkewajiban untuk terlibat dalam As after-hours technology-mediated work (ATW) karena ekspektasi motivasi ekstrinsik organisasi, menghabiskan waktu lama di ATW mungkin mempunyai konsekuensi negatif dan melemahkan reaksi positif mereka Ketika tidak ada permintaan untuk ATW, karyawan yang bermotivasi ekstrinsik dapat mengatur kehidupan keluarganya sendiri. Namun, jika jumlah ATW tinggi, karyawan mungkin perlu membatalkan atau menunda aktivitas keluarga (seperti menonton film atau jalan-jalan) saat piknik) Dalam kasus seperti ini, kepuasan hidup karyawan dan keluarganya akan terpengaruh, sehingga mengakibatkan kasus konflik kehidupan kerja (Sun et al., 2023a). Dalam konteks pekerja migran Indonesia (PMI), meningkatnya tingkat stres dapat meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan baru sebagai upaya untuk mengurangi beban kerja dan memperbaiki kesejahteraan mental. Work Life Conflict mungkin menjadi mekanisme mendasar yang menjelaskan pengaruh motivasi karyawan terhadap As after-hours technology-mediated work (ATW) dan Turnover Intention. Work Life Conflict mengacu pada suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak sejalan. Penelitian As after-hours technology-mediated work (ATW) sebelumnya menemukan bahwa konflik kehidupan kerja menyebabkan Turnover Intention pada karyawan. Work Life Conflict yang disebabkan oleh waktu dan ketegangan dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan komitmen terhadap organisasi, yang dapat meningkatkan Turnover Intention karyawan. Ketika ekspektasi tinggi organisasi terhadap pemantauan email di luar jam kerja menciptakan ketidak seimbangan kehidupan kerja, Turnover Intention meningkat. Mereka berpendapat hal ini disebabkan oleh kebutuhan untuk mengisi kembali sumber daya yang terkuras dengan berhenti dan mencari posisi yang tidak terlalu menuntut (Sun et al., 2023).

LANDASAN TEORI

Definsi *Extrinsic Motivation for As after-hours technology-mediated work (ATW)*

Extrinsic Motivation for As after-hours technology-mediated work (ATW), yang mengacu pada dorongan untuk bekerja yang berasal dari luar individu, merupakan elemen kunci

dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Tangkur et al., 2023). Extrinsic Motivation for ATW dapat diartikan sebagai motivasi untuk bekerja yang berasal dari faktor-faktor eksternal, seperti imbalan, hubungan kerja, dan kondisi kerja (Yusuf, 2021). Menurut Siagian (2014), motivasi ekstrinsik merupakan dorongan untuk bekerja yang datang dari luar individu yang membutuhkan individu tersebut untuk menjalankan pekerjaan dengan pemenuhan infrastruktur kerja, upah, manfaat, atau keselamatan kerja.

Definisi *Stress*

Stres adalah sebuah ketegangan yang dapat memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan. Hal ini muncul karena ketidakcocokan antara beban kerja dan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan yang mereka hadapi (Adiguna & Suwandana, 2023) Stres kerja dipandang sebagai salah satu ancaman kesehatan di tempat kerja di seluruh dunia bagi para karyawan. Istilah stres merujuk pada tekanan atau tekanan yang diterima individu yang disebabkan oleh otoritas yang lebih tinggi (Salama et al., 2022) Stres merupakan istilah yang umum digunakan di kalangan individu sehari-hari. Biasanya, ketika ditanya tentang maknanya, stres digambarkan dengan banyak kata negatif, dimana seseorang menganggap stres sebagai keadaan yang tidak diinginkan.

Definisi *Work-Life Conflict*

Work-life conflict (WLC) merupakan kondisi di mana tuntutan dari dua peran individu tidak cocok satu sama lain. Dengan demikian, partisipasi dalam satu peran menjadi lebih sulit karena partisipasi dalam peran lainnya (Kumara & Fasana, 2018). Menurut (Salama et al., 2022), konflik tuntutan ini dapat menyebabkan perasaan terbelah antara pekerjaan dan keluarga, yang pada akhirnya dapat mengganggu keseimbangan dan kesejahteraan individu.

Definisi *Turnover Intention*

Turnover intention adalah rencana seorang karyawan untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dan mencari pekerjaan alternatif dalam waktu dekat. Hubungan antara pergantian karyawan dan niat berpindah harus didahului oleh niat tersebut, sehingga niat untuk berpindah harus muncul sebelum seorang karyawan benar-benar meninggalkan pekerjaannya (Wardana et al., 2020). Perhatian terhadap kepuasan dan kesejahteraan karyawan, pengembangan karir yang jelas, serta budaya kerja yang mendukung dapat membantu mengurangi turnover intention dan mempertahankan karyawan yang berharga bagi organisasi (Kumara & Fasana, 2018).

Extrinsic Motivation for As after-hours technology-mediated work (ATW) terhadap Turnover Intention

Hipotesis ini didasarkan pada teori motivasi yang menyatakan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku karyawan di tempat kerja (Sun et al., 2023). Penelitian oleh (Farida Hanum, 2023) menemukan bahwa motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan pada pekerja kontrak di dr. Fauziah Bireuen. Hal ini membuktikan bahwa rasa aman dan upah yang sesuai dengan tanggung jawab dapat mengurangi tingkat niat berpindah pekerjaan di kalangan pekerja kontrak. Demikian pula, penelitian oleh (Pratama et al., 2023) menemukan bahwa kepuasan kerja ekstrinsik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan.

Hipotesis 1 (H1): Terdapat hubungan Negatif antara Extrinsic Motivation for ATW (X1) dengan Turnover Intention (Y).

Stress terhadap Turnover Intention

Hipotesis ini menyoroti pentingnya stres sebagai faktor yang berpotensi meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Definisi stres dalam konteks ini adalah perasaan terancam,

menuntut, atau menantang yang dialami individu di lingkungan kerja (Bell et.al., 2012). penelitian oleh (Zahra et al., 2018) menegaskan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan pada niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, terutama dalam sektor pestisida. Penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara stres kerja dan niat untuk meninggalkan pekerjaan, mengisi celah penelitian dan meningkatkan wawasan tentang topik ini. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian oleh (Hakim et al., 2018) yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Hipotesis 2 (H2): Terdapat hubungan positif antara Stress (X2) dengan Turnover Intention (Y).

Extrinsic Motivation for ATW terhadap Turnover Intention yang mediasi oleh Work-Life Conflict

Dalam hubungan antara motivasi ekstrinsik (X1) dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Y), hipotesis ini mengusulkan peran mediasi dari konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Teori menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik dapat mempengaruhi karyawan untuk berfokus lebih pada pekerjaan, mengorbankan waktu dan perhatian yang seharusnya diberikan pada kehidupan pribadi (Sun et al., 2023). penelitian oleh (Pratama et al., 2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja ekstrinsik memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah pekerjaan. penelitian oleh (Morgan et al., 2002) menyatakan bahwa stressors di tempat kerja mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya dapat memengaruhi niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Hipotesis 3 (H3): Work-Life Conflict (Mediator) akan memediasi hubungan antara Extrinsic Motivation for ATW (X1) dan Turnover Intention (Y).

Stress terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work-Life Conflict

Hipotesis ini menyoroti bahwa konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (mediator) mungkin juga memediasi hubungan antara stres (X2) dan niat untuk meninggalkan pekerjaan (Y). Penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat menyebabkan ketegangan antara berbagai aspek kehidupan, termasuk pekerjaan dan kehidupan pribadi (Bell et al., 2012). penelitian oleh (Hakim et al., 2018) menegaskan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Hipotesis 4 (H4): Work-Life Conflict (Mediator) akan memediasi hubungan antara Stress (X2) dan Turnover Intention (Y).

Extrinsic Motivation for ATW terhadap Work-Life Conflict

Hipotesis ini mengaitkan motivasi ekstrinsik (X1) dengan tingkat konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (mediator). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik yang tinggi seringkali berhubungan dengan fokus yang lebih besar pada pekerjaan, yang pada gilirannya dapat mengurangi waktu dan energi yang tersedia untuk kehidupan pribadi (Shields & Chen, 2021) . Penelitian oleh (Dharmayati, 2015) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Hipotesis 5 (H5): Terdapat hubungan positif antara Extrinsic Motivation for ATW (X1) dan Work-Life Conflict (Mediator).

Stress terhadap Work-Life Conflict

Penelitian oleh (Aras et al., 2023)) memberikan kontribusi penting terkait dengan cara karyawan menghadapi stres dan mencapai keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi.studi (Zheng et al. 2016 dalam Aras et al., 2023)) juga mengungkapkan bahwa karyawan dengan strategi penanganan stres yang positif cenderung mencapai keseimbangan antara

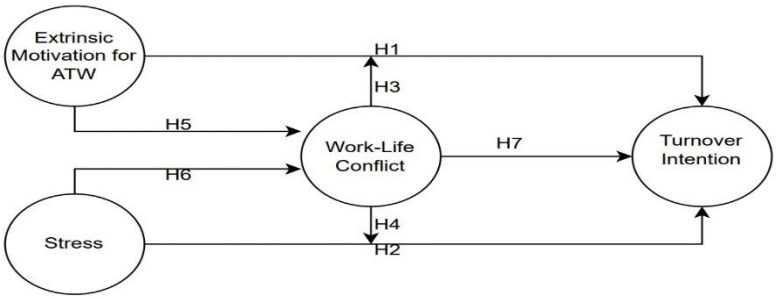
kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih baik serta merasakan kesejahteraan yang lebih baik.

Hipotesis 6 (H6): Terdapat hubungan positif antara Stress (X2) dan Work-Life Conflict (Mediator).

Work-Life Conflict terhadap Turnover Intention

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Hanson et.al., 2006). Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Rathi & Barath (2013) dan Alsam (2013), yang menunjukkan adanya hubungan positif antara konflik antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dengan niat untuk meninggalkan pekerjaan dalam industri garmen.

Hipotesis 7 (H7): Terdapat hubungan positif antara Work-Life Conflict (Mediator) dengan Turnover Intention (Y).



METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Sun et al., 2023b; Whelan & Turel, 2023) Rancangan penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (hypothesis testing) yang digunakan untuk menguji pengaruh Extrinsic Motivation For ATW dan Stress yang dimediasi oleh Work Life Conflict terhadap terhadap Turnover Intention pada pekerja migran Indonesia PT. Duta Banten Mandiri. Jenis hubungan antar variabel yang digunakan yaitu penelitian korelasional (correlational) karena menjelaskan variabel – variabel yang berhubungan dengan masalah.

Data yang dipakai bersifat cross sectional karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu yang unit analisisnya merupakan individual yaitu para pekerja migran Indonesia PT. Duta Banten Mandiri. Setting penelitian yang digunakan noncontrived settings karena penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada.

Populasi dan sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah purposive sampling, yaitu pengambilan sampel pada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan atau sesuai dengan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti(Sekaran&Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari para pekerja migran Indonesia di PT. Duta Mandiri. Dalam menentukan sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair et al., 2019).

Penelitian ini mempunyai 26 item pertanyaan. diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 130 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 260 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 130 sampel.

Teknik Analisis Data

1.Uji Instrumen

Uji instrumen merupakan pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan pada kuesioner untuk mengetahui apakah data yang diperoleh valid dan reliable atau tidak dan apakah mencapai tujuan penelitian, setiap data tersebut diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

2. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas disebutkan, analisis faktor untuk variabel Extrinsic motivation for ATW, Stress, dan Work Life Conflict, Turnover Intention menunjukkan bahwa semua indikator dalam masing-masing variabel memiliki Factor Loading yang memenuhi kriteria validitas, yaitu ≥ 0,45. Ini mengindikasikan bahwa setiap item pernyataan dalam variabel tersebut dapat dianggap valid dan dapat diukur dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian, hasil analisis faktor ini menyokong kehandalan instrumen yang digunakan untuk mengukur konstruk-konstruk tersebut dalam studi ini.3. 3.Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel Extrinsic Motivation For ATW, Stress, Work Life Conflict, dan Turnover Intention menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki nilai Coefficient Cronbach's Alpha yang melebihi ambang batas 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa semua instrumen atau pernyataan dalam masing-masing variabel tersebut konsisten dan dapat diandalkan dalam mengukur konstruk yang relevan dalam penelitian ini. Dengan demikian, hasil uji reliabilitas ini memberikan keyakinan bahwa alat ukur yang digunakan telah terbukti reliabel untuk mengukur variabel-variabel tersebut, memperkuat validitas temuan dalam analisis data yang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk

Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

Pekerja Migran Indonesia pada PT.Duta Banten Mandiri dengan Gender Pria memiliki 46 Responden dan Wanita memliki 137 responden. Dalam data tersebut pekerja migran Indonesia (P3MI) Duta Banten Mandiri Pada Periode Tahun 2022 & 2023, Responden wanita memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan pria karena Wanita sering kali menjadi tulang punggung tambahan dalam keluarga, terutama di rumah tangga berpendapatan rendah. banyak wanita migran merasa bertanggung jawab untuk mendukung keluarga mereka secara finansial, termasuk pendidikan anak-anak dan kebutuhan sehari-hari.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Pekerja Migran Indonesia pada PT.Duta Banten Mandiri dengan rata rata usia 26 - 35 tahun, Dalam data tersebut pekerja migran Indonesia (P3MI) Duta Banten Mandiri Pada Periode Tahun 2022 & 2023 karena usia dengan rata rata 26 -35 tahun sudah memulai berkeluarga dan membutuhkan pendapatan yang lebih besar untuk mendukung keluarga baru, termasuk anak anak yang mulai memasuki usia sekolah dan membutuhkan biaya lebih banyak lagi. Anggapan bahwa pekerja pada usia ini memiliki kemampuan adaptasi yang lebih tinggi dan bisa bertahan lebih lama dalam pekerjaan yang diberikan.

Hasil Uji Hipotesis

Analisis pengaruh Extrinsic Motivasion For ATW terhadap Work Life Conflict

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Extrinsic Motivasion For ATW* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Life Conflict.	0,131	0,036 (two tailed)	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,131 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Extrinsic Motivasion For ATW* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Work Life Conflict* yaitu sebesar 0,131 satuan. Dengan nilai p-value 0,036 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H01 diterima H0 ditolak , sehingga dapat disimpulkan bahwa *Extrinsic Motivasion For ATW* memiliki pengaruh Positif terhadap *Work Life Conflict*

Analisis pengaruh *Stress* terhadap *Work Life Conflict*

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Stress* memiliki pengaruh Positif terhadap *Work Life Conflict.	0,828	0,000 (two tailed)	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,828 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Stress* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Work Life Conflict* yaitu sebesar 0,828 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H02 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Work Life Conflict*

Analisis pengaruh Work Life Conflict terhadap Turnover Intention

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
***Work Life Conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* .**	0,760	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,760 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Work Life Conflict* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,760 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H03 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Work Life Conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* .

Analisis pengaruh Extrinsic Motivasion For ATW terhadap Turnover Intention

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
***Extrinsic Motivasion For ATW* memiliki pengaruh Negatif terhadap Turnover Intention**	0,090	0,083/2: 0,042 (one tailed)	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,090 artinya semakin tinggi nilai persepsi Extrinsic Motivasion For ATW maka dapat menaikkan persepsi dari nilai Turnover Intention yaitu sebesar 0,090 satuan. Dengan nilai p-value 0,042 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H04 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Extrinsic Motivasion For ATW memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap Turnover Intention .

Analisis pengaruh Stress terhadap Turnover Intention

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
***Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* .**	0,155	0,060/2: 0,030 (one tailed)	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,155 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Stress* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,155 satuan. Dengan nilai p-value 0,000 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H05 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* .

Analisis pengaruh Extrinsic Motivation for ATW terhadap Turnover Intention yang mediasi oleh Work-Life Conflict

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Extrinsic Motivasi For ATW* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention yang* di mediasi oleh *Work Life Conflict	0,099	0.044 (two tailed)	Hipotesis tidak didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,099 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Extrinsic Motivasi For ATW* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Life Conflict* yaitu sebesar 0,099 satuan. Dengan nilai p-value 0,044 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H06 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Extrinsic Motivasi For ATW* memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh

Work Life Conflict .

Analisis pengaruh stress terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Life Conflict

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	*p-value* (<0,05)	Keputusan
Stress* memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Life Conflict	0,630	0,022 (one tailed)	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,630 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Stress* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Life Conflict yaitu sebesar 0,630 satuan. Dengan nilai p-value 0,022 < alpha 0,05 maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H06 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Stress* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Life Conflict.

Hasil Penelitian

Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun Pembahasan dari masing masing hasil penelitian sebagai berikut :

H1 : *Extrinsic Motivasion For ATW* memiliki pengaruh Positif terhadap *Work Life Conflict*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Extrensic Motivasion For ATW* terhadap *Work Life Conflict*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dharmayati (2015) menjelaskan bahwa motivasi ekstrinsik memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. yang artinya semakin tinggi tingkat extrinsic motivation for ATW, semakin mungkin individu akan merasa terdorong untuk mengorbankan waktu dan komitmen dalam kehidupan pribadi mereka demi memenuhi tuntutan pekerjaan dan jam kerja yang Panjang . Hal ini menggambarkan Pekerja Migran Indonesia di PT Duta Banten Mandiri merasa bahwa *Work Life Conflict* Tekanan dari atasan atau rekan kerja juga mungkin semakin terasa, membuat individu merasa perlu untuk selalu tersedia dan aktif dalam pekerjaan mereka di luar jam kerja.

H2: *Stress* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Work Life Conflict*

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Stress* terhadap *Work Life Conflict*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Aras et al., 2023) dalam penelitian Pekerja Migran Indonesia disebutkan bahwa pengaruh positif yang Signifikan antara *Stress* terhadap *Work Life Conflict* yang artinya pekerja migran Indonesia sering kali merasakan tekanan yang cukup besar dalam melakukan pekerjaan, selain itu pekerja migran sering kali jauh dari keluarga dan teman teman senhingga mereka memiliki dukungan sosial yang terbatas. Hal ini membuat stress menjadi lebih parah dan menjadi kesulitan untuk menghadapi konflik antar pekerja dan kehidupan pribadi.

H3: *Work Life Conflict* memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Work Life Conflict* terhadap *Turnover Intention* . Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Rathnaweera, 2018) dalam penelitian Pekerja Migran Indonesia disebutkan bahwa pengaruh positif yang signifikan antara *Work Life Conflict* terhadap *Turnover Intention* yang artinya pekerja migran Indonesia PT Duta Banten Mandiri merasakan ada tekanan terhadap

Work Life Conflict yang mempengaruhi tingkatnya *Turnover Intention.* Penyebab hal tersebut karna kondisi tekanan untuk memenuhi kebutuhan finansial keluarga di Indonesia sambil menyesuaikan diri dengan lingkungan baru seperti perbedaan budaya, Bahasa dan norma yang ada sering kali membuat mereka merasa tertekan. dan Mendapatkan atasan yang kurang memahami kebutuhan serta kondisi kerja karyawan. Membuat pekerja migran Indonesia merasa tidak nyaman sehingga meningkatkan niat perpindahan kerja yang lebih baik.

H4: *Extrinsic Motivation For ATW* memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif antara Extrinsic Motivation For ATW terhadap Turnover Intention . Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Farida Hanum, 2023) dalam penelitian Pekerja Migran Indonesia disebutkan bahwa pengaruh positif yang tidak signifikan antara Extrinsic Motivation For ATW terhadap Turnover Intention yang artinya pekerja migran Indonesia PT Duta Banten Mandiri merasakan ada tekanan terhadap Extrinsic Motivation For ATW yang mempengaruhi tingkatnya Turnover Intention. Penyebab hal tersebut karna pekerja merasa usaha mereka tidak dihargai atau diakui, mereka dapat merasa demotivasi dan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih menghargai kontribusi mereka, selain itu upah yang mereka dapat tidak sebanding dengan beban kerja dan fasilitas yang di janjikan tidak sesuai. Hal ini menyebabkan pekerja migran Indonesia merasa tidak puas dalam pekerjaanya sehingga meningkatkan niat perpindahan kerja .

H5: Stress memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif antara Stress terhadap Turnover Intention . Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hakim et al. (2018) dalam penelitian Pekerja Migran Indonesia disebutkan bahwa pengaruh positif antara *Stress* terhadap *Turnover Intention* yang artinya pekerja migran Indonesia PT Duta Banten Mandiri merasakan ada tekanan terhadap Stress yang mempengaruhi tingkatnya Turnover Intention. Penyebab hal tersebut karna pekerja migran merasakan diskriminasi atau perlakuan tidak adil di tempat kerja, perlakuan bisa berupa (kekerasan fisik, pelecehan verbal, atau penelokan dalam mendapatkan hak ahak yang sama) hal ini membuat pekerja migran Indonesia merasa tidak nyaman sehingga meningkatkan niat perpindahaan kerja.

H6: Extrinsic Motivasi For ATW memiliki pengaruh positif yang tidak signifikan terhadap Turnover Intention yang di mediasi oleh Work Life Conflict

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh antara Extrinsic Motivasi For ATW terhadap Turnover Intention yang di mediasi oleh Work Life Conflict. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hanum et al. (2023) dalam penelitian Pekerja Migran Indonesia disebutkan bahwa pengaruh positif yang tidak signifikan antara Extrinsic Motivasi For ATW terhadap Turnover Intention yang di mediasi oleh Work Life Conflict yang artinya pekerja migran Indonesia PT Duta Banten Mandiri melakukan *Extrinsic Motivasi For ATW* untuk mendapatkan hal yang lebih seperti (Bonus, Penghargaan atau promosi), Penyebab hal tersebut karna ketidak puasan yang didapatkan oleh para pekerja ditempat kerja yang meningkatkan turnover intention. Hal ini Menimbulkan konflik antara kehidupan kerja dan pribadi, dan membuat peningkatan Work Life Conflict pada pekerja .

H7: *Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Work Life Conflict.*

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif antara Extrinsic Stress

memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Work Life Conflict. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Arshadi & Damiri, 2013) dalam penelitian Pekerja Migran Indonesia disebutkan bahwa pengaruh signifikan positif antara Stress memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh *Work Life Conflict.* yang artinya pekerja migran Indonesia PT Duta Banten Mandiri merasakan Tingkat stress yang tinggi dalam lingkungan kerja, karena tekanan dari atasan membuat konflik antara kehidupan kerja dan pribadi. Hal ini menyebabkan peningkatan *Turnover Intention*,dan pekerja migran Indonesia merasakan *Work Life Conflict* yang cukup tinggi.

KESIMPULAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi panduan bagi PT. Duta Banten Mandiri di Jakarta untuk meningkatkan motivasi pekerja, mengurangi stres, mengatasi konflik kehidupan kerja, dan menurunkan niat perpindahan kerja pekerja migran Indonesia. Perusahaan disarankan untuk memperkuat sistem insentif dan penghargaan, termasuk bonus finansial dan pengakuan formal, serta menyediakan program pengembangan karier yang jelas. Selain itu, penting untuk menyediakan layanan konseling dan dukungan psikologis yang mudah diakses, membantu pekerja dalam manajemen stres, adaptasi budaya, dan kesejahteraan. Pembentukan unit konseling dapat membantu mengatasi konflik kehidupan kerja dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sementara program bantuan karyawan yang komprehensif dapat menurunkan tingkat Turnover Intention dengan membuat pekerja merasa lebih dihargai dan didukung.

DAFTAR REFERENSI

Adiguna, A. A. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2023). The Relationship Between Burnout, Work Stress, and Turnover Intention on Non-Permanent (Contract) Employees: Study at the Communication and Information Office of Badung Regency, Indonesia. *European Journal of Business and Management Research*, *8*(3), 104–107. https://doi.org/10.24018/ejbmr.2023.8.3.1964

Alya, B. A., Daud, I., Hendri, M. I., Kalis, M. C. I., & Fahruna, Y. (2024). The effect of work family conflict and work Overload on turnover intention with job stress as mediation in state-owned enterprises employees. *Jurnal Ekonomi*, *vol.13*.

Bell, A. S., Rajendran, D., & Theiler, S. (2012). Job stress, wellbeing, work-life balance and work-life conflict among Australian academics. *E-Journal of Applied Psychology*, *8*(1). https://doi.org/10.7790/ejap.v8i1.320

Darman Tangkur, E., Subiyanto, D., & Chandra Kirana, K. (2023). *The Effect of Intrinsic, Extrinsic Motivation and Organizational Culture on Employee Job Performance at the Yogyakarta Regional Disaster Management Agency Office*. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/jeb

Dharmayati, A. S. (2015). Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. *2Jurnal Manajemen Bisnis*, *6*(2), 429–450.

Dhia Malihah, F., Catur Widayati, C., & Novianty, L. A. (2022). *THE EFFECT OF JOB INSECURITY, WORK STRESS, AND ROLE CONFLICTS ON TURNOVER INTENTIONS IN EMPLOYEES*. *3*(3). https://doi.org/10.31933/dijdbm.v3i3

Rawashdeh, A. M., Elayan, M. B., Shamout, M. D., & Hamouche, S. (2022). Human resource development and turnover intention: organizational commitment's role as a mediating variable. *European Journal of Management and Business Economics*, *31*(4), 469–484.

https://doi.org/10.1108/EJMBE-12-2021-0343

Robbins, S., & Judge, T. (2012). *Organizational Behavior*. Pearson.

Rosiana, E., Puspitawati, H., & Krisnatuti, D. (2023). Faktor yang Memengaruhi Kesejahteraan Keluarga Pekerja Migran Perempuan di Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Ilmu Keluarga Dan Konsumen*, *16*(2), 95–107. https://doi.org/10.24156/jikk.2023.16.2.95

S. Suifan, T., Bahjat Abdullah, A., & Diab, H. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Turnover Intention Pada PT Rumah Sakit Swasta : Peran Mediasi Konflik Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Eropa ISSN*, *vol.8*. www.iiste.org

Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *19*(15). https://doi.org/10.3390/ijerph19159724

Sazili, S., Ju'im, J., Indarti, S., & Efendi, R. (2022). Turnover Intention Influenced by Work Environment and Job Satisfaction. *International Journal of Social Science Research and Review*, *5*(6), 102–108. https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i6.291

Sekaran & Bougie. (2016). *Research Methods for Business* (U. Sekaran & R. Bougie, Eds.; seventh edition). 2016. www.wileypluslearningspace.com

Sekaran&Bougie. (2016). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*. www.wileypluslearningspace.com

Shields, B., & Chen, C. (2021). Examining The Relationship between Work Life Conflict and Burnout. *Journal of the National Institute for Career Education and Counselling*, *47*.

Siregar, Z. M. E. (2022). Extrinsic Motivation and Organizational Commitment : A Literarure Review. *Technology, and Organizational Behavior (IJBTOB)*, *vol.2*(4), 2775–4936. https://ijbtob.org

Soler, D. S. (2018). *WORK STRESS AND TURNOVER INTENTIONS: AN EMPIRICAL STUDY*.

Suifan, T. S., Abdallah, A. B., & Diab, H. (2016). The Influence of Work Life Balance on Turnover Intention in Private Hospitals: The Mediating Role of Work Life Conflict. In *European Journal of Business and Management www.iiste.org ISSN* (Vol. 8, Issue 20). Online. www.iiste.org

Sun, X., Zhu, J., Liang, H., Xue, Y., & Yao, B. (2023a). Will after-hours technology-mediated work make employees leave? A mediated moderation model. *Internet Research*, *34*(7), 55–81. https://doi.org/10.1108/INTR-08-2022-0595