

BAB II

STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual

Pada bab ini, akan dijelaskan teori-teori dan jurnal-jurnal penelitian yang mendukung dalam penelitian ini:

2.1.1 *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan untuk berpindah pekerjaan atau keinginan untuk keluar dari suatu organisasi dalam bentuk berhenti kerja atau pindah ke organisasi lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. *Turnover intention* adalah tindakan akhir yang akan diambil oleh individu untuk keluar dari organisasi dikarenakan faktor-faktor yang mendorong individu tersebut berkeinginan untuk keluar dari organisasi. Ridlo (2012:39) mengungkapkan definisi *intention to leave* yaitu niat karyawan untuk meninggalkan organisasi secara hasrat disengaja dan secara sadar dari diri karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Turnover Intention* dapat diartikan sebagai niat karyawan untuk berpindah dari suatu organisasi atau keluar dari organisasi, baik dalam bentuk pemberhentian atau pengunduran diri (Putri dan Suana, 2016:49).

Menurut Mathis et al (2006:201) *turnover* adalah proses dimana karyawan-karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Menurut

Gibson et al (2000:144) *Turnover* merupakan penarikan diri secara sukarela atau tidak sukarela dari perusahaan. *Turnover intentions* pada dasarnya adalah sama dengan keinginan berpindah karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya".Pendapat tersebut menunjukkan bahwa *turnoverintention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya.Sedangkan indikasi untuk melihat *turnover intention* yaitu tingkat absensi karyawan, tingkat kemalasan karyawan, peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib, peningkatan protes terhadap kebijakan atasan, dan perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Menurut Robbins dan Judge (2015:13), menyatakan bahwa: "*Turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain". Sedangkan menurut Mobley (2011:15), menyatakan bahwa: "*Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan nyata."

Istilah *turnover* berasal dari kamus Inggris-Indonesia yang berarti pergantian sedangkan Mobley (2011) seorang pakar dalam masalah pergantian karyawan memberikan batasan *turnover* sebagai berhentinya individu dari satu anggota organisasi yang bersangkutan. Pergantian karyawan dari suatu oerganisasi merupakan fenomena penting dalam sebuah organisasi. Ada kalanya pergantian

memiliki dampak yang positif, namun sebagian besar pergantian karyawan membawa dampak yang kurang baik bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang.

Menurut Robbins dan Judge (2015:132) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan saat ini dan tersedianya alternative pekerjaan lain.

Dalam penelitian Andini (2006) menyatakan bahwa timbulnya perasaan individu yang berkeinginan untuk pindah dari suatu organisasi, mengakhiri pekerjaannya di organisasi tersebut atau keluar dari organisasi yang ditempati saat ini itu berhubungan dengan perasaan individu yang puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya saat ini. *Turnover intention* yang terjadi pada individu didalam organisasi menggambarkan perasaan individu untuk keluar, mencari pekerjaan di tempat lain dan keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Dengan demikian, *turnover intention* (intensi keluar) adalah kecenderungan perasaan individu atau niat individu yang memiliki keinginan untuk berhenti dari pekerjaannya (Poli, 2015:220).

Susiani (2014:178) mengungkapkan bahwa tingkat *turnover intention* yang terjadi dalam organisasi mengarah pada kenyataan akhir yang berupa keluarnya karyawan pada saat tertentu. Susiani (2014:120) mengungkapkan bahwa *turnover intention* merupakan perasaan yang timbul dari individu yaitu niat untuk berhenti

dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri (Bramantara dan Kartika, 2014:190) mengungkapkan bahwa *turnover intenion* terbagi menjadi dua yaitu yang pertama *voluntary turnover* atau *quit* adalah keputusan yang diambil oleh individu untuk keluar atau meninggalkan organisasi secara sukarela, sebaliknya yang kedua yaitu *involuntary turnover* atau pemecatan merupakan keputusan dari organisasi untuk menghentikan hubungan kerja pada individu dan bersifat *uncontrollable* bagi individu yang mengalami pemecatan atau *unvoluntary turnover*.

Batasan pada *turnover* yakni sebagai perpindahan individu yaitu karyawan dari pekerjaannya sekarang. Perilaku individu yang berkeinginan untuk pindah atau keluar dari organisasi ini merupakan perilaku yang sulit dicegah. Keinginan untuk pindah (*turnover intention*) yang akhirnya akan muncul keputusan individu untuk meninggalkan pekerjaannya (Sijabat, 2011:170).

Seringkali dilihat dalam organisasi individu yang dalam bekerja tidak mengerahkan kemampuannya yang hal ini disebabkan karena adanya keinginan untuk berpindah ke organisasi lain (Garnita dan Suana, 2014:111). *Turnover intention* yang terjadi dalam organisasi merupakan isu negatif yang dapat memberi dampak pada organisasi namun apabila organisasi dapat mengatasinya dengan baik dapat menjadi isu positif bagi organisasi. *Turnover intention* dapat dijadikan indikator pengambilan kebijakan oleh organisasi.

Dari pendapat para peneliti diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa *turnover intention* adalah niat seorang individu untuk meninggalkan organisasi

atau organisasi karena tidak merasa nyaman didalam organisasi atau organisasinya dan berniat untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Turnover Intention*.

Faktor-faktor yang menjadi penyebab *turnover* pegawai adalah kondisi pasar tenaga kerja, harapan terhadap pilihan kesempatan kerja dan panjangnya masa kerja dengan organisasi. Selain itu penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan disebabkan adanya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain. Menurut Andini (2006:130) penyebab terjadinya *turnover intention* antara lain kepuasan gaji dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian Polii (2015) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan untuk pindah individu ada dalam kontrol organisasi dan terkait dengan kebijakan manajemen yang diambil oleh organisasi antara lain kepuasan kerja dan kelekatan kerja (*job embeddedness*). Faktor *turnover intention* yaitu lingkungan kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Putri dan Suana, (2016, 203) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* dan dapat memicu terjadinya *turnover intention* adalah keterikatan individu atau *job embeddedness*.

Dong-Hwan Chu dan Jung-Min Son (2012) *turnover intention* adalah awal nyata seseorang meninggalkan pekerjaannya karena kedua faktor yang mempengaruhi perasaannya untuk meninggalkan organisasi tersebut yaitu konsep organisasi sebagai kepuasan pekerjaan dan komitmen organisasi itu sendiri. Dong-Hwan Chu dan Jung-Min Son (2012) menambahkan pernyataannya bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh komitmen organisasi dan kepuasan kerja,

termasuk pemberian upah, integrasi sosial, komunikasi formal, sentralisasi karyawan, rutinitas pekerjaan yang cenderung ke arah *burnout*, peran atau tugas yang berlebihan, kesempatan promosi dan pengembangan karir, pelatihan umum, dukungan pengawas, dukungan rekan kerja, dan distribusi keadilan.

Hal tersebut dijelaskan dalam model meninggalkan pekerjaan yang dikemukakan oleh Mobley, Horner, dan Hollingworth, mereka menemukan bukti yang menunjukkan bahwa tingkat dari kepuasan kerja berkorelasi dengan pemikiran-pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, dan bahwa niat untuk meninggalkan kerja berkorelasi dengan meninggalkan pekerjaan secara aktual. Ketidakpuasan diungkapkan ke dalam berbagai macam cara, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, menghindar dari tanggung jawab, dan lain-lain (Minto, 2013:160).

Zeffane dalam Kurniasari (2005:34) menyatakan bahwa perilaku pengunduran diri atau disebut pula sebagai keinginan berhenti bekerja memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover*. Diantaranya adalah faktor eksternal yang meliputi pasar tenaga kerja, faktor pendidikan, upah, keterampilan kerja dan supervisi. Kemudian faktor internal yang merupakan faktor yang berasal dari karakteristik personal karyawan seperti intelegensi, sikap, jenis kelamin, minat, umur, dan lama bekerja serta reaksi individu terhadap pekerjaannya.

Mathis dan Jackson (2001) menegaskan dan mendefinisikan pula mengenai kepuasan kerja yang merupakan salah satu faktor timbulnya *turnover intention* yaitu keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja

seseorang. Ketidakpuasan kerja muncul saat harapan-harapan ini tidak terpenuhi. Kepuasan kerja berpengaruh negatif pada keinginan untuk keluar (Elangovan, 2001). Salah satu cara karyawan dalam mengungkapkan ketidakpuasan mereka akan pekerjaan mereka selama ini adalah dengan suatu tindakan dimana tindakan ini merupakan respon karyawan yang bersifat destruktif aktif. Tindakan tersebut berupa *exit (turnover/quit)*, yaitu perilaku atau tindakan karyawan yang ditujukan kearah meninggalkan organisasi. Perilaku ini mencakup pencarian suatu posisi baru di luar organisasi maupun meminta untuk berhenti.

2.1.3 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002:26) menyatakan bahwa ada indikator yang digunakan sebagai acuan untuk memprediksi *turnover intention* karyawan dalam perusahaan. Indikator *turnover intention* yaitu:

1. Absensi yang meningkat.
2. Mulai malas bekerja.
3. Peningkatan terhadap pelanggaran tata tertib kerja.
4. Peningkatan protes terhadap atasan.
5. Perilaku positif yang sangat berbeda dari biasanya.

Menurut Widjaja dkk, (2008:112) menyatakan bahwa intensi keluar merupakan variabel yang paling berhubungan dan lebih banyak menjelaskan perilaku *turnover*. Dimana keinginan untuk keluar dapat diukur dengan 3 komponen berikut ini:

- a. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang sama di perusahaan lain. Melihat adanya perusahaan lain yang dirasa mampu

memberikan keuntungan lebih banyak dibandingkan tempat dia bekerja saat ini, dapat menjadi alasan utama bagi individu untuk memicu keinginannya keluar dari perusahaan. Namun hal itu akan terbatas di saat dia hanya akan menerima jika sesuai dengan keahliannya saat ini.

- b. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru di bidang yang berbeda di perusahaan lain. Seorang individu yang merasa selama ini kurang mengalami kemajuan pada pekerjaan akan mencoba untuk beralih pada bidang yang berbeda. Tanpa harus mempelajari keahlian baru, individu tersebut mencari pekerjaan di bidang yang baru dengan keahlian sama dengan yang dia miliki saat ini.
- c. Keinginan untuk mencari profesi baru. Dengan memiliki keahlian yang cukup banyak, maka akan mudah bagi seseorang untuk timbul keinginan mencari pekerjaan baru yang sebelumnya tidak pernah dia kerjakan.

Mobley (2011:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

- 1) Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)

Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerjanya saat ini sehingga mengakibatkan tinggi rendahnya intensitas untuk tidak hadir ke tempatnya bekerja.

- 2) Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)

Mencerminkan individu untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berfikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.

3) Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

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

Sianipar (2014:100) *Turnover Intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Indikasi-indikasi tersebut meliputi:

- a) Tingginya Tingkat Absensi Karyawan yang memiliki *turnover intention* biasanya cenderung meningkatkan absensinya, hal itu terjadi karena dalam fase tersebut tingkat tanggung jawab karyawan sudah sangat berkurang dibandingkan sebelumnya.
- b) Malas Bekerja Karyawan yang memiliki *turnover intention* akan lebih malas bekerja karena orientasi karyawan ini adalah bekerja di tempat lain yang dipandang mampu memenuhi keinginan karyawan tersebut.
- c) Peningkatan terhadap Pelanggaran Tata Tertib Kerja Berbagai pelanggaran tata tertib dalam lingkungan kerja sering dilakukan karyawan yang memiliki *turnover intention*. Karyawan lebih sering

meninggalkan tempat kerja ketika jam kerja berlangsung, maupun berbagai bentuk pelanggaran lainnya.

- d) Peningkatan Protes terhadap Atasan Karyawan yang memiliki *turnover intention*, lebih sering melakukan protes terhadap kebijakan-kebijakan perusahaan kepada atasan. Materi protes yang ditekankan biasanya berhubungan dengan balas jasa atau aturan lain yang tidak sependapat dengan keinginan karyawan.

2.1.4 Burnout

Burnout merupakan sindrom kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif, kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif Eva (2011:110). Keadaan ini membuat suasana di dalam pekerjaan menjadi dingin, tidak menyenangkan, dedikasi dan komitmen menjadi berkurang, performansi, prestasi pekerja menjadi tidak maksimal. Hal ini juga membuat pekerja menjaga jarak, tidak mau terlibat dengan lingkungannya. *Burnout* juga dipengaruhi oleh ketidaksesuaian antara usaha dengan apa yang di dapat dari pekerjaan.

Menurut Poerwandari (2010:115) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energy psikis maupun fisik. Biasanya burnout dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.

Menurut Setyawati dalam Widanti (2010:21), bahwa secara umum *burnout* merupakan keadaan yang dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Eva (2011:30), *burnout* merupakan kelelahan secara fisik, emosional, dan mental yang disebabkan keterlibatan jangka panjang dalam situasi yang penuh dengan tuntutan emosional. Eva (2011:30), mendefinisikan burnout sebagai sindrom psikologis yang terdiri atas tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. Selanjutnya, Beberapa penelitian melihat burnout sebagai bagian dari stress (Luthans, 2011). *Burnout* menyebabkan seseorang tidak memiliki tujuan dan tidak mampu memenuhi kebutuhan dalam bekerja.

Menurut Pines dan Aronson dalam Kusumastuti (2005), *burnout* adalah suatu bentuk ketegangan atau tekanan psikis yang berhubungan dengan stress kronik dialami seseorang dari hari ke hari yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional. Hal ini dijelaskan pula Kusumastuti, (2005:132), bahwa permasalahan akan muncul bilamana stress terjadi dalam jangka waktu lama dengan intensitas yang cukup tinggi. Keadaan ini disebut *burnout*, yaitu kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stress yang diderita dalam jangka waktu yang cukup lama, pada situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang cukup tinggi.

Riggio dalam Kusumastuti (2005:221), menjelaskan bahwa jika individu menghadapi konflik personal yang tak terpecahkan, akan mengalami kebingungan atas tugas dan tanggung jawab, pekerjaan yang berlebihan namun kurang penghargaan yang sesuai, atau terjadinya hukuman yang tidak sesuai dapat

menjadi penyebabnya seseorang mengalami *burnout*, sebuah proses yang dapat menurunkan komitmen mereka atas pekerjaan yang dilakukan sehingga membuat mereka mengundurkan diri dari tugasnya. Proses pengunduran ini dengan reaksi meningkatnya keterlambatan dan ketidakhadiran, serta penurunan dan kualitas kerja.

2.1.5 Indikator *Burnout*

Indikator burnout menurut Maslach dalam Diaz(2007) yang dikutip kembali oleh Hidayatullah (2016) adalah sebagai berikut:

- a. Kelelahan fisik, seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu makan, individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
- b. Kelelahan emosional, seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung.
- c. Kelelahan mental, seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.
- d. Rendahnya penghargaan terhadap diri, seperti individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri.
- e. Depersonalisasi, seperti menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Burnout memiliki empat indikator yang terdiri atas kelelahan fisik atau *physical exhaustion*, kelelahan emosional atau *emotional exhaustion*, dan kelelahan mental atau *mental exhaustion*, serta rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment* (Baron & Greenberg, 2003:174).

- a. *Physical Exhaustion*

Kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang dan menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, mual, susah tidur, dan mengalami perubahan pada nafsu makan yang diekspresikan dengan kurang bergairah dalam bekerja, lebih banyak melakukan kesalahan, merasa sakit padahal tidak terdapat kelainan pada fisiknya.

b. *Emotional exhaustion*

Merupakan suatu indikator dari kondisi burnout yang berwujud perasaan sebagai hasil dari *excessive psychoemotional demands* yang ditandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat (Pines & Aronson, 2009:45). Orang yang mengalami kelelahan emosional atau *emotional exhaustion* ini akan merasa hidupnya kosong, lelah dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaannya.

c. *Diminished personal accomplishment*

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya

d. *Depersonalization*

Adalah tendensi kemanusiaan terhadap sesama yang merupakan pengembangan dari sikap sinis terhadap karier, dan kinerjanya sendiri. Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa tidak ada satupun aktivitas yang dilakukannya bernilai atau berarti. Sikap ini

ditunjukkan melalui perilaku masa bodoh, bersikap sinis, tidak berperasaan dan tidak memperhatikan kepentingan orang lain.

Terdapat suatu kenyataan yang mengejutkan, bahwa penderita *burnout* adalah orang-orang yang bersemangat, energik, ambisius, dan memiliki prinsip yang kuat untuk tidak menjadi gagal dan merupakan figur pekerja keras (Freudenberger & Richelson, dalam Feri Farhati & Haryanto FR, 2006) dimana ada 11 indikator *burnout*, yaitu:

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan.
2. Lari dari kenyataan, merupakan alat untuk menyangkal penderitaan yang dialami.
3. Kebosanan dan sinisme. Penderita merasa tidak tertarik lagi akan kegiatan yang dikerjakannya, bahkan timbul rasa bosan dan pesimis akan bidang pekerjaan tersebut
4. Emosional. hal ini dikarenakan karena selama ini individu mampu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat. dengan menurunnya kemampuan mengerjakan pekerjaan secara cepat, akan menimbulkan gelombang emosional pada diri individu.
5. Merasa yakin akan kemampuan dirinya, selalu menganggap dirinya sebagai yang terbaik.
6. Merasa tidak dihargai.
7. Disorientasi.
8. Masalah psikosomatis.
9. Curiga tanpa alasan yang jelas.

10. Depresi

11. Penyangkalan kenyataan akan keadaan dirinya sendiri.

Berdasarkan indikator-indikator *burnout* di atas, maka peneliti menggunakan indikator menurut Hidayatullah (2016) yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, rendahnya penghargaan terhadap diri dan depersonalisasi.

2.1.6 Work Family Conflict

Work-family conflict didefinisikan oleh Greenhaus dan Beutell, (2005) sebagai sebuah jenis *interrole conflict* (tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda) dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. Frone, Rusell, dan Cooper (Roboth, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* merupakan sebuah bentuk konflik peran, dimana peran keluarga dan pekerjaan tidak dapat dilakukan secara bersamaan dalam beberapa hal, keadaan ini sering ditemui pada karyawan wanita yang memegang dua peran dimana ia harus melakukan pekerjaan kantor dan mengontrol keluarga secara utuh. Frone (Roboth, 2015) menyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki dua bentuk yaitu konflik keluarga-pekerjaan dan konflik pekerjaan-keluarga.

Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal (Ojha, 2011) juga mengemukakan pendapatnya bahwa konflik kerja-keluarga (*work-family conflict*) terjadi akibat dari tidak meratanya pengelolaan antara pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga. Hal ini diyakini bahwa jumlah waktu yang di habiskan di tempat kerja secara langsung dapat mengurangi jumlah waktu yang tersedia untuk

kegiatan non-pekerjaan (rumah tangga) (Greenhaus & Beutell dalam Ryan, Ku, & Emily Ma, 2009). Hal-hal yang bersifat interferensi seperti ini yang dapat menyebabkan stres dan tekanan pada seseorang juga berpengaruh bagi orang-orang di sekitarnya seperti pasangan, anak, dan rekan kerja.

Netemeyer, Boles, dan McMurriani (2006) mendeskripsikan *work-family conflict* sebagai sebuah perselisihan yang muncul pada individu ketika waktu dan keadaan hanya dikhususkan untuk memenuhi tanggung jawab profesional (pekerjaan) sehingga waktu yang diberikan untuk tanggung jawab pada keluarga hanya terbatas. Maka, individu akan mengalami kesulitan dalam mengelola keduanya. Christine, Oktorina, dan Mula (2010) menyatakan bahwa terjadinya *work-family conflict* ketika partisipasi antara peran dalam pekerjaan dan keluarga tidak memiliki kecocokan satu sama lain. Sehingga, partisipasi pada pekerjaan terhadap keluarga akan semakin sulit dengan adanya partisipasi pada keluarga terhadap pekerjaan dan menyebabkan tekanan karena terjadinya pertentangan antara bidang pekerjaan dan keluarga.

Menurut Kalsum (Setyowati, 2013) kesulitan dalam menjalankan kewajiban untuk memenuhi tuntutan peran pada hal yang berbeda secara bersamaan inilah yang disebut sebagai *work family conflict*. Dalam hal ini, wanita yang berkarier akan dituntut untuk memberikan performa atau kinerja kerja yang baik dan maksimal dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai seorang wanita karier maupun ibu rumah tangga. Dalam konteks ini teori dari sebuah peran ganda menyatakan bahwa seseorang dapat memiliki banyak

perandalam kehidupan sosialnya sesuai dengan norma, keyakinan, preferensi, dan harapan dari masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* merupakan permasalahan yang dialami oleh seseorang yang memiliki peran ganda dimana terjadi ketidak meratanya antara pembagian waktu dan tugas dalam pekerjaan dan keluarga.

2.1.7 Indikator Work Family Conflict

Berdasarkan definisi dari Greenhaus dan Beutell terdapat 3 indikator dari *work-family conflict* (Amaliya dkk, 2015), yaitu :

a. Konflik karena waktu (*Time Based Conflict*)

Aktivitas pada kedua peran tidak bisa di atur dengan baik, sehingga waktu yang dihabiskan untuk satu peran lebih dominan dari peran lainnya. Terdapat dua bentuk konflik karena waktu, yaitu:

1. Adanya tuntutan dalam sebuah peran yang menyebabkan tekanan waktu pada individu sehingga mustahil untuk memenuhi peran yang lain.
2. Kenyamanan dalam menjalankan satu peran juga dapat menyebabkan tekanan waktu, walaupun secara fisik individu sedang memenuhi tuntutan pada peran yang lain.
3. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work related sources of conflict*) adanya penggunaan waktu yang berlebihan untuk peran individu dalam pekerjaan seperti waktu lembur yang tinggi dan *shift* yang tidak teratur.

4. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family-related sources of conflict*) adanya tuntutan peran individu dalam keluarga sehingga waktu yang di habiskan lebih banyak untuk aktivitas di dalam keluarga.

b. Konflik karena ketegangan (*Strain-Based Conflict*)

Ketika wanita yang memiliki peran ganda mengalami *work-family conflict* maka hal itu akan menyebabkan ketegangan. Adanya bukti nyata, dari pekerjaan yang menyebabkan stres dapat menimbulkan gejala-gejala ketegangan seperti kecemasan, kelelahan, depresi, kelesuan, dan kecenderungan untuk cepat marah. Munculnya ketegangan ini menyebabkan individu merasa kesulitan untuk menjalankan tuntutan pada peran lain.

1. Pekerjaan sebagai sumber dari konflik (*Work related sources of conflict*) ketidak tepatan dan konflik yang didapatkan dalam pekerjaan dapat menyebabkan *work-family conflict*. Hal ini dapat memicu stres dalam pekerjaan misalnya tidak ada kecocokan antara individu dengan pekerjaan yang dijalani, adanya perasaan kecewa ketika harapan yang diinginkan tidak terpenuhi. Pada intinya pemicu *work-family conflict* dapat terjadi akibat stres yang muncul dari pekerjaan dan ke ikut sertaan yang tinggi pada salah satu peran dapat menimbulkan gejala ketegangan.
2. Keluarga sebagai sumber konflik (*Family related sources of conflict*) konflik yang terjadi dalam keluarga peran gandaberhubungan dengan terjadinya *work-family conflict*. Sehingga, dukungan dari pasangan menikah mampu menjaga keluarga dari kemungkinan terjadinya ketegangan dan *work-family conflict*.

c. Konflik karena perilaku (*Behavior-Based Conflict*)

Pertentangan pada individu dapat terjadi karena adanya perbedaan tingkah laku yang diberikan pada peran tertentu. Ketika di rumah individu berperan menjadi anggota keluarga sebagai ayah atau ibu, memiliki perasaan yang hangat dan emosional, juga menjaga dan merawat anak dengan baik. Sedangkan, di dunia kerja individu dituntut untuk berperan menjadi seorang yang mampu berfikir logis, memiliki agresivitas, dan jiwa berkuasa. Gutek, Searle, dan Klepa, (2001) menambahkan bahwa *work-family conflict* memiliki dua arah, yaitu:

1. *Conflict due to Work Interfering with Family (WIF)* *Work-family conflict* terjadi karena aktivitas pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga. Seperti, waktu kerja yang panjang membuat seseorang memiliki sedikit waktu untuk melaksanakan tugas rumah tangga.
2. *Conflict due to Family Interfering with Work (FIW)* *Work-family conflict* terjadi karena aktivitas keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan. Seperti, permasalahan dalam keluarga membuat seseorang tidak berkonsentrasi ketika bekerja. Carlson, Kacmar, dan Williams, (2000) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa terdapat 6 dimensi yang merepresentasikan *work-family conflict* dari penggabungan 3 aspek Greenhaus dan Beutell (2005) dan 2 aspek (Gutek dkk 2001), antara lain:
 - a) Waktu kerja mengganggu aktivitas keluarga (*Time based work interference with family*).

- b) Waktu keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan (*Time based family interference with work*).
- c) Tekanan dalam pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga (*Strain based work interference with family*).
- d) Tekanan dalam keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan (*Strain based family interference with work*).
- e) Perilaku dari keluarga mengganggu aktivitas pekerjaan (*Behavior based work interference with family*).
- f) Perilaku dari pekerjaan mengganggu aktivitas keluarga (*Behavior based work interference withwork*).

Menurut Boles, 2001 dalam (Ekowati dan Arianto, 2022) indikator-indikator konflik pekerjaan keluarga antara lain:

1. Tekanan kerja
2. Banyaknya tuntutan tugas
3. Kurangnya kebersamaan keluarga
4. Sibuk dengan pekerjaan
5. Konflik komitmen dan tanggung jawab terhadap keluarga

Terdapat 5 indikator konflik pekerjaan ke keluarga Netmeyer at all, 1996 dalam (Ekowati dan Arianto, 2022) antara lain:

1. Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga tuntutan dari pekerjaan misalnya untuk melanjutkan pendidikan ke luar negeri mengganggu keluarga

2. Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga pekerjaan menyebabkan kurangnya waktu untuk bersama dengan keluarga
3. Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga karena keinginan pekerjaan dan harapan keluarga tidak bisa terwujud
4. Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga pekerjaan menghambat atau mengganggu kegiatan maupun aktivitas penting dalam keluarga
5. Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga komitmen dalam bekerja dan tanggung jawab dalam keluarga tidak dapat berjalan dengan seimbang

Pada intinya konflik timbul disebabkan oleh adanya tuntutan dalam pekerjaan yang mengganggu keluarga. Sementara itu konflik keluarga ke pekerjaan atau fwc merupakan bentuk konflik antar peran yang meliputi waktu dan ketegangan dari keluarga mengganggu seseorang dalam melakukan tanggung jawabnya di pekerjaan. Konflik keluarga ke pekerjaan merupakan tekanan dari keluarga mengganggu peran dan tanggung jawab di dalam pekerjaan misalnya seorang karyawan terlambat masuk kerja sebab harus mengantar anaknya ke tempat penitipan anak terlebih dahulu. Terdapat 5 indikator konflik keluarga ke pekerjaan menurut Netmeyer at all, 1996 dalam (Ekowati dan Arianto, 2022) antara lain:

1. Tuntutan keluarga mengganggu pekerjaan tuntutan dari keluarga mengganggu karyawan dalam melakukan pekerjaan

2. Keluarga mengakibatkan kehilangan pekerjaan keluarga menjadikan karyawan kehilangan kesempatan mendapatkan pekerjaan ataupun menyelesaikan pekerjaannya
3. Keluarga mengganggu keinginan dalam pekerjaan keluarga mengganggu keinginan atau pencapaian seseorang dalam pekerjaannya
4. Keluarga mengganggu tanggung jawab dalam pekerjaan keluarga menjadikan karyawan tidak bisa melakukan tanggung jawabnya dalam bekerja
5. Kesibukan dalam keluarga mengganggu rekan kerja kesibukan dalam keluarga menjadikan rekan kerja merasa terganggu

2.1.8 Lingkungan kerja

Lingkungan kerja 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.

Lingkungan kerja merupakan hal penting yang perlu perhatian khusus dari perusahaan, lingkungan kerja berkaitan langsung dengan kondisi sekitar karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. lingkungan adalah segala hal yang terkait dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan (Sule, Eni Trisnawati 2015). Faktor lingkungan merupakan salah satu yang harus

dipertimbangkan dalam sebuah perusahaan yang sedang beroperasi, dalam prakteknya ternyata tidak semudah dibayangkan orang, hal ini disebabkan karena faktor lingkungan tidak statis, tetapi lebih bersifat dinamis Nitiseminto (2018). Menurut Nitiseminto (2018) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya. Akhyari (2017) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Menurut Susilo (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito (2018) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan. Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memang memiliki peranan penting dalam penyelesaian tugas – tugas yang di bebaskan terhadap pegawai, yang secara otomatis mampu untuk menciptakan prestasi dari pegawai tersebut. Menurut Sedarmayanti (2022) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis

lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

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. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori yakni:

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain – lain. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap pegawai, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai sifat dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar untuk 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 maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Nitiseminto (2018). Perusahaan hendaknya dapat

mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan, maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Sentoso (2021) dalam manajemen sumber daya manusia adalah suatu cara bagaimana mengatur hubungan secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bias membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama.

Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas. Kondisi seperti inilah yang selanjutnya menciptakan antusiasme untuk bersatu dalam organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan. Lingkungan kerja non fisik merupakan keadaan lingkungan tempat kerja karyawan yang berupa suasana kerja yang harmonis dimana terjadi hubungan atau komunikasi antara bawahan dengan atasan (hubungan vertikal) serta hubungan antar sesama karyawan (hubungan horizontal).

Dengan adanya suasana kerja dan komunikasi yang harmonis, maka karyawan akan merasa betah di tempat kerja sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik, efisien dan efektif. Terciptanya suasana kerja dan komunikasi yang baik tergantung pada

penyusunan organisasi perusahaan secara benar bahwa: “Suasana kerja yang baik dihasilkan terutama dalam organisasi yang tersusun secara baik, organisasi yang tidak tersusun dengan baik banyak menimbulkan suasana kerja yang kurang baik juga.

Menurut Sedarmayanti (2022) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
2. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Menurut Sedarmayanti (2022), yang termasuk indikator lingkungan kerja, adalah:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan di dalam kondisi lingkungan kerja adalah penyaluran yang cukup, agar karyawan dapat melihat dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan hasil kerja yang diperoleh karyawan akan lebih baik. Secara umum, sumber penerangan di ruangan kerja dapat berasal dari penerangan alami dan penerangan buatan. Ditinjau dari segi biaya penerangan alami ini akan membutuhkan biaya yang murah, akan tetapi penerangan dalam sistem ini sangat dipengaruhi cuaca sehingga tidak dapat sepenuhnya dijadikan sebagai sumber penerangan di ruang kerja. Didalam perusahaan, selain menggunakan penerangan alami sebagai penerangan utama juga harus dilengkapi dengan sistem penerangan buatan.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Suhu udara di ruang kerja merupakan salah satu kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan dalam upaya mendorong kenaikan semangat kerja terhadap para karyawan yang bekerja agar dapat bekerja dengan nyaman sehingga hasil yang didapatkan maksimal. Suhu udara yang terlalu panas akan menjadi penyebab turunnya gairah kerja karyawan, sehingga semakin turunnya gairah para karyawan semakin tinggi tingkat kesalahan yang di perbuat, maka semangat kerja karyawan secara keseluruhan akan menurun, yang dapat mengakibatkan hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti turunnya produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat menghambat tercapainya tujuan perusahaan. Selain suhu udara, sirkulasi udara di

ruang kerja perlu diperhatikan juga bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang berada di dalam ruangan bisa diganti dengan udara yang bersih.

3. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan dalam suatu ruang kerja dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran dan dapat mengganggu komunikasi. Komunikasi yang lambat dan tidak efektif akan berakibat terhadap pencapaian prestasi kerja karyawan.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Bau-bauan di tempat kerja adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian *air condition* yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Ruang kerja yang cukup dan keamanan penggunaan mesin dari peralatan produksi dalam perusahaan dapat mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

2.1.9 Pengaruh Antara *Burnout* Terhadap *turnover intention*

Menurut Ibrahim (2019:69) burnout adalah sindrom psikologis yang berkepanjangan dan merupakan tanggapan atau respon terhadap stres dari

interpersonal yang sudah kronis pada pekerjaan. Menurut Meydiana et al., (2018:1) ada beberapa faktor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Faktor-faktor tersebut antara lain burnout, komitmen organisasional, promosi, kepuasan pembayaran, work life balance. *Burnout* merupakan salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention*. Dalam penelitian Kristiana et al. (2013), *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keadaan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Selanjutnya pada penelitian Liu & Lo (2017), menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Rahmawati (2016), menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian ditemukan pengaruh antara variabel *burnout* terhadap *turnover intention*.

2.10 Pengaruh *Work Family Conflict* terhadap *turnover intention*

Jamadin, Mohamad, dkk (2014), mengatakan bahwa pekerjaan dan keluarga adalah bagian yang paling penting dalam kehidupan manusia yang tidak mudah dipisahkan. Ketika mencoba untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, seringberakhir dengan konflik dan dilema dalam memberikan prioritas kepada kedua peran tersebut. Meskipun terlibat dalam kedua peran tersebut bisa memiliki efek positif bagi individu, tetapi jika pekerja tidak dapat menyeimbangkan tanggung jawab terkait dengan kedua peran, potensi konflik antara peran tersebut akan meningkat, situasi semacam ini disebut *work family conflict* (konflik pekerjaankeluarga). Menurut Frone (2000), *workfamily conflict*

dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

2.1.11 Pengaruh Antara Lingkungan kerja Terhadap *turnover intention*

Menurut Nawawi (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja 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. Siagian (2016) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya. Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas. Bentuk program pengenalan yang tepat serta berakibat pada diterimanya seseorang sebagai anggota kelompok kerja. Situasi lingkungan berbuntut pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi,

pemahaman yang lebih tepat tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis tentang kepuasan kerja dikaitkan dengan prestasi kerja, dan besar kecilnya organisasi

Hasil penelitian Ismi Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Kurnia Alam Perista Kudus.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------|--|---|
| 1 | Tezar Arianto, (2017) | Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan kerja Terhadap <i>Turnover intention</i> PT. Bank Sinarmas TBK Cabang Bengkulu | Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan kepuasan kerja lingkungan kerja terhadap pergantian karyawan di Bank Sinarmas Cabang Bengkulu. Ini penelitian survei yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai cara mengumpulkan data. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT Bank Sinarmas terdiri dari 80 responden. Metode sensus digunakan. Deskriptif statistik dan analisis regresi linier berganda, digunakan untuk menganalisis |

| | | | |
|---|--------------------|---|--|
| | | | <p>data. Itu Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap pergantian karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap karyawan omzet di Bank Sinarmas Cabang Bengkulu. Artinya, jika berhasil kepuasan meningkat, pergantian karyawan akan menurun dan jika lingkungan kerja meningkat kekuatan, perputaran akan menjadi kekuatan juga.</p> |
| 2 | Kurnia Dewi (2013) | <p>“Pengaruh <i>Work-Family Conflict</i>, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang)”.</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh <i>work-family conflict</i>, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai <i>variable intervening</i> pada PT. Ungaran Sari Garments Unit Congol 3. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan wanita yang sudah menikah pada bagian sewing yang berjumlah 298 operator. Teknik sampling menggunakan metode <i>purposive sampling</i>. Sampel penelitian berjumlah 75</p> |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | <p>operator. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi berganda dan uji sobel dengan aplikasi SPSS versi 22. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work-family conflict</i>, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>, sedangkan kepuasan kerja tidak mampu memoderasi hubungan antara <i>work-family conflict</i>, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i>.</p> |
| 3 | I Gusti Agung Gede Krisna Divara (2013) | <p>“Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap Lingkungan kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”.</p> | <p>Komitmen organisasional merupakan suatu konsep penting. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen rendah cenderung ingin keluar dari perusahaan,</p> |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | <p>keadaan demikian dapat terjadi karena individu yang memiliki kecenderungan mengundurkan diri biasanya sudah tidak menyukai tempat ia bekerja saat itu, tidak memiliki keinginan untuk ikut merealisasikan tujuan organisasi, serta memiliki semangat kerja yang rendah. Penelitian ini dilakukan di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Jumlah responden yang diambil sebanyak 53 orang pegawai. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisioner dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan adalah path analysis. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa <i>work family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap lingkungan kerja. <i>Work family conflict</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasional. <i>Work family conflict</i> memiliki pengaruh</p> |
|--|--|--|---|

| | | | |
|---|------------------------|---|--|
| | | | tidak langsung terhadap komitmen organisasional, melalui variabel lingkungan kerja. |
| 4 | Uswatun Hasanah (2014) | Pengaruh <i>Work Family Conflict</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Burnout</i> Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin). | Penelitian ini bertujuan untuk menguji model <i>work family conflict</i> intensi <i>turnover</i> melalui <i>burnout</i> dan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel mediasi. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin dengan sampel yang digunakan sebanyak 120 karyawan yang bekerja di bagian paramedis dan penunjang medis. Uji instrumen (validitas dan reliabilitas) uji asumsi (normalitas dan multikolinieritas) analisis data menggunakan <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) menggunakan software SmartPLS (Partial Last Square) versi 3.2.7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> , <i>burnout</i> , kepuasan kerja pegawai dan <i>turnover intention</i> yang dirasakan oleh pegawai RS |

| | | | |
|---|-------------------|---|--|
| | | | <p>Islam Banjarmasin cukup tinggi. Konflik keluarga pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i>, kepuasan kerja dan <i>turnover intention</i>, <i>burnout</i> dan kepuasan kerja karyawan juga berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. Pengujian <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) menunjukkan adanya pengaruh tidak langsung antara <i>work family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i>, artinya <i>burnout</i> dan kepuasan kerja memediasi <i>work family conflict</i> dengan <i>turnover intention</i>.</p> |
| 5 | Muhdiyanto (2015) | Peran <i>Work Family Conflict</i> Dan <i>Role Conflict</i> Pada Intensi Keluar: Burnout Sebagai Intervening | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh mediasi <i>burnout</i> terhadap pengaruh konflik pekerjaan-keluarga dan konflik peran terhadap pengaruh intensi keluar pada Bank Umum Jawa Tengah. Ada 5 (lima) hipotesis dalam penelitian ini dan survei dalam bentuk kuesioner digunakan sebagai metodologi penelitian ini. Metode pemilihan sampel dalam penelitian ini adalah non</p> |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p><i>probabilistic sampling</i> dengan teknik <i>purposive sampling</i>. Kriteria sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai Bank Umum yang telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun, karena diharapkan mempunyai rencana untuk bertahan di organisasi. Apalagi para karyawannya yang sudah berkeluarga. Sampel penelitian ini sebanyak 291 responden. Terakhir, alat analisis dalam penelitian ini menggunakan <i>Structural Equation Modeling (SEM)</i> dalam pengujian hipotesis dan melalui program WarpPLS. Hasil pengujian menunjukkan bahwa <i>work family conflict</i> dan <i>role conflict</i> berpengaruh tidak langsung terhadap niat keluar melalui dukungan <i>burnout</i>. Selain itu, penelitian ini juga mendukung pengaruh konflik keluarga pekerjaan dan konflik peran berpengaruh terhadap intensi keluar. Sementara konflik keluarga dan konflik peran juga berpengaruh pada <i>burnout</i>, dan <i>burnout</i> berpengaruh pada</p> |
|--|--|---|

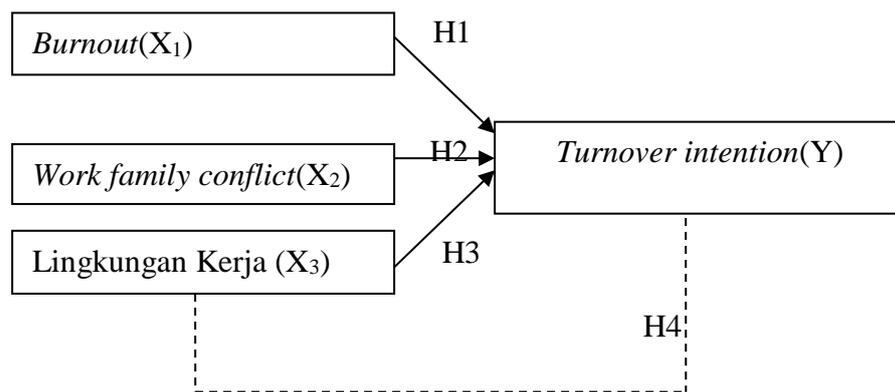
| | | | |
|--|--|--|-----------------|
| | | | intensi keluar. |
|--|--|--|-----------------|

2.3 Kerangka Teoritik

Agar dapat melihat jalannya penelitian dan penelitian lebih terarah, maka peneliti membuat kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1

Kerangka Teoritik



Sumber: Olahan Peneliti

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa masing-masing dari variabel X yang terdiri dari X₁ (*burnout*) yang berpengaruh terhadap *turnover intention* dan X₂ (*work family conflict*) berpengaruh terhadap *turnover intention* serta X₃ (*lingkungan kerja*) memiliki pengaruh terhadap variabel Y (*Turnover intention*)

Keterangan:

X₁ : *Burnout*

X₂ : *Work family conflict*

X_3 : Lingkungan kerja

Y : *Turnover intention*

—————→ : Menunjukkan adanya pengaruh variabel X_1 berpengaruh terhadap variabel Y , adanya pengaruh variabel X_2 berpengaruh terhadap variabel Y

2.4 Definisi Operasional

Agar dapat mengetahui definisi secara operasional, maka dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.1

Definisi operasional

| No. | Variabel | Definisi | Indikator | Data | Skala Ukur |
|-----|-----------------------------------|---|--|---------|------------|
| 1 | <i>Turnover intention</i> (Y) | Keinginan untuk berpindah ke pekerjaan lain karena tidak merasa nyaman dan berkeinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik lagi. | a. Pikiran-pikiran untuk berhenti (<i>thoughts of quitting</i>) b. Keinginan untuk meninggalkan (<i>intention to quit</i>) c. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (<i>intention to search for another job</i>). (Mobley, 2011) | Ordinal | Kuesioner |
| 2 | <i>Burnout</i> (X_1) | Kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang berkembang dalam diri yang negatif, | a. <i>Physical Exhaustion</i> b. <i>Emotional exhaustion</i> c. <i>Diminished personal accomplishment</i> | Ordinal | Kuesioner |

| | | | | | |
|---|---|--|---|---------|-----------|
| | | kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negative. | d. <i>Depersonalization</i> (Baron & Greenberg, 2003:174). | | |
| 3 | <i>Work family conflict</i> (X ₂) | Tekanan berlawanan yang berasal dari individu itu sendiri pada peran yang berbeda, dimana beberapa pekerjaan dan tanggung jawab dalam keluarga tidak memiliki kecocokan waktu dan kinerja yang sesuai. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Tuntutan pekerjaan mengganggu keluarga tuntutan dari pekerjaan misalnya untuk melanjutkan pendidikan ke luar negeri mengganggu keluarga 2. Pekerjaan mengurangi keterlibatan diri dalam keluarga pekerjaan menyebabkan kurangnya waktu untuk bersama dengan keluarga 3. Pekerjaan mengganggu keinginan keluarga karena keinginan pekerjaan dan harapan keluarga tidak bisa terwujud 4. Pekerjaan menghambat kegiatan dalam keluarga pekerjaan menghambat atau mengganggu kegiatan maupun aktivitas penting dalam keluarga | Ordinal | Kuesioner |

| | | | | | |
|----|------------------------------------|---|---|---------|-----------|
| | | | <p>5. Konflik antara komitmen pekerjaan dan tanggung jawab keluarga komitmen dalam bekerja dan tanggung jawab dalam keluarga tidak dapat berjalan dengan seimbang</p> <p>Netmeyer <i>at all</i> (1996) dalam Ekowati dan Arianto (2022)</p> | | |
| 4. | Lingkungan kerja (X ₂) | Segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. | <p>1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja</p> <p>2. Sirkulasi udara di tempat kerja</p> <p>3. Kebisingan di tempat kerja</p> <p>4. Bau tidak sedap di tempat kerja</p> <p>5. Keamanan di tempat kerja</p> <p>Sedarmayanti (2012)</p> | Ordinal | Kuesioner |

2.5 Hipotesis

Menurut (Sugiyono, 2013), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu:

H1 : Diduga *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)

H2: Diduga *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* PT.

Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* PT. Bank

Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)

H4 :Diduga *burnout*, *work family conflict* dan lingkungan kerja berpengaruh

terhadap *turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI).