

ABSTRAK

Adi Mardiansyah, 2061201024. Pengaruh *Burnout, Work Family Conflict* dan Lingkungan kerja Terhadap *Turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)

Dosen Pembimbing : Tezar Arianto., S.E., MM

Fenomena yang sering kali terjadi yaitu organisasi memiliki kinerja yang sedemikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui *burnout, work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI).

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan berjumlah 42 orang. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis.

Diperoleh bahwa *bornout* (X_1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.058 > 1,977$). *Work Family Conflict* (X_2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-.060 > 1,977$). Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,908 > 1,977$). *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), dan *Lingkungan Kerja* (X_3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan. Hal ini dapat diketahui dari uji hipotesis secara bersama-sama (*Simultan*) $F_{tabel} > F_{hitung}$ ($175.214 > 3.940$). Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi $R = 0.949$ (94.9%) dan hampir mendekati 1. Serta koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.949$ atau sekitar 94.9% sedangkan 5.1%

Kata Kunci : *Burnout, work family conflict, lingkungan kerja, turnover*

ABSTRACK

Adi Mardiansyah, 2061201024. *The Effect of Burnout, Work Family Conflict and Work Environment on Turnover intentionPT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)*

Supervisor : Tezar Arianto., S.E., MM

A phenomenon that often occurs is that organizations have such good performance that they can be damaged, either directly or indirectly by various employee behaviors that are difficult to prevent. One form of this behavior is the desire to move (turnover intention) which leads to the employee's decision to leave his or her job. The purpose of this study is to find out burnout, work family conflict and work environment towards turnover intentionPT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI).

This type of research is a descriptive quantitative approach. The population in this study is 42 employees. The data collection techniques in this study are observation and questionnaires. The data analysis techniques used were multiple linear regression, determination coefficient, and hypothesis test.

It was found that bornout (X1) had a positive effect on the Turnover Intention (Y) of PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. This is proven from the hypothesis test with the t-test obtained $t > t_{table}$ (3,058, >1,977). Work Family Conflict (X2) has a positive effect on the Turnover Intention (Y) of PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. This is proven from the hypothesis test with the t-test obtained $t > t_{table}$ (-.060 >1.977). The Work Environment (X2) has a positive effect on the Turnover Intention (Y) of PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. This is proven from the hypothesis test with the t-test obtained $t_{cal} > t_{table}$ (2,908 >1,977).Bornout (X1), Work Family Conflict (X2), and Work Environment (X3) have an effect on consumer Turnover Intention (Y). This can be seen from the hypothesis test jointly (Simultaneous) $F_{table} > F_{cal}$ (175,214 > 3,940). This is evidenced by the correlation analysis $R = 0.949$ (94.9%) and is almost close to 1. As well as the determination coefficient of $R^2 = 0.949$ or around 94.9% while 5.1%

Keywords :*Burnout, work family conflict, work environment, turnover*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena yang sering kali terjadi yaitu organisasi memiliki kinerja yang sedemikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan niat atau keinginan seseorang untuk pergi melepaskan diri dari pekerjaannya dengan pertimbangan yang serius (Hamid & Ahmad, 2015). Jumlah perputaran karyawan yang sangat signifikan dapat berpengaruh negatif pada keefektifitasan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat menentukan *turnover intention* salah satunya kelelahan kerja (*burnout*) merupakan tindakan penarikan diri secara psikologis yang dilakukan sebagai reaksi dari stres dan ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang berlebihan dan berkepanjangan. Ketika kelelahan kerja yang dialami oleh seorang karyawan baik secara fisik, emosi maupun mental yang meningkat, maka keinginan karyawan tersebut untuk pindah meninggalkan organisasi juga cenderung meningkat. Kelelahan kerja (*burnout*) karyawan mengarah pada niat seseorang untuk keluar (*turnover intention*)

Selain itu terdapat juga *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dimana terdapat tekanan dari pekerjaan dengan domain keluarga saling tidak kompetibel yang disebabkan partisipasi

dalam suatu peran menjadi lebih sulit menyeimbangkan dengan peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 2005:32). Konflik ini membentuk dua arah yang berbeda yaitu gangguan di tempat kerja dengan keluarga (*work family conflict*) dan gangguan keluarga dengan pekerjaannya (*family workconflict*), namun keduanya saling berhubungan. Fokus penelitian ini hanya pada konflik kerja keluarga (*work family conflict*), karena konflik kerja keluarga (*workfamily conflict*) memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *turnover intention* sertalebih umum di rasakan dibandingkan dengan gangguan keluarga dengan pekerjaannya (*family work conflict*) (Kinnunen & Mauno, 2008:32).

Terdapat juga faktor lainnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)dimana sering terjadi pergantian karyawan karena karyawan yang sering melakukan *turnover* atau berhenti dari pekerjaan sehingga karyawan yang berhenti diganti dengan karyawan baru. Permasalahan mengenai *burnout* adalah dimana karyawan terkadang lelah dan *burnout*dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari

Permasalahan mengenai *work conflict family* dimana karyawan ada yang sering datang terlambat. Keterlambatan kerja sering kali disebabkan karena alasan keterlambatan bangun pagidan tugas rumah yang belum terselesaikan seperti menyiapkan sarapan pagi, menyiapkan diri sebelum berangkat kerja serta mengantarkan anak sebelum bekerja.

Permasalahan mengenai variabel Y dimana sering terjadi pergantian karyawan karena karyawan yang sering melakukan *turnover* atau berhenti dari pekerjaan sehingga karyawan yang berhenti diganti dengan karyawan baru.

Permasalahan mengenai *burnout* adalah dimana karyawan terkadang merasa adanya tekanan ketika bekerja sehari-hari

Permasalahan mengenai lingkungan dimana sebagian karyawan merasa kurangnya penerangan di dalam ruangan setiap karyawan sehingga tidak mendukung karyawan bekerja dengan cepat dan tepat, ketenangan karyawan yang sering bekerja masih terganggu karena perusahaan berada tidak jauh dari pemukiman penduduk, selain itu juga kebersihan lingkungan kerja yang tidak terjaga yang membuat karyawan tidak nyaman ketika bekerja sehingga menyebabkan turnover karyawan.

Mengenai *work conflict family* dimana karyawan ada yang sering datang terlambat. Keterlambatan kerja sering kali disebabkan karena alasan keterlambatan bangun pagidan tugas rumah yang belum terselesaikan seperti menyiapkan sarapan pagi, menyiapkan diri sebelum berangkat kerja serta mengantarkan anak dahulu sebelum berangkat bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Burnout*, *Work Family Conflict* dan Lingkungan kerja Terhadap *Turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Permasalahan mengenai variabel Y di mana sering terjadi pergantian karyawan karena karyawan yang sering melakukan *turnover* atau berhenti dari pekerjaan sehingga karyawan yang berhenti diganti dengan karyawan baru.
2. Permasalahan mengenai *burnout* adalah dimana karyawan terkadang merasa adanya tekanan ketika bekerja sehari-hari
3. Mengenai *work conflict family* dimana karyawan ada yang sering datang terlambat. Keterlambatan kerja sering kali disebabkan karena alasan keterlambatan bangun pagidan tugas rumah yang belum terselesaikan seperti menyiapkan sarapan pagi, menyiapkan diri sebelum berangkat kerja serta mengantarkan anak dahulu sebelum berangkat bekerja
4. Permasalahan mengenai lingkungan dimana sebagian karyawan merasa kurangnya penerangan di dalam ruangan setiap karyawan sehingga tidak mendukung karyawan bekerja dengan cepat dan tepat, ketenangan karyawan yang sering bekerja masih terganggu karena perusahaan berada tidak jauh dari pemukiman penduduk, selain itu juga kebersihan

lingkungan kerja yang tidak terjaga yang membuat karyawan tidak nyaman ketika bekerja sehingga menyebabkan turnover karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian terarah dan tidak menyimpang dari tujuan penelitian, maka peneliti membatasi penelitian hanya dilakukan pada karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)?
2. Bagaimana pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* nPT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)?
4. Bagaimana pengaruh *burnout*, *work family conflict*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah, maka penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)
2. Untuk mengetahui pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI).

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI).
4. Untuk mengetahui pengaruh *burnout, work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI).

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, manfaat penelitian ini dapat menambah dan memperdalam wawasan serta pengetahuan penulistentang *burnout, work family conflict*, dan lingkungan kerja serta *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI).
2. Bagi Organisasi, dapat dijadikan bahan masukan dan pertimbangan dalam menekan angka *turnover intention*.
3. Bagi Pihak lain, penelitian ini dapat menjadi referensi rujukan dalam penelitian lebih lanjut