

**PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT*, LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
PADA PT PUTRA ALBASIA MANDIRI TEMANGGUNG**

**Durotun Nafisah**

Universitas Muhammadiyah Magelang  
[durotunnafisah264@gmail.com](mailto:durotunnafisah264@gmail.com)

**Mulato Santosa**

Universitas Muhammadiyah Magelang  
[mulatosantosa@ummgl.ac.id](mailto:mulatosantosa@ummgl.ac.id)

***ABSTRACT***

*This study aimed to examine the effect of work family conflict, work environment on turnover intention with burnout as a mediating variable. The population in this study were all employees of PT Putra Albasia Mandiri totaling 390 respondents. Based on sample collection using purposive sampling method obtained as many as 73 respondents. The analysis tool in this study uses path analysis. The results of this study indicate that work family conflict has a significant positive effect on burnout. The work environment has a significant negative effect on burnout. Burnout has a significant positive effect on turnover intention. Work family conflict has a significant positive effect on turnover intention. The work environment has no effect on turnover intention. Burnout can mediate in the relationship between work family conflict and turnover intention. Burnout cannot mediate in the relationship between work environment and turnover intention.*

***Keywords: Work family conflict, Work Environment, Burnout, Turnover Intention***

**ABSTRAKSI**

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 signifikan terhadap burnout. Lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout. Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Work family conflict berpengaruh positif signifikan 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 kerjaterhadap *turnover intention*.

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

## 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). *Pengelolaan SDM merupakan konsep yang sangat penting karena faktor manusia sebagai sumber dayadapat menghasilkan keunggulan komparatif bagi organisasi*(Ismajli *et al.*, 2015). *Sahi dan Mahajan dalam Suifan et al (2017) menyatakan bahwa di era yang sangat kompetitif saatini, retensi karyawan berbakat lebih penting daripada untukmempertahankan keunggulan kompetitif. Salah satu bentuk perusahaan dalam pengelolaan karyawan adalah melalui rendahnya tingkat turnover intention. Turnover intentionmerupakan keputusan akhir yang dipilih jika karyawan merasa tidak puas pada pekerjaan dan lingkungannya. (Robbins et al.,2014). (Tnay et al.,2013) menyatakan bahwa di dalamlingkungan kerja saat ini, pokok permasalahan turnover intention karyawan telah meningkat luar biasa. Hal ini diperkuat olehhasil survei Hay Group mengenai tingkat turnover karyawansecara global yang terus meningkat.*

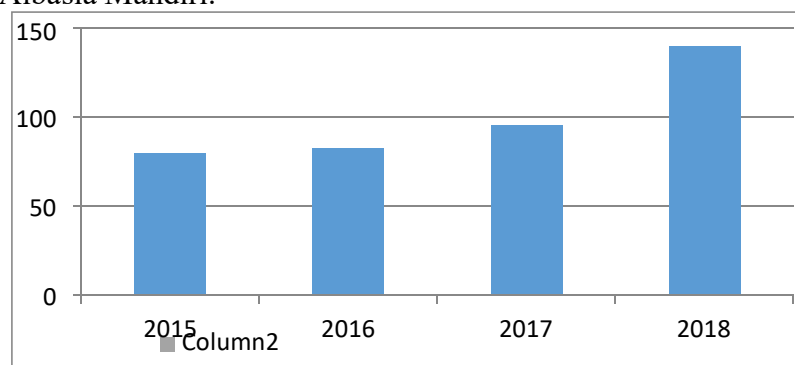
*Salah satu faktor yang berperan mempengaruhi turnover intention adalah work family conflict (konflik pekerjaan-keluarga).Work family conflictdapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga pada akhirnya karyawan akan memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaan atau organisasinya (Utama & Sintaasih, 2015).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.).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.*

*Fokus penelitian ini pada PT Putra Albasia Mandiri Temanggung dimana di dalam perusahaan tersebut terdapat beberapa fenomena yang berpotensi menimbulkan turnover intention.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. 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 ijin 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. 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.

## B. Tinjauan Pustaka

### 1. Hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *Burnout*

Dalam *theory of reasoned action* 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 satudengan peran lainnya (*inter-role conflict*) dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran di keluarga dan di pekerjaan (Howard, 2008). 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*.

*H<sub>1</sub>: Work Family Conflict berpengaruh terhadap Burnout.*

### 2. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan *Burnout*

Menurut *theory of reasoned action* 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 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*.

*H<sub>2</sub>: Lingkungan Kerjaberpengaruh terhadap Burnout.*

### 3. Hubungan antara *Burnout* dengan *Turnover Intention*

Dalam *theory of reasoned action* 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 ataukah 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). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanto (2017) dan didukung pula oleh penelitian Kardiawan (2018) diketahui bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

*H<sub>3</sub>: Burnoutberpengaruh terhadap Turnover intention.*

### 4. Hubungan antara *Work Family Conflict* dengan *Turnover Intention*

Dalam *theory of reasoned action* 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). Seperti dalam penelitian yang dilakukan Ghayyur (2012), Ozbag (2014), dan Yunita (2014) menyebutkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

*H<sub>4</sub>: Work Family Conflictberpengaruh terhadap Turnover Intention*

### 5. Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan *Turnover Intention*

Dalam *theory of reasoned action* 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. 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*.

*H<sub>5</sub>: Lingkungan Kerjaberpengaruh terhadap Turnover intention.*

#### **6. Burnout sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention***

*Theory of reasoned action* 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*. 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). 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*.

*H<sub>6</sub>: Burnout memediasihubungan Work Family Conflict terhadap Turnover intention.*

#### **7. Burnout sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Dalam *theory of reasoned action*, kepuasan kerja disebut sebagai “*intention of act*”, atau motif dari sebuah tindakan. 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. 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. Baron & Greenberg dalam Khotimah (2010) mengatakan bahwa kondisi lingkungan kerja yang buruk mempengaruhi munculnya *burnout*.

*H<sub>7</sub>: Burnout memediasihubungan Lingkungan Kerjaterhadap Turnover Intention.*

### **C. Metode Penelitian**

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Albasia Putra Mandiri Temanggung yang berjumlah 390 karyawan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah 73 responden.

## **Jenis dan Sumber Data**

Penelitian ini menggunakan data primer, data primer diperoleh langsung dari responden dengan memberikan kuesioner untuk mendapatkan data tentang *work family conflict*, lingkungan kerja, *burnout* dan *turnover intention*.

## **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.

## **Definisi Operasional**

### ***Turnover Intention***

*Turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi untuk keluar dari suatu tempat kerja ke tempat yang lain. Variabel intensi keluar diukur dengan tiga indikator yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, *intention to quit*.

### ***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 *time-based conflict*, *strain-based conflict*, *behavior-based conflict*.

### **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.

### ***Burnout***

*Burnout* adalah kelelahan fisik maupun emosional atau dapat juga dikatakan sebagai kejenuhan kerja yang diakibatkan bila seorang karyawan mengalami stress yang berkepanjangan. *Burnout* memiliki tiga indikator yaitu kejenuhan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri.

## **Alat Analisis Data**

### **Analisis 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).

## **Uji Instrumen Data**

### **Uji Validitas**

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.

### **Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

## Pengujian Hipotesis

### Uji F (*Goodness Of Fit*)

Uji *Goodness of Fit* atau uji kelayakan model digunakan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai actual (Ghozali, 2011),

### 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.

### *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).

## D. Hasil

### Sampel Penelitian

Pada penelitian ini proses penyebaran kuesioner ditujukan kepada 80 responden yaitu karyawan wanita PT Putra Albasia Mandiri Temanggung. Kuesioner kembali sebanyak 76 dan setelah dilakukan pengecekan kuesioner yang tidak memenuhi kriteria sehingga tidak dapat diolah yaitu sebanyak 3 dan kuesioner yang telah memenuhi kriteria pengambilan sampel sehingga dapat diolah sebanyak 73. Responden terdiri dari 73 dengan masa kerja mayoritas 2-3 tahun serta usia mayoritas 25-29 tahun.

### Statistik Deskriptif

**Tabel 1.**  
**Statistik Deskriptif**

|                             | N  | Min | Max | Mean  | Std. Deviation |
|-----------------------------|----|-----|-----|-------|----------------|
| <i>Work Family Conflict</i> | 73 | 10  | 30  | 20.16 | 5.047          |
| Lingkungan Kerja            | 73 | 9   | 35  | 23.33 | 4.540          |
| <i>Burnout</i>              | 73 | 11  | 32  | 19.49 | 4.435          |
| Intensi Keluar              | 73 | 6   | 25  | 14.60 | 3.918          |
| Valid N (listwise)          | 73 |     |     |       |                |

Hasil analisis deskriptif pada variabel *work family conflict* menunjukkan nilai *minimum* sebesar 10, nilai *maksimum* sebesar 30, *mean* sebesar 20.16 membuktikan bahwa jawaban responden mengenai variabel *work family conflict* rata-rata menjawab setuju karena nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai *maksimum* dengan sebaran data sebesar 5.047. Pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai *minimum* sebesar 9, nilai *maksimum* sebesar 35, *mean* sebesar 23.33 membuktikan bahwa jawaban responden mengenai variabel lingkungan kerja rata-rata menjawab setuju karena nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai

*maksimum* dengan sebaran data sebesar 4.450. Pada variabel *burnout* menunjukkan nilai *minimum* sebesar 11, nilai *maksimum* sebesar 32, mean sebesar 19.49 membuktikan bahwa jawaban responden mengenai variabel *burnout* rata-rata menjawab tidak setuju karena nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai *minimum* dengan sebaran data sebesar 4.435. Pada variabel intensi menunjukkan nilai *minimum* sebesar 6, nilai *maksimum* sebesar 25, mean sebesar 14.60 membuktikan bahwa jawaban responden mengenai variabel intensi rata-rata menjawab tidak setuju karena nilai rata-rata tanggapan mendekati nilai *minimum* dengan sebaran data sebesar 3.918.

### Uji Validitas

Didapat  $r_{tabel}$  dilakukan dengan table r product moment, yaitu menentukan  $\alpha = 0.05$  kemudian  $n = 73$  sehingga didapat nilai  $r_{tabel}$  dua sisi sebesar 0.2303. Tingkat kevalidan indikator atau kuesioner dapat ditentukan, apabila  $r_{hitung} > r_{tabel} = \text{Valid}$  dan  $r_{hitung} < r_{tabel} = \text{Tidak Valid}$ . Hasil uji validitas menyatakan bahwa semua  $r_{hitung}$  dari semua variabel diatas  $r_{tabel}$ . Hal tersebut menunjukkan bahwa kriteria validitas telah terpenuhi, yang mempunyai arti bahwa variabel dalam penelitian ini mampu menjelaskan varian dari indikator-indikatornya.

### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

| Variabel                    | Cronbach's Alpha | Keterangan |
|-----------------------------|------------------|------------|
| <i>Work Family Conflict</i> | 0.840            | Reliabel   |
| Lingkungan Kerja            | 0.842            | Reliabel   |
| <i>Burnout</i>              | 0.808            | Reliabel   |
| <i>Turnover Intention</i>   | 0.784            | Reliabel   |

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 2 diatas menunjukkan bahwa variabel *work family conflict*, lingkungan kerja, *burnout* dan *turnover intention* memberikan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dikatakan reliabel.

### Uji F (Goodness Of Fit)

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji-F**

**Pengaruh *Work Family conflict*, Lingkungan Kerja terhadap *Burnout***

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig  |
|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Regression | 817.573        | 2  | 408.786     | 47.797 | .000 |
| Residual   | 598.674        | 70 | 8.552       |        |      |
| Total      | 1.416.247      | 72 |             |        |      |

a. Dependent Variable : *Burnout*

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 3 diatas, hasil perhitungan uji  $F_{hitung}$  sebesar 47.797 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Diperoleh  $F_{tabel}$  sebesar 2.74 yang berarti  $F_{hitung}$  (47.797)  $> F_{tabel}$  (2.74) sementara nilai signifikansi 0.000  $< 0.05$ . Hasil tersebut dapat



disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sudah bagus atau fit dan model yang diajukan didukung oleh data.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji-F**  
**Pengaruh *Work Family conflict*, Lingkungan Kerja, *Burnout* terhadap *Turnover Intention***

| Model      | Sum of Squares | Df | Mean Square | F      | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Regression | 609.890        | 3  | 203.297     | 28.305 | .000 |
| Residual   | 495.590        | 69 | 7.182       |        |      |
| Total      | 1.105.479      | 72 |             |        |      |

a. Dependent Variable : *Turnover Intention*

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan tabel 4 diatas, hasil perhitungan uji  $F_{hitung}$  sebesar 28.305 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Diperoleh  $F_{tabel}$  dengan jumlah sampel 73 sebesar 2.74 yang berarti  $F_{hitung} (28.305) > F_{tabel} (2.74)$  sementara nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan sudah bagus atau fit dan model yang diajukan didukung oleh data.

## Uji t

**Tabel5**  
**Hasil Uji t**

| No | Model   | t tabel | t hitung | Sig.  | Keterangan                |
|----|---|---------|----------|-------|---------------------------|
| 1  | <b>H1</b> <i>Work family conflict</i> berpengaruh terhadap <i>burnout</i> .                                 | 1.995   | 7.331    | 0.000 | Hipotesis Terdukung       |
| 2  | <b>H2</b> Lingkungan kerjaberpengaruh terhadap <i>burnout</i> .   | 1.995   | -2.723   | 0.000 | Hipotesis Terdukung       |
| 3  | <b>H3</b> <i>Burnout</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .                                   | 1.995   | 4.421    | 0.000 | Hipotesis Terdukung       |
| 4  | <b>H4</b> <i>Work family conflict</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> ..                     | 1.995   | 2.029    | 0.046 | Hipotesis Terdukung       |
| 5  | <b>H5</b> Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .                                 | 1.995   | -0.18    | 0.985 | Hipotesis Tidak Terdukung |
| 6  | <b>H6</b> <i>Burnout</i> memediasihubungan <i>work family conflict</i> terhadap <i>turnover intention</i> . | 1.995   |          |       | Hipotesis Terdukung       |
| 7  | <b>H7</b> <i>Burnout</i> memediasihubungan lingkungan kerjaterhadap <i>turnover intention</i> .             | 1.995   |          |       | Hipotesis Tidak Terdukung |

Sumber : Data primer diolah, 2019

### Pengaruh *work family conflict* terhadap *burnout*.

Dari hasil perhitungan uji secara parsial (tabel 4.9) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel *work family conflict* sebesar 7.331 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan jumlah sampel 73 sebesar 1.995 yang berarti  $t_{hitung} (7.331) > t_{tabel} (1.995)$

sementara nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*.

#### **Pengaruh lingkungan kerjaterhadap *burnout*.**

Dari hasil perhitungan uji secara parsial (tabel 4.9) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja sebesar -2.723 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan jumlah sampel 73 sebesar 1.995 yang berarti  $t_{hitung} (-2.723) > t_{tabel} (1.995)$  sementara nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerjaberpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*.

#### **Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*.**

Dari hasil perhitungan uji secara parsial (tabel 4.9) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerja sebesar 4.421 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.000. Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan jumlah sampel 73 sebesar 1.995 yang berarti  $t_{hitung} (4.421) > t_{tabel} (1.995)$  sementara nilai signifikansi  $0.000 < 0.05$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*.**

Dari hasil perhitungan uji secara parsial (tabel 4.9) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel *work family conflict* sebesar 2.029 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.046. Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan jumlah sampel 73 sebesar 1.995 yang berarti  $t_{hitung} (2.029) > t_{tabel} (1.995)$  sementara nilai signifikansi  $0.046 < 0.05$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

#### **Pengaruh lingkungan kerjaterhadap *turnover intention*.**

Dari hasil perhitungan uji secara parsial (tabel 4.9) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  pada variabel lingkungan kerjasebesar -0.18 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0.985. Diperoleh  $t_{tabel}$  dengan jumlah sampel 73 sebesar 1.995 yang berarti  $t_{hitung} (-0.18) < t_{tabel} (1.995)$  sementara nilai signifikansi  $0.985 > 0.05$ . Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidakberpengaruh terhadap *turnover intention*.

### ***Path Analysis***

Koefisien Jalur I

**Tabel 6**  
**Hasil Analisis Jalur**  
***Work Family Conflict, Lingkungan Kerja terhadap Burnout***

| Model                       | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T      | Sig  |
|-----------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                             | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| (Constant)                  | 13.663                      | 2.969      |                           | 4.602  | .000 |
| <i>Work Family Conflict</i> | .554                        | .076       | .630                      | 7.331  | .000 |
| Lingkungan Kerja            | -.229                       | .084       | -.234                     | -2.723 | .000 |

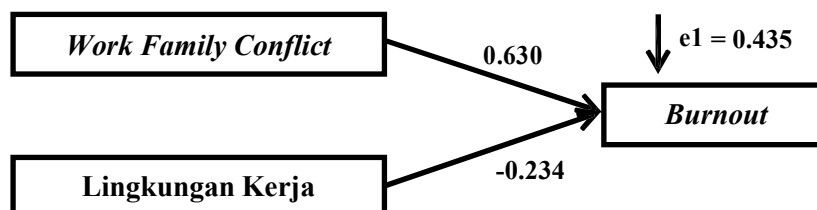
a. Dependent Variabel: *Burnout*

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara langsung dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X$$

Besarnya nilai *adjusted R square* yang pada tabel model summary untuk variabel *work family conflict* dan lingkungan kerja diperoleh nilai sebesar 0.565. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *work family conflict* dan lingkungan kerja terhadap *burnout* sebesar 56.5%, sementara 43.5% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara nilai  $e1 = \sqrt{(1-0.565)} = 0.435$ . dengan demikian dapat diperoleh gambar diagram hipotesis secara langsung sebagai berikut:



**Gambar 2.**  
**Gambar Pengujian Hipotesis Koefisien Jalur I**

Koefisien Jalur II

**Tabel7**  
**Hasil Analisis Jalur**  
***Work Family Conflict*, *Lingkungan Kerja* melalui *Burnout* terhadap *Turnover Intention***

| Model                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig  |
|----------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                      | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| (Constant)           | 1.436                       | 3.105      |                           | .462  | .645 |
| Work Family Conflict | .187                        | .092       | .240                      | 2.029 | .046 |
| Lingkungan Kerja     | -.001                       | .081       | -.002                     | -.018 | .985 |
| <i>Burnout</i>       | .484                        | .110       | .548                      | 4.421 | .000 |

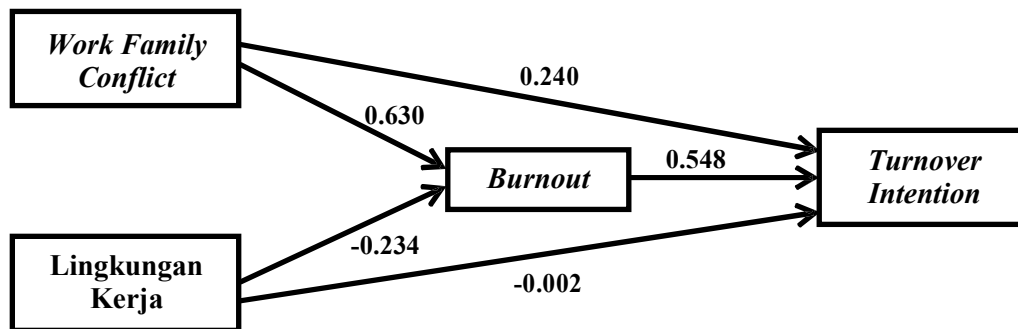
a. Dependent Variabel: *Turnover Intention*

Sumber : Data primer diolah 2019

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis secara langsung dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

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

Berdasarkan nilai *adjuste R square* pada tabel *model summary* untuk variabel *work family conflict*, lingkungan kerjadan *burnout* sebesar 0.532. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh *work family conflict*, lingkungan kerjadan *burnout* terhadap *turnover intention* sebesar 53.2%. Sekitar 46.8% merupakan kontribusi dari variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Sementara itu  $e2 = \sqrt{(1-0.532)} = 0.468$ . dengan demikian maka diperoleh gambar model jalur II sebagai berikut:



**Gambar 3**  
**Gambar Pengujian Hipotesis Koefisien Jalur II**

- 1) Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* yang dimediasi dengan variabel *burnout*

Berdasarkan gambar 3 maka dapat disimpulkan bahwa:

- Pengaruh langsung variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* sebesar 0.240
- Pengaruh tidak langsung variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh variabel *burnout* dapat dihitung dengan cara perkalian antara nilai beta  $X_1$  terhadap  $X_3$  dengan nilai beta  $X_3$  terhadap  $Y$  dengan rumus sebagai berikut:

$$\beta_{X_1} \times \beta_{X_3}$$

$$= 0.630 \times 0.548 = 0.345$$

Total pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention* dapat dihitung dengan menjumlahkan nilai pengaruh secara langsung dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Dapat didapat dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung}$$

$$= 0.240 + 0.345 = 0.585$$

Peran *burnout* sebagai mediator antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* dapat dikatakan memediasi apabila pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung. Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung diperoleh nilai sebesar 0.240 dan pengaruh tidak langsung diperoleh nilai sebesar 0.345. Dari hasil tersebut dapat diperoleh bahwa nilai pengaruh secara tidak langsung > pengaruh secara langsung, hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_6$  diterima atau secara tidak langsung *work family conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui variabel *burnout*.

- 2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi dengan variabel *burnout*

Berdasarkan gambar 4.2 maka dapat disimpulkan bahwa:

- a) Pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* sebesar -0.002.
- b) Pengaruh tidak langsung variabel lingkungan kerja terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh variabel *burnout* dapat dihitung dengan cara perkalian antara nilai beta  $X_2$  terhadap  $X_3$  dengan nilai beta  $X_3$  terhadap  $Y$  dengan rumus sebagai berikut:

$$\beta_{X_2 \times \beta_{X_3}} \\ = -0.234 \times 0.548 = -0.128$$

Total pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dapat dihitung dengan menjumlahkan nilai pengaruh secara langsung dengan nilai pengaruh secara tidak langsung. Dapat didapat dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Pengaruh langsung} + \text{Pengaruh tidak langsung} \\ = -0.002 + (-0.128) = -0.13$$

Peran *burnout* sebagai mediator antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dapat dikatakan memediasi apabila pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung. Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa pengaruh langsung diperoleh nilai sebesar -0.002 dan pengaruh tidak langsung diperoleh nilai sebesar -0.128. Dari hasil tersebut dapat diperoleh bahwa nilai pengaruh secara tidak langsung < pengaruh secara langsung, hal ini dapat disimpulkan bahwa H7 tidak diterima atau secara tidak langsung lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui variabel *burnout*.

## E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri, lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri, *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri, *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri, *burnout* dapat memediasi dalam hubungan antar *work family conflict* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri, *burnout* tidak dapat memediasi dalam hubungan antar lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Putra Albasia Mandiri.

Berdasarkan hasil dan keterbatasan penelitian ini, maka peneliti memberikan saran untuk peneliti selanjutnya agar dapat mengeksplorasi variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* seperti *work life balance*, *organizational citizenship* (OCB) dan variabel lainnya, menggunakan uji statistik yang lain untuk mengukur peran mediasi seperti uji Sobel dan *SEM analysis* dan dapat mengembangkan penelitian terkait *turnover intention* pada sektor yang berbeda dan sampel yang digunakan lebih diperluas.

## Daftar Pustaka

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.
- 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
- 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.
- Kuncoro, Mudrajad, 2009, *Metode Riset untuk Bisnis & Ekonomi*, Edisi Ketiga, Erlangga, Jakarta.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- 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*.
- 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.
- 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.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 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.

- 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.