

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Durotun Nafisah
NPM 15.0101.0067

**PROGAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh :
Durotun Nafisah
NPM 15.0101.0067

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Durotun Nafisah

NPM 15.0101.0067

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **16 Agustus 2019**

Susunan Tim Penguji

Pembimbing



Mulato Santosa, SE., M.Sc

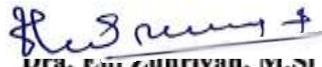
Pembimbing



Nia Kurniati Bachtiar, SE., S.Si., M.Sc

Pembimbing II

Tim Penguji



Dra. Eni Zuhriyan, M.Si

Ketua



Mulato Santosa, SE., M.Sc

Sekretaris



Dietyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal, **26 AUG 2019**



Dra. Marlina Kurnia, MM

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Durotun Nafisah
NPM : 15.0101.0067
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI
(Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)**

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila pada kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku yaitu dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan saya.

Magelang, 02 Agustus 2019
Peneliti



Durotun Nafisah
NPM. 15.0101.0067

RIWAYAT HIDUP

Nama : Durotun Nafisah
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Temanggung, 04 Juli 1997
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Pandesari RT 005 RW 008, Parakan
Wetan, Parakan, Temanggung
Alamat Email : durotunnafisah264@gmail.com

Pendidikan Formal:

Sekolah Dasar (2003-2009) : SD Negeri 3 Parakan Wetan
SMP (2009-2012) : MTS Negeri Parakan
SMA (2012-2015) : SMK 17 Parakan
Perguruan Tinggi (2015-2019) : S1 Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang

Pengalaman Organisasi

1. Pengurus Forum Mahasiswa Bidikmisi Universitas Muhammadiyah Magelang sebagai Bendahara tahun 2015-2019.
2. Pengurus Himpunan Mahasiswa Manajemen sebagai Bendahara Divisi Komunikasi Visual tahun 2015-2016.
3. Pengurus Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah Magelang sebagai anggota tahun 2016-2017 dan sebagai Ketua Bidang Keilmuan tahun 2017-2018.
4. Pengurus Dewan Perwakilan Mahasiswa sebagai anggota tahun 2017-2018.
5. Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Magelang sebagai Menteri Keuangan tahun 2018-2019.

Magelang, 02 Agustus 2019
Peneliti



Durotun Nafisah
NPM. 15.0101.0067

MOTTO

“Janganlah Kamu Bersikap Lemah dan Janganlah Pula Kamu Bersedih Hati,
Padahal Kamulah Orang-Orang yang Paling Tinggi Derajatnya Jika Kamu
Beriman”

~ **QS. Al Imran 139** ~

“Boleh Jadi Kamu Tidak Menyayangi Sesuatu, Padahal Itu Baik Bagimu. Dan
Boleh Jadi Kamu Menyukai Sesuatu, Padahal Itu Tidak Baik Bagimu. Allah
Mengetahui Sedang Kamu Tidak Mengetahui Sesuatu”

~ **QS. Al Baqarah 216** ~

“You Are What You Read”

~ **Mc Clelland** ~

“Hanya Sunyi yang Mengajarkan Kita Untuk Tak Mendua”

~ **Emha Ainun Najib** ~

”Untuk Mampu Melihat Apa yang Ada Tepat di Depan Batang Hidung Kita
Sendiri, Dituntut Suatu Perjuangan Tanpa Henti”

~ **George Orwell** ~

”Menginginkan Pengalaman Positif Adalah Sebuah Pengalaman Negatif,
Menerima Pengalaman Negatif Adalah Sebuah Pengalaman Positif”

~ **Alan Watts** ~

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri Temanggung)”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Jurusan dan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Magelang.

Skripsi ini tidak akan berhasil tanpa peran serta dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Ir. Eko Muh Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
2. Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Mulato Santosa, SE., MSc selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang dan Dosen Pembimbing Skripsi.
4. Nia Kurniati Bachtiar, SE, S.Si, M.Sc selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, motivasi, dan pengarahan dalam menyusun skripsi ini.
5. Diesyana Ajeng Pramesti, SE., M.Sc selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah senantiasa mendampingi dari semester satu hingga sekarang.
6. Seluruh dosen beserta karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah memberikan bekal ilmu selama menjalankan studi.
7. Yahya Arizki Akbar selaku tunangan saya yang selalu memberikan motivasi serta meluangkan waktunya untuk membantu menyelesaikan skripsi ini.
8. Keluarga besar tersayang. Ibu Toyipah selaku wanita nomor satu yang selalu menjadi penyemangat dalam penyelesaian skripsi ini, Almarhum Bapak Muldjani yang selalu memberikan do'a selama perjalanan hidup saya. Dan

kakak tercinta Ria Trisnawati Djani yang selalu memberikan support untuk penyelesaian skripsi ini.

9. Teman-teman seperjuangan Wahmi, Hanna, Ria, Ninda, Irma, Dora, Ela, Hascaya, Dewi. Terimakasih sudah menjadi pendengar yang baik dan selalu membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabatku Shofi, Sukma dan Atika yang selalu memberikan semangat dan do'a dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Keluarga besar mahasiswa bidikmisi serta jajaran pengurus mahasiswa bidikmisi Universitas Muhammadiyah Magelang yang selalu memberikan dukungan selama perkuliahan.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar jalannya penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat membangun sangat diperlukan. Namun demikian, merupakan harapan bagi penulis yaitu apabila skripsi ini dapat memberikan manfaat yakni berupa sumbangan pengetahuan bagi orang lain.

Magelang, 02 Agustus 2019
Peneliti



Durotun Nafisah
NPM. 15.0101.0067

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	iv
MOTTO.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
E. Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Telaah Teori.....	12
1. <i>Theory of Reasoned Action</i> (Teori Tindakan Beralasan).....	12
2. <i>Turnover Intention</i>	15
3. <i>Work Family Conflict</i>	21
4. Lingkungan Kerja	23
5. <i>Burnout</i>	27
B. Penelitian Terdahulu.....	29
C. Perumusan Hipotesis	32
D. Model Penelitian.....	42
BAB III METODA PENELITIAN	44
A. Populasi dan Sampel.....	44
B. Data Penelitian.....	45
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	46
D. Alat Analisis Data.....	49
E. Pengujian Hipotesis	51
F. Pengujian Statistik	52

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	54
A. Statistik Deskriptif Data	54
B. Statistik Deskriptif Responden	55
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	56
D. Uji Kualitas Data	59
E. Pengujian Hipotesis	61
F. Pengujian Statistik	65
G. Pembahasan	71
BAB V KESIMPULAN	83
A. Kesimpulan	83
B. Keterbatasan Penelitian	84
C. Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN	90

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Rincian Penyebaran Kuesioner	54
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	55
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Usia.....	56
Tabel 4.4	Statistik Deskriptif.....	56
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas	60
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.7	Hasil Uji-F Pengaruh <i>Work Family conflict</i> , Lingkungan Kerja terhadap <i>Burnout</i>	62
Tabel 4.8	Hasil Uji-F Pengaruh <i>Work Family conflict</i> , Lingkungan Kerja, <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	62
Tabel 4.9	Hasil Uji t	63
Tabel 4.10	Hasil Analisis Jalur <i>Work Family Conflict</i> , Lingkungan Kerja terhadap <i>Burnout</i>	65
Tabel 4.11	Hasil Analisis Jalur <i>Work Family Conflict</i> , Lingkungan Kerja melalui <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Grafik <i>Forecast Turnover</i> di Dunia 2010-2018	2
Gambar 1.2 Grafik Turnover PT PAM tahun 2015-2018	6
Gambar 2.1 <i>Theory of Reasoned Action</i>	14
Gambar 2.4 Model Kerangka Konseptual Penelitian.....	42
Gambar 4.1 Koefisien Analisis Jalur I.....	66
Gambar 4.2 Koefisien Analisis Jalur II.....	68

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner.....	91
Lampiran 2 Tabulasi Data Pengisian Kuesioner.....	95
Lampiran 3 Hasil Uji Analisis Data.....	97

ABSTRAK
**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI
VARIABEL MEDIASI**
(Studi Empiris Pada PT Putra Albasia Mandiri)

Oleh:
Durotun Nafisah

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh work family conflict, lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel mediasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Putra Albasia Mandiri sebanyak 390 responden. Berdasarkan pengumpulan sampel dengan menggunakan metode purposive sampling diperoleh sebanyak 73 responden. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan path analysis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa work family conflict berpengaruh positif terhadap burnout. Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap burnout. Burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention. Work family conflict berpengaruh positif terhadap turnover intention. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Burnout dapat memediasi dalam hubungan antara work family conflict terhadap turnover intention. Burnout tidak dapat memediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention.

Kata Kunci : *Work family conflict, Lingkungan Kerja, Burnout, Turnover Intention*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tujuan utama didirikannya suatu perusahaan adalah untuk suatu keberhasilan dari usaha tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan tidak akan pernah lepas dari faktor sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan suatu elemen kunci dari suatu kebangkitan maupun keterpurukan dari sebuah perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didasari pada suatu sketsa bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan menjadi sumber daya bisnis. Pengelolaan SDM merupakan konsep yang sangat penting karena faktor manusia sebagai sumber daya dapat menghasilkan keunggulan komparatif bagi organisasi (Ismajli *et al.*, 2015).

Dalam mewujudkan keunggulan komparatif di era globalisasi seperti saat ini, perusahaan harus mampu memilih karyawan yang berkompeten dan berkualitas sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan baik dan berdampak pada kesuksesan suatu perusahaan. Sahi dan Mahajan dalam Suifan *et al* (2017) menyatakan bahwa di era yang sangat kompetitif saat ini, retensi karyawan berbakat lebih penting daripada untuk mempertahankan keunggulan kompetitif. Salah satu bentuk perusahaan dalam pengelolaan karyawan adalah melalui rendahnya tingkat *turnover intention*. Maka dari itu, perusahaan harus pandai dalam memperhatikan, mempertahankan dan memberikan rasa nyaman agar karyawan dapat terus bekerja tanpa ada niat untuk keluar dari perusahaan.

Turnover intention merupakan keputusan akhir yang dipilih jika karyawan merasa tidak puas pada pekerjaan dan lingkungannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang yang memiliki kepuasan dengan tingkat yang rendah memiliki perasaan negatif mengenai pekerjaannya (Robbins *et al.*, 2014). (Tnay *et al.*, 2013) menyatakan bahwa di dalam lingkungan kerja saat ini, pokok permasalahan *turnover intention* karyawan telah meningkat luar biasa. Hal ini diperkuat oleh hasil survei Hay Group mengenai tingkat *turnover* karyawan secara global yang terus meningkat

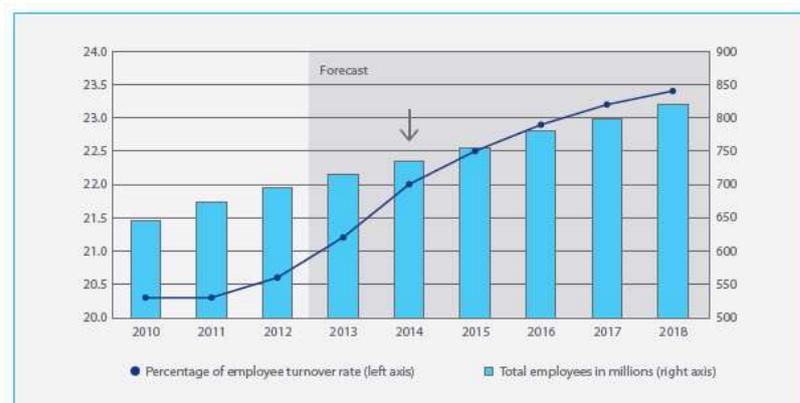


Fig.2 Global turnover and number of employees
Source: Hay Group Cebr analysis

Gambar 1.1 Grafik Forecast Turnover di Dunia 2010-2018

Sumber: (Hay Group, 2013)

Dari data di atas, dapat disimpulkan bahwa perkiraan pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya. Pekerja di seluruh dunia mulai mencari peluang pekerjaan baru seiring kembalinya pertumbuhan dan pasar tenaga kerja yang mulai meningkat. Jika angka karyawan yang meninggalkan perusahaan tinggi, beban kerja dan lembur untuk karyawan yang sudah ada benar-benar meningkat, maka mungkin

mengurangi level produktifitas yang berakibat terhadap semangat kerja karyawan yang rendah dan berdampak pada kinerja secara keseluruhan sehingga untuk memperoleh produktifitas dan kinerja yang tinggi adalah penting bagi perusahaan untuk memperoleh dukungan dan kontribusi karyawan (Tnay *et al.*, 2013).

Salah satu faktor yang berperan mempengaruhi *turnover intention* adalah *work family conflict* (konflik pekerjaan-keluarga). *Work family conflict* menurut (Amstad, *et al* 2011) adalah suatu bentuk konflik *interrole* (antar peran), dimana telah terjadi tekanan peran yang saling bertentangan dalam beberapa hal antara pekerjaan dan keluarga (Saraswati *et al.*, 2017). *Work family conflict* dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga pada akhirnya karyawan akan memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaan atau organisasinya (Utama & Sintaasih, 2015). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tariana & Wibawa, 2016) juga mengemukakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi konflik yang dirasakan seseorang maka semakin tinggi pula keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaannya. Namun, penelitian yang dilakukan oleh (Apriyani, 2016) menemukan bahwa *work family conflict* tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan, artinya semakin tinggi konflik yang dirasakan oleh karyawan maka belum tentu memicu keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain *work family conflict*, lingkungan kerja juga memberikan kontribusi dalam memprediksi variabel penting organisasi yang berhubungan dengan *turnover intention*. Karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya berarti

karyawan tersebut cenderung mengalami ketidakpuasan yang berhubungan dengan pekerjaannya seperti pekerjaan tidak menarik, gaji, hubungan interpersonal, promosi, pendekatan pengawasan yang buruk dan kondisi kerja (Sattar, n.d.). Lingkungan kerja adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2007). Lingkungan fisik karyawan merupakan keadaan tempat kerja seperti luas ruangan kerja, suhu ruangan, pencahayaan, kebisingan, dan lain sebagainya. Sedangkan lingkungan non fisik merupakan interaksi yang terjadi antar karyawan. Pengertian ini didukung oleh penelitian (Putra & Utama, 2017) yang menyebutkan *turnover intention* dipengaruhi secara negatif signifikan oleh faktor lingkungan kerja, hal ini menunjukkan jika lingkungan kerja yang diterima karyawan semakin rendah maka *turnover* karyawan akan meningkat. Namun kontra dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ngantung *et al.*, 2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, begitu juga penelitian yang dilakukan oleh (Tulangow *et al.*, 2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan.

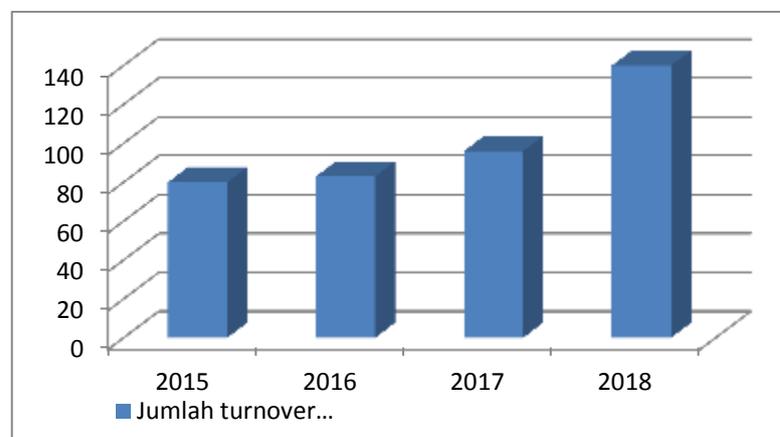
Beberapa studi melaporkan bahwa *work family conflict* dapat terjadi baik pada pria maupun wanita, tetapi dari studi tersebut diketahui bahwa wanita mengalami tingkat konflik yang lebih tinggi dibandingkan pria. Konflik ini akan lebih dirasakan lagi jika karyawan wanita sudah menikah karena peran tradisional yang sampai saat ini tidak dapat dihindari adalah mengurus rumah tangga dan anak-anaknya (Widyaningrum *et al.*, 2013). Ketidakseimbangan antara peran keluarga dan pekerjaan itu akan memicu *burnout* yang berakibat pada rendahnya

komitmen terhadap organisasi atau perusahaan sehingga karyawan mempunyai kecenderungan untuk berhenti dari pekerjaannya. *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Wulansari & Yuniawan, 2017) juga mendukung bahwa *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (Wulansari & Yuniawan, 2017) juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa *burnout* memediasi efek dari *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan *research gap* yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Putra Albasia Mandiri di Temanggung. Selain adanya *research gap* yang diketemukan, peneliti juga menemukan beberapa fenomena pada perusahaan tersebut yang berpotensi menimbulkan keinginan untuk berpindah kerja. Fenomena tersebut meliputi pemberlakuan pergeseran jam kerja (*shift*). Terdapat dua *shift* dalam perusahaan tersebut yakni *shift* normal dan *shift* panjang. *Shift* normal yaitu jam pagi pukul 07.00-15.00 dan jam sore pukul 15.00-23.00, *shift* panjang yaitu jam pagi pukul 07.00-16.00 dan jam sore pukul 19.00-04.00. Disamping adanya *shift* yang diterapkan, karyawan dituntut untuk dapat menghasilkan target yang telah ditetapkan. Hal tersebut dapat mengurangi waktu luang untuk beristirahat pada karyawan serta menimbulkan beban pekerjaan. Beberapa perusahaan menerapkan sistem pergeseran jam kerja, namun wanita yang bekerja hingga malam akan mengalami kelelahan yang memicu tumbuhnya *burnout*. Selain adanya pemberlakuan pergeseran jam kerja,

terdapat fenomena lain yang ditemukan dalam perusahaan ini yaitu ketatnya kebijakan perusahaan dalam perihal perizinan karena adanya tuntutan jam kerja yang sudah ditentukan sehingga mengakibatkan sulitnya para karyawan untuk mendapatkan izin jika mereka mempunyai kepentingan diluar pekerjaan. Hal tersebut merupakan ketidakseimbangan antara peran kerja dan keluarga yang akan menimbulkan ketidakharmonisan dalam sebuah keluarga. Disamping itu, kondisi lingkungan kerja yang bising serta peralatan yang dirasa kurang aman mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di perusahaan tersebut dapat mengakibatkan tingginya tingkat *turnover intention*.

Fenomena lain yang terdapat di dalam perusahaan ini yakni tingkat *turnover intention* yang meningkat selama 4 tahun terakhir. Berikut disajikan grafik tingkat *turnover intention* pada PT Putra Albasia Mandiri.



Gambar 1.2 Grafik *Turnover* PT PAM tahun 2015-2018

Sumber: (Data Update 2019)

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa dari tahun 2015 hingga tahun 2018 tingkat *turnover intention* pada perusahaan PT Putra Albasia Mandiri mengalami peningkatan. Kenaikan yang cukup signifikan dapat dilihat terjadi pada tahun

2018. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa karyawan yang keluar dari perusahaan sebesar 55% dengan keterangan ijin dan 45% dengan keterangan tanpa ijin.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian (Matthew *et al.*, 2018) serta penelitian (Wan *et al.*, 2018). Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel dependen yang diteliti serta jenis perusahaan yaitu pada sektor industri. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah objek yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT Putra Albasia Mandiri di Temanggung yang mempunyai potensi terhadap *turnover intention*. Sesuai saran dari (Matthew *et al.*, 2018), peneliti menambahkan variabel independen lain yang mempengaruhi *turnover intention* yaitu lingkungan kerja. Selain itu menanggapi saran dari (Wan *et al.*, 2018), peneliti mengganti variabel mediasi yang awalnya kepuasan kerja menjadi *burnout*.

Berangkat dari latar belakang dan penelitian terdahulu, penelitian ini akan menguji “ **Pengaruh *Work Family Conflict*, Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi Pada PT Putra Albasia Mandiri Temanggung**”.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan karena terdapat perbedaan hasil dari penelitian terdahulu mengenai pengaruh *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh *work family conflict* dan lingkungan kerja yang dipengaruhi adanya

burnout sebagai variabel mediasi. Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah dan adanya *research gap* pada penelitian sebelumnya maka rumusan masalah pada penelitian ini antara lain :

1. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Burnout*?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
4. Apakah *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*?
6. Apakah *Burnout* memediasi pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*?
7. Apakah *Burnout* memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout*.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.
4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.
5. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

6. Untuk menguji dan menganalisis *Burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*.
7. Untuk menguji dan menganalisis *Burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan menambah wawasan rekan-rekan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis konsentrasi SDM yang ingin mempelajari lebih mendalam mengenai pengaruh *work family conflict*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian mengenai pengaruh *work family conflict*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri Temanggung diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau menjadi masukan yang dapat digunakan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan sehingga menghasilkan output yang maksimal.

E. Sistematika Penulisan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari lima bab dan antara bab yang satu dengan bab lainnya merupakan satu komponen yang saling terkait. Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagian Awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, moto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran dan abstrak.

2. Bagian Isi

Bagian ini terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini bertujuan untuk memberikan informasi kepada pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian sebelumnya, badan teori-teori yang mendasari analisis data yang diambil dari beberapa literatur atau pustaka seperti teori *work family conflict*, lingkungan kerja, *burnout* dan *turnover intention* serta kerangka pemikiran, penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bagian ini akan diuraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*), sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

BAB V : PENUTUP

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian ini berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Telaah Teori

1. *Theory of Reasoned Action* (Teori Tindakan Beralasan)

Dalam *theory of reasoned action* (TRA) meyakini bahwa minat dapat memprediksi kegiatan-kegiatan yang beranekaragam, (Jogiyanto,2007). Bahkan Jogiyanto (2007) menjelaskan lebih lanjut bahwa hubungan antara minat perilaku terhadap perilaku memiliki korelasi yang paling kuat bila dibandingkan dengan faktor-faktor lain. TRA dapat dipengaruhi oleh faktor sosial dan faktor pribadi, yang dapat diartikan bahwa minat seseorang untuk melakukan suatu perilaku diprediksi oleh sikap orang itu sendiri terhadap perilaku serta anggapan mereka terhadap penilaian orang lain terhadap apa yang dia lakukan. Dalam penelitian ini minat perilaku merupakan masih berupa minat atau keinginan untuk melakukan perilaku yaitu *turnover intention*. Dimana *turnover intention* ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu *work family conflict*, lingkungan kerja dan *burnout*.

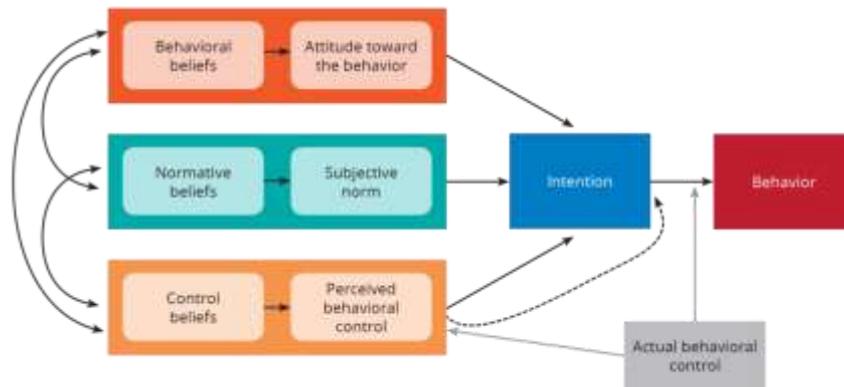
TRA adalah teori yang dikembangkan oleh Ajzen dan Fhisbein (1980), yang menjelaskan bagaimana hubungan antara sikap dan perilaku, (Jogiyanto, 2007). Model TRA ini sendiri merupakan gabungan dari dua model, yaitu model minat perilaku mempengaruhi perilaku dan model minat perilaku. Model minat perilaku mempengaruhi perilaku memiliki bentuk yang sangat sederhana yang hanya terdiri dari satu variabel independen dan satu variabel dependen. Masing-masing adalah minat perilaku (*behavioral intention*) sebagai variabel independen dan perilaku (*behavior*) sebagai

variabel dependen. Minat perilaku merupakan masih berupa minat atau keinginan untuk melakukan perilaku, dimana minat tersebut belum berupa perilaku, (Jogiyanto, 2007). Sedangkan untuk perilaku adalah suatu tindakan nyata yang benar-benar dilakukan, (Jogiyanto, 2007).

Dalam TRA meyakini bahwa minat dapat memprediksi kegiatan-kegiatan yang beranekaragam, (Jogiyanto,2007). Bahkan Jogiyanto (2007) menjelaskan lebih lanjut bahwa hubungan antara minat perilaku terhadap perilaku memiliki korelasi yang paling kuat bila dibandingkan dengan faktor-faktor lain. Model minat perilaku terbentuk dari dua fungsi penentu yang berhubungan dengan faktor pribadi dan faktor sosial, dimana keduanya membentuk dua konstruk variabel independen yaitu sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) dan norma subjektif (*subjective norm*), kemudian ditambah dengan satu variabel dependen yaitu minat perilaku, (Jogiyanto, 2007). Penalarannya adalah minat seseorang untuk melakukan suatu perilaku diprediksi oleh sikap orang itu sendiri terhadap perilaku serta anggapan mereka terhadap penilaian orang lain terhadap apa yang dia lakukan.

Dalam TRA sikap terhadap perilaku (*attitude toward behavior*) merupakan sebuah evaluasi kepercayaan (*belief*) dan perasaan (*affect*) baik positif ataupun negatif yang dilakukan oleh individu dalam melakukan perilaku yang dikehendaki, (Jogiyanto, 2007). Jogiyanto (2007) juga menjelaskan mengenai norma subjektif (*subjective norm*), dimana norma subjektif ini berhubungan dengan persepsi seseorang terhadap tekanan

sosial yang akan mempengaruhi minat untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku.



Gambar 2.1 Theory of Reasoned Action

Sumber: Icek Aizen (2002) dalam Jogiyanto (2007)

TRA dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subjektif. Lebih sederhananya teori ini mengatakan bahwa seseorang akan bertindak apabila ia melihat dan merasakan bahwa perbuatan itu positif dan ia percaya bahwa orang lain menginginkan ia melakukan perbuatan tersebut. Sikap yang dimaksud dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja dan *burnout* sedangkan norma subjektif dalam penelitian ini adalah *work family conflict*. Niat dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh *work family conflict*, lingkungan kerja dan *burnout*.

Turnover intention menunjukkan sebatas keinginan atau niat karyawan untuk keluar. *Turnover intention* tidak muncul begitu saja secara tiba-tiba, melainkan timbul melalui norma-norma subjektif individu, sikap, dan perilaku yang muncul secara terencana dan atas kemauan sendiri, sesuai dengan TRA yang dikemukakan Fishbein dan Ajzen. Dalam TRA, kepuasan kerja disebut sebagai “*intention of act*”, atau motif dari sebuah tindakan.

Bila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya, sebaliknya bila ia tidak merasakan kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya (Oktaviani, 2014).

Konflik yang dialami oleh karyawan terkadang membuat kepuasan yang dirasakan menurun sehingga berdampak pada tingginya *turnover intention*. Dalam teori ini dikatakan bahwa norma-norma subjektif akan mempengaruhi tingkat *turnover* dimana jika seseorang mempunyai konflik pekerjaan yang berdampak pada keluarga, besar kemungkinan jika sikap yang diberikan oleh keluarga akan mempengaruhi pada *turnover intention*. Kepuasan mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungannya. Semakin nyaman lingkungan yang dirasakan oleh karyawan, maka rasa ingin meninggalkan suatu perusahaan akan berkurang.

2. *Turnover Intention*

a. **Pengertian *Turnover Intention***

Turnover intention (intensi keluar) adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 2011). Menurut Mobley (2011), keinginan untuk keluar dari organisasi merupakan prediktor dominan yang bersifat positif terhadap terjadinya *turnover*. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan

organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi.

Menurut Harnoto dalam Haryanti K, (2014) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, seperti:

1) Absensi yang meningkat

Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan, dapat ditandai dengan absensi yang mulai meningkat. Tanggung jawab akan pekerjaannya mulai menurun dikarenakan adanya keinginan untuk keluar.

2) Mulai malas bekerja

Karyawan yang berkeinginan untuk keluar dari pekerjaan akan mulai malas dalam bekerja, dimana dapat ditandai dengan karyawan mulai malas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

3) Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja

Berbagai pelanggaran pada tata tertib akan cenderung dilakukan oleh karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar. Pelanggaran tersebut dapat berupa karyawan meninggalkan tempat kerja ketika jam-jam kerja ataupun karyawan sering datang terlambat.

4) Peningkatan protes terhadap atasan

Karyawan yang memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaan cenderung akan lebih sering melakukan protes terhadap

atasan terkait hal-hal yang dirasa tidak sesuai dengan keinginan karyawan tersebut.

Sebagian besar pergantian karyawan membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya, hilangnya waktu maupun kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Dalam arti luas *turnover* diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan. *Turnover* yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

b. Indikator *Turnover Intention*

Turnover yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*). Variabel *turnover intention* diukur dengan tiga item yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain (Mobley, 2011). Item pengukuran tersebut terdiri atas:

1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini.

2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)

Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir

untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaan yang dirasa lebih baik.

3) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

Mencerminkan individu yang berniat keluar. Karyawan berniat keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

c. Faktor-faktor *Turnover Intention*

Mobley (2011) menyebutkan beberapa faktor yang menjadi penyebab *turnover intention* adalah sebagai berikut:

1) Karakteristik Individu

Organisasi adalah wadah yang memiliki tujuan yang ditentukan secara bersama oleh orang-orang yang terlibat didalamnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan adanya interaksi yang berkesinambungan dari unsur-unsur organisasi. Karakter individu yang mempengaruhi keinginan pindah kerja antara lain seperti umur, pendidikan, status perkawinan.

2) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat meliputi lingkungan fisik maupun sosial. Lingkungan fisik meliputi keadaan suhu, cuaca, konstruksi, bangunan dan lokasi pekerjaan. Sedangkan lingkungan social meliputi sosial budaya di lingkungan kerjanya dan kualitas kehidupan kerjanya.

3) Kepuasan Kerja

Pada tingkat individual, kepuasan merupakan variabel psikologi yang paling sering diteliti dalam suatu model *intention to leave*. Aspek kepuasan yang ditemukan berhubungan dengan keinginan individu untuk meninggalkan organisasi meliputi kepuasan akan gaji dan promosi, kepuasan atas supervisor yang diterima, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan akan pekerjaan isi kerja.

4) Komitmen Organisasi

Perkembangan selanjutnya dalam studi *intention to leave* memasukkan konstruk komitmen organisasional sebagai konsep yang turut menjelaskan proses tersebut sebagai bentuk perilaku, komitmen organisasional dapat dibedakan dari kepuasan kerja. Komitmen mengacu pada respon emosional (*affective*) individu kepada keseluruhan organisasi, sedangkan kepuasan mengarah pada respon emosional atas aspek khusus dari pekerjaan.

d. Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) tinggi rendahnya *turnover intention* akan membawa beberapa dampak pada karyawan maupun perusahaan:

1) Beban kerja

Jika *turnover intention* karyawan tinggi, beban kerja untuk karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan, maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2) Biaya Penarikan Karyawan

Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3) Biaya Latihan

Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberikan karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari perusahaan, maka akan mengakibatkan peningkatan biaya pelatihan karyawan.

4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Dalam hal ini, berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Ini akibat dari tingginya *turnover intention*. Terlebih bila karyawan keluar dari perusahaan adalah karyawan yang memiliki produktivitas yang tinggi.

5) Banyak Pemborosan karena adanya karyawan baru

Imbas dari tingginya *turnover* karyawan membuat perusahaan mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya bisa dihindari jika dapat mengelola SDM dengan baik agar karyawan dapat bertahan lama diperusahaan.

6) Memicu Stress Karyawan

Stress karyawan dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stress ini adalah memicu karyawan yang tinggal untuk berkeinginan keluar dari perusahaan.

3. *Work Family Conflict*

a. *Pengertian Work Family Conflict*

Work family conflict (konflik pekerjaan-keluarga) telah didefinisikan sebagai konflik antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan (Howard, 2008). *Work family conflict* merupakan alat untuk memprediksi stress kerja yang dialami beberapa karyawan di dalam sebuah perusahaan. *Work family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh.

Work family conflict memiliki dua bentuk, yaitu *work family conflict* dan *family work conflict* Frone *et al*, (1992) dalam Yavas *et al*, (2008). Konflik kerja yang dialami oleh para wanita dapat mengurangi waktu mereka dengan anak-anak yang akan berdampak pada rendahnya pola pengasuhan anak sehingga kesehatan dan kondisi psikis anak menurun (Allen *et al.*, 2000)

b. Indikator *Work Family Conflict*

Greenhaus *et al*, (1985) dalam Praptadi (2017) juga menjelaskan mengenai multidimensi dari peran ganda, dimana baik konflik keluarga-pekerjaan maupun konflik pekerjaan-keluarga masing-masing memiliki 3 dimensi yang sifatnya 1 arah pada *time based conflict*, *strain based conflict*, dan *behavior based conflict*.

1) *Time-based conflict*

Time-based conflict terjadi ketika waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (keluarga atau pekerjaan). Misalnya ketika ada pertemuan orangtua murid di sekolah yang waktunya bersamaan dengan meeting di kantor sehingga menimbulkan konflik, pekerja yang karena kesibukannya dalam bekerja telat menjemput anaknya.

2) *Strain-based conflict*

Strain-based conflict terjadi ketika tuntutan dari satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Hal ini dapat menyebabkan pekerja mengalami ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, *fatigue*.

3) *Behavior-based conflict*

Behavior-based conflict terjadi ketika adanya ketidaksesuaian antara perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (keluarga atau pekerjaan). Misalnya perilaku agresif, konfrontasi, asertif yang dibutuhkan dalam pekerjaan tidak sesuai dengan yang dibutuhkan

dalam keluarga dimana lebih menekankan pada kehangatan, pengertian, rasa saling menyayangi dan mengasihi.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Family Conflict*

Menurut Abdullah (2008) keterlibatan wanita dalam industri rumah tangga dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

- 1) Tekanan ekonomi.
- 2) Lingkungan keluarga yang sangat mendukung dalam bekerja, misalnya: mereka terbiasa membantu orang-orang di sekitarnya yang mengusahakan industri rumah tangga.
- 3) Tidak ada peluang kerja lain yang sesuai dengan keterampilannya. Kondisi kemiskinanlah yang mendorong perempuan untuk ikut mengambil alih tanggung jawab ekonomi keluarga. Dengan berbagai cara perempuan ikut berperan aktif menaikkan pendapatan.

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lain halnya menurut Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan

nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011).

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Siagian, 2014). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya. Kursi dan meja yang buruk dapat mengakibatkan merasa tidak nyaman atau pun sakit sehingga dapat menyebabkan pegawai tersebut merasa tidak betah dan memiliki keinginan untuk berpindah tempat kerja.
- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Lingkungan umum juga merupakan salah satu faktor yang

penting dalam membuat *mood* pegawai terasa baik. Seperti misalnya terdapat bau yang tidak sedap dan ruangan yang panas saat bekerja, hal tersebut dapat membuat pegawai merasa tidak nyaman dan lama kelamaan akan membuat pegawai memiliki keinginan untuk berpindah.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena menyangkut dengan kenyamanan yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk berpindah (Siagian, 2014).

c. Indikator Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2011:27) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- a) Penerangan/cahaya di tempat kerja
- b) Temperatur di tempat kerja
- c) Kelembapan di tempat kerja
- d) Sirkulasi udara di tempat kerja
- e) Kebisingan di tempat kerja
- f) Dekorasi di tempat kerja
- g) Musik di tempat kerja
- h) Keamanan di tempat kerja

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut sedarmayanti (2013) indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:

- a) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan
- b) Hubungan kerja antar karyawan

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja karyawan. Siagian (2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga

produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

5. *Burnout*

a. *Pengertian Burnout*

Burnout (kejenuhan kerja) merupakan sesuatu hal yang sering dialami dalam setiap pekerjaan. *Burnout* menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2011). Keadaan jenuh seringkali ditandai dengan pikiran yang menjadi terasa penuh dan mulai kehilangan emosional, kemudian mulai kehilangan rasional, hal ini dapat menyebabkan kewalahan dengan pekerjaan dan akhirnya menyebabkan kelelahan emosional, kemudian mulai kehilangan minat terhadap pekerjaan dan pada akhirnya kualitas kerja dan kualitas hidup ikut mengalami penurunan. Kejenuhan kerja (*Burnout*) adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang (Muslihudin, 2009). Kejenuhan kerja menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2011)

b. Gejala *Burnout*

Dalam artikel Smith, Gill dan Segal (2011) menuliskan bahwa gejala *burnout* secara umum adalah:

1. Gejala Fisik

- a) Merasa lelah dan terkuras oleh waktu.
- b) Menurunnya kekebalan tubuh, sering sakit-sakitan seperti sakit kepala, nyeri punggung, nyeri otot, flu, dan lain sebagainya.
- c) Perubahan nafsu makan atau tidur.

2. Gejala Emosional

- a) Merasa gagal dan selalu ragu dengan kemampuan.
- b) Merasa tidak berdaya dan kurang semangat.
- c) Kehilangan motivasi
- d) Semakin sinis dan berfikir negative
- e) Penurunan kepuasan kerja

3. Perilaku

- a) Lari dari tanggung jawab
- b) Menunda-nunda waktu lebih lama untuk menyelesaikan sesuatu.
- c) Menggunakan obat-obatan dan alkohol untuk mengatasinya
- d) Frustrasi

c. Indikator *Burnout*

Menurut Maslach dalam Maharani (2012) *burnout* memiliki tiga indikator yaitu *Emotional Exhaustion* (kejenuhan), *Depersonalization* (sinis) dan *Reduced Personal Accomplishment* (rendahnya penghargaan

terhadap diri sendiri). Berikut adalah penjelasan mengenai tiga indikator *burnout* menurut Maslach dalam Maharani (2012).

1. *Emotional Exhaustion* adalah suatu dimensi dari kondisi *burnout* yang berwujud perasaan dan energi terdalam sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai dengan hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat.
2. *Depersonalization* merupakan tendensi kemanusiaan terhadap sesame yang merupakan pengembangan sikap sinis mengenai karir dan kerja diri sendiri.
3. *Reduced Personal Accomplishment* merupakan atribut dari tidak adanya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini mengacu pada kecenderungan individu untuk mengevaluasi diri secara negatif sehubungan dengan prestasi yang dicapainya. Ini adalah bagian dari pengembangan dari depersonalisasi, sikap negatif maupun pandangan terhadap klien lama-kelamaan menimbulkan perasaan bersalah pada diri pemberi pelayanan. Individu tidak akan merasa puas dengan hasil karyanya sendiri, merasa tidak pernah melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi dirinya sendiri, maupun orang lain. Perasaan ini akan berkembang menjadi penilaian terhadap diri.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu kepada penelitian terdahulu diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2018) dengan variabel independen yaitu *work family conflict* dan *compentantion* dan variabel dependen *turnover intention*.

Hasil dari penelitian tersebut mengatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*, *compensation* berpengaruh negatif signifikan secara parsial terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian tersebut terdapat *research gap* yang menyarankan untuk menggunakan variabel lain selain variabel *work family conflict* dan *compensation*, seperti variabel *organization citizenship behavior* (OCB), motivasi kerja, dll yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Yani (2016) juga melakukan penelitian dengan menggunakan dua variabel independen yaitu *work family conflict* dan stress kerja, satu variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dan satu variabel independen yaitu *turnover intention* dengan hasil *work-family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *work family conflict* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, stress kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, stress kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* secara tidak langsung melalui kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Tariana (2016) yang menggunakan *work family conflict* sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dan *turnover intention* sebagai variabel dependen memberikan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap

turnover intention, *work family conflict* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Terdapat *research gap* dalam penelitian ini yaitu peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempertimbangkan komitmen organisasional yang memiliki hubungan dengan *work family conflict*, kepuasan kerja dan *turnover intention*, serta dapat menggunakan teknik analisis data lain dan melakukan penelitian pada jenis pekerjaan yang berbeda.

Selain itu peneliti juga mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Wan (2018) yang menggunakan dua variabel independen yaitu *work environment* dan *job characteristics*, variabel mediasi yaitu *work engagement* dan variabel dependen yaitu *turnover intention*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja secara positif terkait dengan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan *turnover intention* yang lebih rendah dan keterlibatan kerja secara parsial memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan *turnover intention*, karakteristik pekerjaan secara positif terkait dengan keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan *turnover intention* yang lebih rendah dan keterlibatan kerja sepenuhnya memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan *turnover intention*. Ditemukan *research gap* dalam penelitian ini yaitu penelitian di masa depan direkomendasikan untuk membangun model yang kompleks untuk menguji mekanisme rangkap dari lingkungan kerja dengan niat berpindah melalui keterlibatan kerja dan *burnout*.

Tulangow (2018) melakukan penelitian dengan menggunakan tiga variabel independen yaitu *job stress*, *work environment*, *workload* dan *turnover*

intention sebagai variabel dependen membuktikan bahwa stres kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja secara simultan mempengaruhi *turnover intention*, stres kerja tidak secara parsial *turnover intention* secara signifikan, lingkungan kerja tidak secara parsial mempengaruhi *turnover intention*, beban kerja secara parsial mempengaruhi *turnover intention*.

Ngantung (2015) melakukan penelitian yang menggunakan *job stress*, *work environment*, *workload* sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen mengatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Di dalam penelitian ini terdapat *research gap* yang memberikan saran bahwa untuk peneliti selanjutnya perlu mempertimbangkan variabel atau perantara lain untuk menyelesaikan penelitian ini.

Penelitian Putra (2017) dengan menggunakan lingkungan kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel independen dan *turnover intention* sebagai variabel dependen membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

C. Perumusan Hipotesis

1. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Burnout*

Dalam TRA menjelaskan bahwa model minat perilaku terbentuk dari dua fungsi penentu yang berhubungan dengan faktor pribadi dan faktor sosial dimana keduanya membentuk sikap terhadap perilaku dan norma

subjektif. Konflik yang dirasakan oleh seseorang berasal dari faktor pribadi yang akan berdampak pada sebuah keputusan bahwa dirinya merasakan *burnout*. *Work family conflict* adalah konflik antara peran yang satu dengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan (Howard, 2008). Dimana partisipasi dari salah satu peran menjadi lebih sulit dikarenakan adanya tuntutan untuk berpartisipasi dalam peranan yang lainnya.

Work family conflict merupakan *stressor* bagi sebagian besar karyawan, *stressor* adalah faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya stress (Davis, Keith dan Newstrom, 2014). Jika seseorang terlalu lama mengalami stress, maka akan membuat seseorang menjadi lemah dan memandang pekerjaan dalam sudut pandang yang negatif. Gangguan yang dialami karyawan akibat adanya konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan frustrasi dan membuat produktivitas kerja seseorang menurun. Jika *work family conflict* dibiarkan terlalu lama maka efek dari konflik ini akan menyebabkan seseorang mengalami *burnout*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Wulansari (2017) bahwa *work family conflict* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout*. Pulungan (2014) juga menyebutkan dalam penelitiannya bahwa *work family conflict* berpengaruh terhadap *burnout*.

Kesimpulan yang dapat diambil adalah *work family conflict* menciptakan masalah bagi karyawan yang akan berdampak dan memberi pengaruh secara positif dengan *burnout*. Ketika semakin tinggi karyawan

mengalami *work family conflict* maka semakin tinggi pula karyawan mengalami *burnout*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

H₁: *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Burnout*.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

Menurut TRA kondisi seseorang dapat dipengaruhi oleh orang lain termasuk dalam lingkungan kerjanya, apabila lingkungan disekitar mendukung suasana kerja yang kondusif maka para pekerja dapat lebih nyaman menjalankan pekerjaannya. Namun jika lingkungan kerja menimbulkan suasana kerja yang kurang kondusif maka dapat menyebabkan seorang pekerja mengalami tekanan emosional. Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Robbins, 2006:124). Lingkungan kerja yang harmonis merupakan harapan bagi semua elemen perusahaan, baik karyawan, manajer maupun instansi itu sendiri. Lingkungan yang harmonis akan memberikan keuntungan bagi perusahaan salah satunya adalah disiplin yang baik dari para karyawan.

Faktor eksternal pengaruh terjadinya kelelahan kerja yaitu lingkungan kerja yang tidak memadai, dan internal pengaruh kelelahan kerja yaitu masalah psikososial (Setyawati, 2010). Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Prawirosentono (2010:4) menyatakan “Semakin kondusif dan nyaman sebuah lingkungan kerja maka akan berpengaruh terhadap

meningkatnya kepuasan kerja sehingga tingkat kejenuhan karyawan akan menurun dan tujuan akhir sebuah organisasi dapat tercapai”.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap burnout yang berarti, bahwa semakin baik lingkungan kerja maka tingkat *burnout* akan semakin rendah, begitupun sebaliknya semakin buruk keadaan lingkungan kerja maka akan berpengaruh pada tingkat *burnout* yang tinggi. Hasil penelitian sejalan teori Baron & Greenberg dalam Khotimah (2010), bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk mempengaruhi munculnya *burnout*. Penelitian Mayasari (2007), juga menunjukkan bahwa adanya korelasi negatif yang sangat signifikan antara persepsi lingkungan kerja dengan burnout.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*.

3. Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover intention*

Dalam TRA dijelaskan bahwa manusia tidak selalu bertindak seperti apa yang ia harapkan/inginkan. Dari hal tersebut, ternyata dapat dihubungkan dengan respon karyawan terhadap pekerjaannya. Dari respon tersebut maka akan terlihat apakah karyawan merasa nyaman dalam bekerja atautkah karyawan mengalami kelelahan kerja yang berkepanjangan jika mereka bekerja dalam sebuah tekanan. *Burnout* yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (A. King, 2010). *Burnout*

menyebabkan karyawan merasa lelah dengan pekerjaannya baik secara fisik maupun emosional. Apabila kondisi ini terus berlanjut dapat berdampak pada kecenderungan karyawan untuk berfikir keluar dari pekerjaannya.

Burnout merupakan sesuatu hal yang sering dialami dalam setiap pekerjaan. *Burnout* menjadi suatu masalah bagi organisasi apabila mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun (Dale, 2011 dalam Maharani, 2012). Muslihuddin (2009) menjelaskan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi fisik, emosi dan mental yang sangat drop yang diakibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto (2017) dan didukung pula oleh penelitian Kardiawan (2018) diketahui bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh seseorang maka akan menyebabkan tingkat intensi keluar menjadi naik.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

H₃: *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

4. Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention*

Dalam TRA menjelaskan bahwa perilaku dipengaruhi tidak hanya oleh sikap tapi juga oleh norma-norma subyektif (*subjective norms*) yaitu keyakinan kita mengenai apa yang orang lain inginkan agar kita perbuat. Konflik yang terjadi di dalam sebuah keluarga akan berpengaruh secara

langsung terhadap tingkat *turnover intention*. Berdasarkan sisi *work family conflict*, seseorang yang memiliki jam kerja yang lama maka akan merasa kesulitan dalam menyeimbangkan tuntutan atas pekerjaan dan keluarga sehingga timbul tekanan atau stres dalam dirinya dan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar atau pindah dari organisasi tersebut (Amelia, 2010).

Konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan. Semakin tinggi konflik peran ganda, maka kinerja karyawan semakin menurun, sebab karyawan bekerja mulai resah dan terbebankan dengan dua peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan wanita pekerja.

Seperti dalam penelitian yang dilakukan Ghayyur (2012), Ozbag (2014), dan Yunita (2014) menyebutkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Ketika seorang individu menghadapi tantangan tambahan dalam menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dan keluarga, mereka akan cenderung untuk mencari alternatif yang menurunkan potensi konflik. Misalnya, mengurangi upaya dalam salah satu peran atau bahkan berhenti dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

H₄: *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention*

Dalam TRA dijelaskan bahwa manusia adalah makhluk yang rasional dan akan mengambil keputusan yang terbaik dalam hidupnya. Dari hal tersebut, dapat dihubungkan dengan keinginan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Keinginan karyawan untuk bekerja didorong dengan lingkungan yang ada di sekitarnya, baik lingkungan fisik maupun non fisik. Jika lingkungan disekitar membuat karyawan nyaman, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut akan lebih lama dan rentan dengan niat untuk meinggalkan perusahaan. Begitupun sebaliknya, jika sebagian besar lingkungan disekitar membuat karyawan tidak nyaman, maka kelangsungan bekerja dari karyawan tersebut tidak akan bertahan lama dan niat untuk meninggalkan perusahaan semakin tinggi.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011).

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra (2017) dan penelitian Retno (2015) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Secara teoritis kondisi kerja yang lemah dan tidak menguntungkan muncul sebagai alasan utama sebagai niat keluar yang

tinggi di antara karyawan-karyawan Negirin dan Shay (2004) dalam Putra *et al* (2017).

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

H₅: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover intention*.

6. Peran mediasi *Burnout* pada pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention*.

TRA dipengaruhi oleh niat, sedangkan niat dipengaruhi oleh sikap dan norma subjektif. Teori ini mengatakan bahwa seseorang akan bertindak apabila ia melihat dan merasakan bahwa perbuatan itu positif dan ia percaya bahwa orang lain menginginkan ia melakukan perbuatan tersebut. Sikap yang dimaksud dalam penelitian ini adalah *burnout* sedangkan norma subjektif dalam penelitian ini adalah *work family conflict*. Intensi dari seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh *work family conflict*, lingkungan kerja dan *burnout*. Konflik yang dialami oleh karyawan terkadang membuat kepuasan yang dirasakan menurun sehingga berdampak pada tingginya intensi keluar. Dalam TRA dikatakan bahwa norma-norma subjektif akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* dimana jika seseorang mempunyai konflik pekerjaan yang berdampak pada keluarga, besar kemungkinan jika sikap yang diberikan oleh keluarga akan mempengaruhi pada *turnover intention*.

Tingkat *turnover intention* yang tinggi di dalam perusahaan dapat mengganggu aktivitas dan produktivitas perusahaan serta dapat menciptakan

ketidakstabilan dan ketidakpastian terhadap kondisi kerja (Witasari, 2009). *Work family conflict* dapat mengganggu seseorang dalam hal pekerjaan maupun keluarganya. Tuntutan total terhadap waktu dan tenaga yang tidak seimbang akan menjadi beban yang terlalu berat bagi seseorang sehingga mamou memicu kelelahan baik fisik maupun emosional (*burnout*).

Yun et al (2015) juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa *burnout* memediasi efek dari *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian tersebut, *work family conflict* baik secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap *turnover intention* dan efek secara tidak langsung diketahui melalui *burnout*. *Burnout* merupakan prediktor terkuat dari *turnover intention*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

H₆: *Burnout* memediasi hubungan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention*.

7. Peran pemediasian Burnout pada pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Turnover intention

Dalam TRA, kepuasan kerja disebut sebagai “*intention of act*”, atau motif dari sebuah tindakan. Bila seorang karyawan merasakan kepuasan kerja, ia akan merasa nyaman dalam bekerja serta tidak berusaha mencari alternatif pekerjaan lainnya, sebaliknya bila ia tidak merasakan kepuasan kerja maka karyawan akan berusaha untuk memikirkan alternatif pekerjaan lainnya (Oktaviani, 2014).

Mobley (2011) mendefinisikan *turnover intention* sebagai suatu kecenderungan karyawan yang mempunyai niat untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya. Kepuasan mencerminkan perasaan terhadap pekerjaannya terlihat dari sikap karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungannya. Semakin nyaman lingkungan yang dirasakan oleh karyawan, maka rasa ingin meninggalkan suatu perusahaan akan berkurang.

Sedarmayanti (2013) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Lingkungan kerja salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*, ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka karyawan dipastikan tidak akan bertahan lama diperusahaan tersebut dan dapat dikatakan *turnover intention* akan semakin tinggi.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2011).

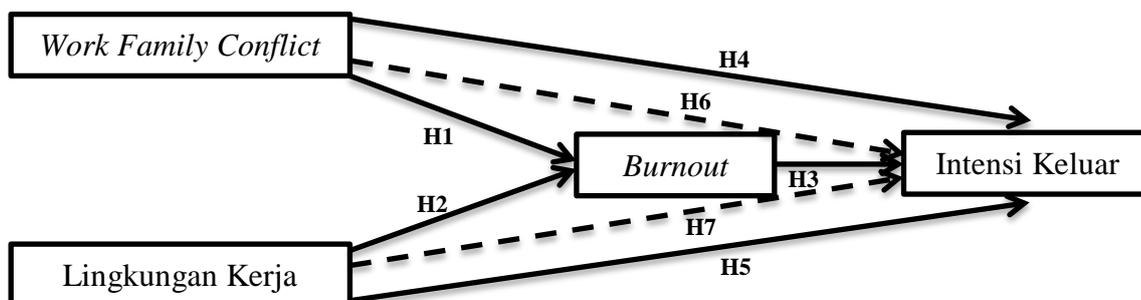
Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan ketidak konsistenan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan Yunita (2015) menyebutkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi secara signifikan oleh faktor lingkungan kerja. Namun kontra dengan penelitian Tulangow (2018) bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan. Maka dengan adanya *research gap* tersebut dibutuhkan adanya variabel penengah antara lingkungan kerja dan *turnover intention*. Baron & Greenberg dalam Khotimah (2010) mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk mempengaruhi munculnya *burnout*.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan hipotesis sebagai berikut

H₇: *Burnout* memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

D. Model Penelitian

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat digambarkan dalam model penelitian seperti gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Model Kerangka Konseptual Penelitian

H1: *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Burnout*.

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*.

H3: *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H4: *Work Family Conflict* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H5: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

H6: *Burnout* memediasi hubungan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*

H7: *Burnout* memediasi hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Albasia Putra Mandiri Temanggung yang berjumlah 390 karyawan (Data update 2019).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 73 responden. Menurut Sugiyono (2017) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Alasan pemilihan sampel dengan menggunakan *purposive sampling* adalah karena tidak semua sampel memiliki kriteria yang sesuai dengan yang peneliti tentukan. Kriteria yang harus dipertimbangkan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini yaitu:

1. Responden merupakan karyawan tetap di PT Albasia Putra Mandiri Temanggung
2. Responden merupakan karyawan wanita yang memiliki status sudah menikah.
3. Responden sudah bekerja di PT Albasia Putra Mandiri Temanggung minimal selama 2 tahun.

Alasan dipilihnya kriteria responden merupakan karyawan tetap PT Albasia Putra Mandiri Temanggung. Hal ini, dikarenakan terkait dengan variabel *burnout*, bahwa karyawan tetap dan tidak tetap lebih mudah membawa stres kerja yang berkepanjangan disebabkan tuntutan pekerjaan yang banyak. Status responden yang sudah menikah dapat mendukung variabel *work family conflict* yang dikaitkan dengan variabel *work family conflict* antara kehidupan berumah tangga dan pekerjaan. Dipilihnya kriteria jenis kelamin wanita (yang sudah menikah) karena sebagian besar perempuan yang bekerja, mereka mempunyai peran ganda yaitu bekerja dan menjadi ibu rumah tangga.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2017). Data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang *work family conflict*, lingkungan kerja, *burnout* dan *turnover intention*.

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah menggunakan kuesioner. Dalam kuesioner ini terdapat pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban-jawaban yang mempunyai makna dalam menguji hipotesis dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah suatu skala

psikometrik yang umum digunakan dalam angket dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam riset berupa survei (Ghozali, 2013).

Sewaktu menanggapi pertanyaan dalam skala Likert, responden menentukan tingkat persetujuan mereka terhadap suatu pernyataan dengan memilih salah satu dari pilihan yang tersedia. Metode pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala likert 5 (lima) item nilai. Adapun penggunaan skala 1-5 untuk setiap jawaban responden, selanjutnya dibagi ke dalam lima kategori yaitu :

- a. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai skor 1
- b. Tidak Setuju (TS) dengan nilai skor 2
- c. Netral (N) dengan nilai skor 3
- d. Setuju (S) dengan nilai skor 4
- e. Sangat Setuju (SS) dengan nilai skor 5

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel endogen (*dependent variable*) dan variabel eksogen (*independent variable*). Menurut Sugiyono (2017:39), variabel eksogen (*independent variable*) sering disebut sebagai variabel *stimulus, prediktor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Sedangkan variabel endogen (*dependent variable*) sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam

bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Penelitian ini menggunakan empat variabel antara lain:

- a. Variabel Dependen : *Turnover Intention* (Y).
- b. Variabel Independen: *Work family conflict* (X1), Lingkungan Kerja (X2), *Burnout* (X3)

2. Definisi Operasional

a. *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi untuk keluar dari suatu tempat kerja ke tempat yang lain. *Turnover* yang dibahas dalam penelitian ini adalah dalam konteks model sukarela (*voluntary turnover*). Variabel intensi keluar diukur dengan tiga indikator yang menggali informasi mengenai keinginan responden untuk mencari pekerjaan lain.

Indikator pengukuran tersebut terdiri atas:

- 1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of quitting*)
- 2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*)
- 3) Niat untuk keluar (*Intention to Quit*)

b. *Work Family Conflict*

Work family conflict adalah situasi yang timbul saat seseorang mengalami kesulitan membagi peran antara pekerjaan dan keluarga ataupun sebaliknya. Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *work family conflict* antara lain:

- 1) *Time-Based Conflict*
- 2) *Strain-Based Conflict*
- 3) *Behavior-Based Conflict*

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

- 1) Berikut ini beberapa faktor lingkungan kerja fisik yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:
 - a) Penerangan/cahaya di tempat kerja
 - b) Sirkulasi udara di tempat kerja
 - c) Kebisingan di tempat kerja
 - d) Dekorasi di tempat kerja
 - e) Keamanan di tempat kerja
- 2) Indikator lingkungan kerja non fisik sebagai berikut:
 - a) Hubungan kerja antar karyawan dengan pimpinan
 - b) Hubungan kerja antar karyawan

d. *Burnout*

Burnout adalah kelelahan fisik maupun emosional atau dapat juga dikatakan sebagai kejenuhan kerja yang diakibatkan bila seorang

karyawan mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* yang tidak diatasi dapat menjadi suatu masalah bagi organisasi yaitu mengakibatkan kinerja menurun, selain kinerja yang menurun produktivitas juga menurun. *Burnout* memiliki tiga indikator yaitu:

- 1) *Emotional Exhaustion*
- 2) *Depersonalization*
- 3) *Reduced Personal Accomplishment*

D. Alat Analisis Data

1. Analisis statistik deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2012). Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan kuesioner.

2. Uji Coba Instrumen

Uji instrument dilakukan terhadap indikator dari masing-masing variabel agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator sebagai alat ukur variabel. Uji instrument terdiri dari validitas dan reliabilitas.

a. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Menurut Sugiyono (2016) uji validitas

menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Pengujian dilakukan dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} . Nilai r_{hitung} merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel yang di analisis dengan program spss dan outputnya bernama *bivariate pearson*. Sedangkan untuk mendapatkan r_{tabel} dilakukan dengan table r product moment, yaitu menentukan $\alpha = 0.05$ kemudian jumlah n sehingga didapat nilai r_{tabel} dua sisi sebesar. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$ dan $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2013). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013). Uji realibilitas dimaksud untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama. Sholihin dan Dwi (2013) mengungkapkan uji reliabilitas yang dilakukan pada outer model yaitu: Cronbachs Alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan cronbachs alpha. Nilai diharapkan $> 0,6$ untuk semua konstruk. Namun demikian, nilai

loading antara 0,40 dan 0,6 masih dapat diijinkan terutama penelitian eksploratori (Hair et al., 2013).

E. Pengujian Hipotesis

1. Uji F (*Goodness Of Fit*)

Uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Secara statistik uji *Goodness of Fit* dapat dilakukan melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Menurut Ghazali (2011), perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana H_0 ditolak). Sebaliknya perhitungan statistik disebut tidak signifikan apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima.

Uji *Goodness of Fit* digunakan untuk menguji kelayakan model yang digunakan dalam penelitian. Uji F signifikan maka model layak untuk diteliti, atau model fit. Dikatakan layak apabila data fit (cocok) dengan persamaan regresi. Model *Goodness of Fit* yang dapat dilihat dari nilai uji *F analysis of variance* (ANOVA). Ghazali dan Ratmono, (2013)

-Nilai probabilitas $< 0,05$ = uji F signifikan

- Nilai probabilitas $> 0,05$ = uji F tidak signifikan

2. Uji t (Parsial)

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan uji t. Menurut Kuncoro (2009), uji t pada dasarnya digunakan untuk

menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat.

$$t = \frac{r(\sqrt{n} - 2)}{(\sqrt{1 - r^2})}$$

Keterangan : $t = t_{hitung}$, $r =$ koefisien korelasi, $n =$ jumlah ke-n

a) Menentukan H_0 dan H_1

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

b) Menentukan tingkat signifikansi $<$ sebesar 0,05

c) Menentukan daerah keputusan:

- 1) Apabila nilai signifikansi $<$ 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel bebas secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila nilai signifikansi $>$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

F. Pengujian Statistik

Analisis penelitian ini dibantu menggunakan alat SPSS. Data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan uji analisis jalur atau *path analysis*. Analisis jalur atau *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel (Sani dan Maharani , 2013). Model ini bertujuan

untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variable bebas (eksogen) terhadap variable terikat (endogen) Ridwan dan Kuncoro (2008) dalam Sani dan Maharani (2013:74).

Persamaan matematis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Koefisien Jalur I

$$Y = a + \beta_1 X$$

2) Koefisien Jalur II

$$Z = a + \beta_1 X + \beta_1 Y$$

Keterangan :

Y : *Turnover Intention*

Z : *Burnout*

B : Koefisien regresi

a : Koefisien Konstanta

X : *Work Family Conflict* dan Lingkungan Kerja

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*, pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout*, pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*, pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*, pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, peran *burnout* sebagai mediator dalam hubungan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* dan peran *burnout* sebagai mediator dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada PT Putra Albasia Mandiri Temanggung. Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *burnout* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri.
2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri.
3. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri.
4. *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri.
5. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri.

6. *Burnout* dapat memediasi dalam hubungan antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri.
7. *Burnout* tidak dapat memediasi dalam hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan 3 prediktor untuk memprediksi *turnover intention* yaitu *work family conflict*, lingkungan kerja dan *burnout*.
2. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dan hanya menggunakan sampel sebesar 73 responden sementara populasi dalam penelitian ini sebesar 390 responden.

C. Saran

1. Bagi Perusahaan PT Putra Albasia Mandiri
 - a. Pihak perusahaan perlu mempertimbangkan pembagian waktu kerja sehingga karyawan tidak mengalami *burnout* dan menimbulkan *work-family conflict* yang tinggi agar dapat memenuhi tuntutan pekerjaan dengan baik yang sifatnya umum maupun pribadi sehingga dapat berjalan secara bersama-sama untuk mengurangi tingkat *turnover* yang tinggi.
 - b. Pihak perusahaan lebih memperhatikan fasilitas karyawan untuk mendukung pekerjaannya sehingga dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang nyaman sehingga meminimalisir tingginya tingkat *turnover*.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti *work life balance*, *organizational citizenship* (OCB) dan variabel lainnya.
- b. Menggunakan uji statistik yang lain untuk mengukur peran mediasi seperti uji sobel dan *SEM analysis*.
- c. Dapat mengembangkan penelitian terkait *turnover intention* pada sektor yang berbeda dan sampel yang digunakan lebih diperluas.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Dale Timple. (2011). *Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Ajzen, Icek. Fishbein. 1980. *Theory Of Reasoned Action Edisi Kesatu*. (Jogiyanto, 2007).
- A. King, L. (2010). *Psikologi Umum*. Jakarta : Salemba Humanika.
- Amelia. (2010). *Pengaruh Model Pembelajaran Generatif terhadap Kemampuan Koneksi Matematis Siswa*. (Skripsi). UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & S., & K., N. (2011). *A meta- analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross- domain versus matching domain relations*.
- Apriyani, M. S. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3, 629–658.
- Davis, Keith dan Newstrom. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh*, Penerbit. Erlangga, Jakarta.
- Frone et al. (1992). *Model Of The Antecedents And Work Conflict*.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2000. *Perilaku Organisasi*. Jakarta :Prentice Hall
- Greenhaus Jeffrey H. and Nicholas J. Beutell. (1985). *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. *The Academy of Management Review*, 10(1):76– 88.
- Haryanti K, S. A. R. B. . (2014). *Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bidang Produksi CV.X* *Jurnal Psikodimensia Vol.13 No.1* , 98-114.
- Hay Group. (2013). *Preparing for take of*.
- Howard, J. . (2008). *Balancing conflicts of interest when employing spouses*. *Employee Responsibility Rights Journal*, 20, 29-43.
- Ismajli, N., Zekiri, J., Qosja, E., & Krasniqi, I. (2015). *The Importance of Motivation Factors on Employee Performance in Kosovo Municipalities*. *Journal of Political Science & Public Affairs*, 3(2), 1-6.
- Jogiyanto. (2007). *Sistem Informasi Keperilakuan. Edisi Revisi*. Yogyakarta: Andi Offset.

- Kuncoro, Mudrajad, 2009, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Maharani, A. P. 2012. Kejenuhan kerja (burnout) dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan perawat. *Jurnal STIKES*. Vol. 5, No. 2, Hal. 1-12.
- Mahfud Sholihin dan Dwi Ratmono, *Analisis SEM-PLS dengan warp pls 3.0 untuk hubungan non linier dalam penelitian sosial dan bisnis*, Yogyakarta, Andi , 2013, hal. 8.
- Maslach, C. & Leiter, M.P. 1997. *The truth about burnout: How organisations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. 2001. Job burnout. *Annual Review of Psychology*. Vol. 52, Hal. 397–422.
- Matthew, Y., Setiawan, R., Bisnis, P. M., Manajemen, P. S., Ekonomi, F., Petra, U. K., & Siwalankerto, J. (2018). "Pengaruh Work Family Conflict Dan Compensation Terhadap Turnover Intention Pada Gold ' S Gym Sutos Surabaya". 6(2), 2–6.
- Muslihudin. (2009) fenomena Kejenuhan (*Burnout*) di kalangan pegawai dan cara efektif mengatasinya. [www.lpmpjabar.go.id-Fenomena Kejenuhan \(Burnout\) Dikalangan Pegawai dan Cara Efektif Mengatasinya.html](http://www.lpmpjabar.go.id-Fenomena%20Kejenuhan%20(Burnout)%20Dikalangan%20Pegawai%20dan%20Cara%20Efektif%20Mengatasinya.html).
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Ngantung, G. R., Saerang, D. P. E., & Pandowo, M. (2015). The Effect of Job Stress, Work Environment and Workload on Employee Turnover Intention (Case Study At PT. Wika Realty Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 851–861.
- Oktaviani, R. M. dan I. N. (2014). *Komitmen, Pengaruh Sebagai, Profesi Terhadap Turnover Intentions Dengan Kepuasan Kerja Di, Variabel Pemediasi (Studi pada Karyawan Kantor Konsultan Pajak Semarang)*. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 21 (1); pp: 83-98.
- Praptadi, P. A. (2017). *PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP INTENTION TO LEAVE Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana , Bali , Indonesia Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting karena . 6(6), 2876–2903*.
- Putra, I. D. G. D., & Utama, W. M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak.

E-Jurnal Manajemen Unud, 6(9), 5116–5143.

- Robbins, Stephen P., dan T. A. J. (2014). *Perilaku Organisasi*.
- Saraswati, V. P., & Subudi, M. (2017). *Pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan stres kerja terhadap turnover intention*.
- Sattar, A. K. (n.d.). Predicting the Consequences of Job Satisfaction among District Officers in KPK, Pakistan. *Journal of Current Computer Science and Technology*. 1 (5). 228-237. 2011.
- Setyawati, L. M. 2010. *Selintas Tentang Kelelahan Kerja*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Bandung: RefikaAditama*.
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja: Suatu Tinjauan Dari Aspek Ergonomi Atau Kaitan Antara Manusia Dengan Lingkungan Kerjanya. Cetakan Ketiga. Bandung: Mandar Maju*.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: Refika Aditama*.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara*.
- Smith, Gill dan Segal. 2011. Preventing Burnout : Signs, Symptoms, Causes, and Coping Strategies. *Journal of Applied Sciences Research*. Vol.38, Hal.49- 61.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta*.
- Suyadi Prawirosentono, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Kebijakan Kinerja Karyawan; Kiat Membangun organisasi Kompetitif era Perdagangan Bebas Dunia*. BPF; Jogjakarta
- Tariana, I. W. A., & Wibawa, I. M. A. (2016). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Pengaruh Work Family Conflict dan Turnover Intention Pada Karyawan Wanita. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(9), 5433–5461.
- Tnay, E., Othman, A. E. A., Heng, C. S., & Lim, S. L. O. (2013). *The influences of job satisfaction and organizational commitment on turnover intention. Social and Behavioral Sciences*, 97, 201-208.
- Tulangow, M. J., Saerang, D. P. E., & Rumokoy, F. S. (2018). The Effect of Job Stress, Workload and Work Environment on Employee Turnover (Case Study At Pt Hasjrat Abadi Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 15(05), 851–861.

- Utama, D. G. A. S., & Sintaasih, D. K. (2015). Pengaruh Work-family Conflict dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3703–3734.
- Wan, Q., Li, Z., Zhou, W., & Shang, S. (2018). Effects of work environment and job characteristics on the turnover intention of experienced nurses: The mediating role of work engagement. *Journal of Advanced Nursing*, 74(6), 1332–1341. <https://doi.org/10.1111/jan.13528>
- Widyaningrum, A.I. Pongtuluran. Y, .dan Tricahyadinata.I. (2013). *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Pada Swalayan Era Mart 5000 Di Samarinda*. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Mulawarman*.
- Wulansari, H., & Yuniawan, A. (2017). *ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP INTENTION TO QUIT DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Pada Karyawan PT . Telekomunikasi Indonesia , Tbk . Wilayah Semarang)*. 6(1985), 1–15.
- Yavas, U & Babakus, E. (2008). “Attitudinal And Behavioral Consequences of WorkFamily Conflict And Family-Work Conflict: Does Gender Matter?”. *International Journal of Service Industry Management*. Vol 19. NO.1.