

**PENGARUH KONFLIK PEKERJAAN-KELUARGA DAN KONFLIK
KELUARGA-PEKERJAAN TERHADAP NIATAN KELUAR MELALUI
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(Studi Pada PT. Batang Apparel Indonesia)**

Putri Dwi Rahmawati, Ahyar Yuniawan¹

Departemen Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedharto SH Tembalang, Semarang 50239, Phone: +622476486851

ABSTRACT

Intention to leave is one of the most researched issues in organizational analysis because a less competent employee can negatively impact an organization's competitive advantage. Incompetent employees can be caused by work-family conflicts and work-family conflicts when they work. In this study, burnout was used as an intermediary variable to define and assess the impact of work-family conflict and family-work conflict on the desire to cease working.

This research was conducted at PT. Batang Apparel Indonesia. The population of this research was employees who were married at PT. Batang Apparel Indonesia. A proportionate random sampling approach was used to choose the samples, which included 82 respondents. Data collection was carried out by distributing questionnaires using a Likert scale. The data analysis technique utilized multiple regression.

The results showed that (1) the decision to leave PT. Batang Apparel Indonesia was positively and significantly impacted by work-family conflict, (2) the intention to leave PT. Batang Apparel Indonesia was positively and significantly impacted by family-work conflict., (3) work-family conflict among PT. Batang Apparel Indonesia employees had a favorable and substantial impact on the desire to leave, which was mediated by burnout, and (4) work-family conflict within PT. Batang Apparel Indonesia employees had a positive and significant effect on the desire to leave, which was mediated by burnout.

Keywords : Work – Family Conflict, Family – Work Conflict, Burnout, and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Perilaku karyawan yang dilakukan di dalam lingkup perusahaan menentukan keadaan perusahaan. Seringkali perusahaan yang sangat sukses dapat langsung atau tidak langsung dirusak oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu keinginan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*), yang berakibat pada keputusan karyawan untuk meninggalkan tempat kerja. Menurut Robbins, Judge, and Vohra, (2019) niatan keluar adalah kecenderungan dimana seorang karyawan memiliki kesempatan untuk keluar dari perusahaan baik secara sukarela maupun terpaksa karena kurangnya minat terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Selain itu, Organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan dan nyaman bagi semua karyawan, karena apabila kondisi organisasi tidak mendukung maka karyawan akan bekerja di bawah tekanan dan menurunkan produktivitas serta dapat menyebabkan karyawan keluar dari organisasi (Belete 2018).

Menurut sebuah penelitian Chen et al. (2018), niatan keluar karyawan merupakan masalah utama yang dapat merugikan perusahaan. Perputaran karyawan yang tinggi di perusahaan dapat menyebabkan berbagai pengeluaran. Karyawan yang memiliki niatan

untuk keluar memiliki ciri yakni malas dalam melakukan pekerjaannya, sering tidak masuk kerja yang dimana tentunya ini sudah merugikan organisasi. Niatan keluar dapat dikarenakan berbagai hal antara lain konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan yang kemudian dampak yang di timbulkan setelah terjadinya konflik yaitu muncul lah stress kronis (*burnout*) (Tan et al. 2020). Berbagai perusahaan juga merasakan kekecewaan ketika mengetahui bahwa proses pendaftaran yang berhasil untuk merekrut karyawan yang berkualitas berakhir dengan sia-sia. Hal ini dikarenakan karyawan yang direkrut memiliki niat untuk bekerja di perusahaan lain. Dengan demikian, niatan keluar menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan (Busari et al. 2017).

Seseorang yang sudah berumah tangga tentunya memiliki beban dan tanggung jawab yang berbeda dengan karyawan yang belum menikah, selain itu juga karyawan yang sudah menikah tentunya memiliki peran yang bertambah dalam keluarganya. Ketidakseimbangan antara peran keluarga dan pekerjaan itu akan memicu *burnout* yang berakibat pada rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan.

Dengan melihat permasalahan yang terjadi pada perusahaan, peneliti mengajukan perumusan masalah bagaimana menurunkan niatan keluar karyawan di PT. Batang Apparel Indonesia, dengan mempertimbangkan fakta yang mempengaruhi konflik pekerjaan-keluarga, konflik keluarga-pekerjaan dan *burnout*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan berpengaruh terhadap niatan keluar melalui *burnout* sebagai variabel mediasi.

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niatan Keluar

Niatan untuk keluar adalah fenomena alami yang terjadi ketika suatu pekerjaan memiliki banyak sistem dan peran yang tidak direncanakan. Konflik pekerjaan-keluarga sangat erat kaitannya dengan niatan keluar. Perubahan kondisi lingkungan kerja menjadikan hal ini sebagai masalah menarik untuk diteliti mengenai hubungan konflik pekerjaan-keluarga terkait dengan *turnover intention* (Aboobaker, Edward, and Pramatha 2017). Terdapat beberapa karyawan yang memilih untuk terus menikmati pekerjaannya, akan tetapi tuntutan keluarga yang cukup kuat juga dapat memaksa karyawan tersebut memiliki niatan untuk keluar. Untuk dapat menjelaskan mengenai niatan keluar karyawan maka digunakan perspektif konflik pekerjaan-keluarga seperti dalam penelitian yang dilakukan oleh I.-A. Wang, Lee, and Wu (2018), dan Ozbag dan Ceyhun (2014) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik pekerjaan-keluarga dan niatan keluar.

Konflik pekerjaan-keluarga dapat menyebabkan keinginan yang besar karyawan untuk keluar dari perusahaan dikarenakan tekanan, tugas, dan stress yang besar yang mengakibatkan frustrasi baik dalam keluarga maupun pekerjaannya. Ketika seseorang menghadapi tantangan dalam menyeimbangkan antara kebutuhan keluarga dan pekerjaannya maka mereka akan cenderung untuk mencari alternatif yang dapat menurunkan potensi munculnya konflik. Mengurangi upaya dalam peran atau berhenti dari pekerjaannya.

H1: Konflik Pekerjaan-Keluarga berpengaruh positif terhadap Niatan Keluar

Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Niatan Keluar

Konflik keluarga-pekerjaan terjadi ketika kehidupan rumah seseorang bertabrakan dengan tugas-tugas pekerjaan, seperti melakukan pekerjaan rumah tangga sehari-hari (*rutinitas*), mengurus anak, atau tuntutan kehidupan rumah yang mencegah seseorang mencurahkan waktu untuk bekerja atau kegiatan yang berhubungan dengan karirnya.

Konflik keluarga-pekerjaan dikaitkan dengan hasil negatif seperti stres, kelelahan, ketidakpuasan kerja, kinerja pekerjaan yang buruk, dan niat untuk berhenti (Palmer 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh D. Li *et al.* (2019) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara konflik keluarga-pekerjaan dengan niatan keluar. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh I.-A. Wang, Lee, and Wu (2017) menunjukkan hal yang serupa dimana terdapat pengaruh yang signifikan antara konflik keluarga-pekerjaan dengan niatan keluar. Sebaliknya penelitian yang dilakukan oleh X. Li, Guo, and Zhou (2021) mengungkapkan hubungan yang berbeda dimana konflik keluarga-pekerjaan tidak memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap niatan keluar.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa perlu adanya penelitian yang lebih lanjut variabel konflik keluarga-pekerjaan terhadap niatan keluar. Adanya peningkatan tanggung jawab peran ganda menyebabkan konflik keluarga-pekerjaan yang kemudian mempersulit individu untuk memelihara keseimbangan antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Dan jika hal ini di biarkan terus menerus maka akan menyebabkan konsekuensi yang harus di hadapi karyawan adalah tingkat kepuasan kerja yang rendah, tingginya tingkat absensi, keterlambatan dalam bekerja dan adanya niatan untuk keluar dari perusahaan.

H2: Konflik Keluarga-Pekerjaan berpengaruh positif terhadap Niatan Keluar

Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niatan Keluar melalui *Burnout*

Konflik pekerjaan - keluarga yang timbul bisa meningkatkan terjadinya niatan keluar. Contohnya adalah tekanan dalam lingkungan kerja seperti: jam kerja yang panjang, tidak teratur, atau tidak fleksibel, perjalanan yang jauh, beban kerja yang berlebihan dan bentuk-bentuk lainnya, konflik interpersonal di lingkungan kerja, transisi karir, serta organisasi atau atasan yang kurang mendukung. *Burnout* merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi dikarenakan tekanan yang timbul dari permasalahan yang diderita dalam jangka waktu yang lama, di dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. *Burnout* yang terus-menerus membuat karyawan merasa lelah secara mental dan kekurangan energi untuk terus bekerja. Hal ini perlu segera diatasi, salah satunya adalah dengan membebaskan diri secara psikologis dan emosional dengan menjauhkan diri dari situasi yang membuat tidak nyaman.

Konflik pekerjaan-keluarga dapat menurunkan tingkat kepuasan kerja karyawan sehingga pada akhirnya karyawan akan memiliki niatan untuk keluar dari pekerjaan atau organisasi. Menurut penelitian Yun, Hwang, and Lynch (2015) juga menjelaskan dalam penelitiannya bahwa *burnout* memediasi pengaruh konflik pekerjaan-keluarga terhadap niatan keluar. Dalam penelitian ini konflik pekerjaan-keluarga baik secara langsung maupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap niatan keluar dan pengaruh tidak langsungnya diketahui melalui *burnout*.

H3: *Burnout* memediasi hubungan antara Konflik Pekerjaan - Keluarga dan Niatan Keluar.

Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Niatan Keluar melalui *Burnout*

Konflik keluarga - pekerjaan merupakan konsekuensi atas konflik yang terjadi terutama pada keluarga. Konflik yang terjadi akibat karyawan yang berusaha memenuhi tuntutan pekerjaan namun terhalangi oleh tuntutan keluarga disebut dengan konflik keluarga - pekerjaan. Contoh dari konflik keluarga-pekerjaan ialah ketika seorang wanita yang bekerja dan sudah berumah tangga harus menyelesaikan tugas kantor namun terhalang karena sedang terjadi masalah keluarga yang akhirnya mengganggu pekerjaan (Hao et al. 2016). Contohnya adalah tekanan keluarga seperti: hadirnya anak-anak yang masih kecil, merasa bahwa tanggung jawab utamanya adalah bagi anak - anak,

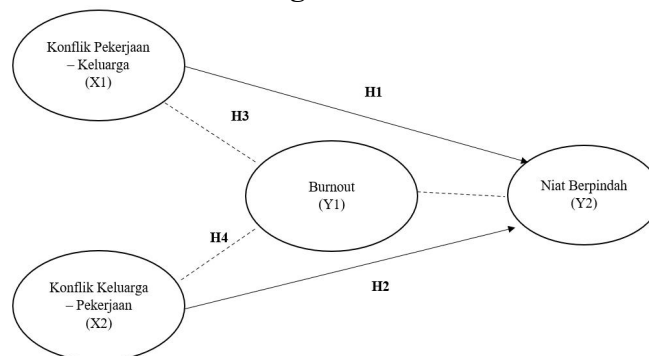
bertanggung jawab merawat orang tua, konflik interpersonal dalam unit keluarga, serta kurangnya dukungan dari anggota-anggota keluarga.

Burnout dapat terjadi pada seorang pegawai atau pekerja kontrak ketika pegawai atau pekerja tersebut seringkali menderita selama bekerja, mengalami sakit, sering mengantuk, tidak fokus dalam menjalankan tugasnya dan pegawai atau karyawan kontrak merasa bosan, bad mood, mudah tersinggung, kerap kali tidak percaya diri saat diberikan tugas yang harus dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan dan cemas ketika tugas yang diberikan tidak optimal. Adanya konflik keluarga pekerjaan dapat mengakibatkan terjadinya *burnout*. *Burnout* yang tidak bisa di atasi dengan baik, biasanya berakibat pada ketidakmampuan orang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Oleh karena itu, *burnout* yang tinggi diperlukan kerja sama antara kedua belah pihak untuk menyelesaikan persoalan tersebut. Ketika *burnout* seorang individu tinggi, maka intensi keluar juga tinggi ataupun sebaliknya. Karyawan akan mencari alternatif pekerjaan untuk melanjutkan karir seperti mencari pekerjaan dengan gaji yang lebih tinggi, tempat kerja yang nyaman dan menyenangkan.

H4: *Burnout* memediasi hubungan antara Konflik Keluarga-Pekerjaan dan Niat Berpindah.

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis di atas, bisa digambarkan sebuah model penelitian berikut:

Gambar 1
Kerangka Penelitian



Sumber:

- H1 : (I.-A. Wang, Lee, and Wu 2017), (D. Li et al. 2019)
- H2 : (D. Li et al. 2019), (X. Li, Guo, and Zhou 2021), (Gull et al. 2023)
- H3 : (Yun, Hwang, and Lynch 2015), (Mansour and Tremblay 2016)
- H4 : (Gull et al. 2023), (Van der Heijden, Brown Mahoney, and Xu 2019), (Mansour and Tremblay 2016).

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. Batang Apparel Indonesia. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini memakai *proportional random sampling* dimana sample didapatkan dari berbagai karyawan dengan jabatan yang berbeda. Dari populasi yang ada, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 karyawan. Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui survei dengan membagikan kuesioner kepada responden. Kemudian, untuk metode analisis data yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Hipotesis, Analisis Jalur, dan Uji Sobel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN
Gambaran Responden Penelitian

Tabel 1
Gambaran Responden

Masa kerja	Umur	Jenis Kelamin	Jabatan										Total					
			Supervisor	IT	Staff	Driver	CS	Manajer	Senior supervisor	Chief	Admin	Asisten						
1 Tahun	20-25 tahun	Laki - laki			1													
		Perempuan	1		3								2	1				
	26-30 tahun	Laki - laki	1		1													
		Perempuan			2										1			
	31-35 tahun	Laki - laki	1		1	1											1	
		Perempuan	1										1					
	36-40 tahun	Laki - laki	1			1												
		Perempuan															1	
2 Tahun	20-25 tahun	Laki - laki		1													1	
		Perempuan	2		1		1				1	1	4				1	
	26-30 tahun	Laki - laki	1	1	2		1				1	1					1	
		Perempuan	3		7		1	1			1			1	1		1	
	31-35 tahun	Laki - laki	2	1		1	1											
		Perempuan	1		1										1			
	36-40 tahun	Laki - laki				1						2						
		Perempuan					2	1										2
	> 40 tahun	Laki - laki	1															
		Perempuan				1												

Uji Validitas

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis faktor di aplikasi Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Berikut adalah uji validitas menggunakan analisis faktor yang terdiri dari 82 responden:

Tabel 2
Hasil KMO and Bartlett's Test

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.858
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1505.343
	df	235
	Sig.	.000

Tabel 3
Hasil Rotated Component Matrix

Rotated Component Matrix ^a				
	Component			
	1	2	3	4
WFC.1	.094	.795	.222	.087
WFC.2	.111	.696	.164	-.094
WFC.3	.101	.885	.066	.058
WFC.4	.204	.742	.235	.047
WFC.5	.121	.761	.141	-.002
WFC.6	.204	.816	.213	.118
FWC.1	.182	.047	.107	.814
FWC.2	.119	.095	.266	.743
FWC.3	.119	.105	.211	.779
FWC.4	.131	.004	.042	.854
FWC.5	.001	-.066	.050	.753

BO.1	.897	.235	.177	.078
BO.2	.842	.181	-.024	.048
BO.3	.835	.090	.333	.174
BO.4	.798	.031	.310	.177
BO.5	.878	.239	.181	.059
BO.6	.835	.209	-.021	.065
BO.7	.788	.015	.277	.190
TI.1	.253	.113	.783	.276
TI.2	.209	.170	.753	.120
TI.3	.296	.318	.681	.086
TI.4	.119	.290	.854	.141
TI.5	.078	.261	.779	.149
Extraction Method: Principal Component Analysis.				
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.				
a. Rotation converged in 6 iterations.				

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai KMO MSA (*Kaiser Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*) adalah sebesar $0,858 > 0,50$ dan nilai *Bartlett's Test of Sphericity* (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa instrumen pada penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu kuesioner yang digunakan dalam penelitian. Untuk mengukur reliabilitas, peneliti menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Variabel dapat dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2018 : 46). Berikut ini merupakan tabel dari uji reliabilitas yang telah dilakukan pada penelitian ini:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas	
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,900
Konflik Keluarga-Pekerjaan	0,868
Burnout	0,948
Niatan Keluar	0,899

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan dapat terlihat bahwa nilai Cronbach Alpha (α) dari setiap variabel penelitian $> 0,60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terdapat pada kuesioner andal atau semua variabel yang diteliti reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pada penelitian ini, uji normalitas ini menggunakan aplikasi SPSS dengan teknik Kolmogorov Smirnov.

Tabel 5
Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Total TI	.141	82	.000	.920	82	.000
Total WFC	.077	82	.200*	.979	82	.207
Total FWC	.079	82	.200*	.974	82	.092
Total BO	.256	82	.000	.863	82	.000

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat variabel yang memiliki nilai probabilitas kurang dari 0,05 yang dapat disimpulkan bahwa data tidak berdistribusi normal. Namun, pada dasarnya asumsi normalitas yang memiliki data yang banyak, asumsi ini tidak begitu tepat. Berdasarkan Central Limit Theorm yaitu bila mana n (sampel size) besar, maka statistik dari sampel tersebut dapat mendekati distribusi normal, walaupun populasinya tidak berdistribusi normal (Gujarati, 2003).

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinearitas digunakan *Variance Inflation Factor* (VIF). Data penelitian dinyatakan bebas multikolinieritas apabila VIF <10. Uji multikolinieritas variabel penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

Tabel 6
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Total WFC	.865	1.156
	Total FWC	.912	1.096
	Total BO	.806	1.241

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel, dapat dilihat bahwa tolerance dan VIF berada pada > 0,10 dan < 10. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa persamaan model regresi tidak mengandung masalah multikolinearitas yang artinya tidak ada korelasi diantara variabel-variabel bebas sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut karena nilai tolerance berada di bawah 1 dan nilai VIF jauh di bawah angka 10.

Uji Heterokedastisitas

Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan *variance residual* suatu periode pengamatan ke periode pengamatan lain. Menurut Sujarweni (2016) cara memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot. Metode yang dilakukan dengan scatterplot dilihat dari titik-titik plot yang menyebar tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah sumbu angka 0.

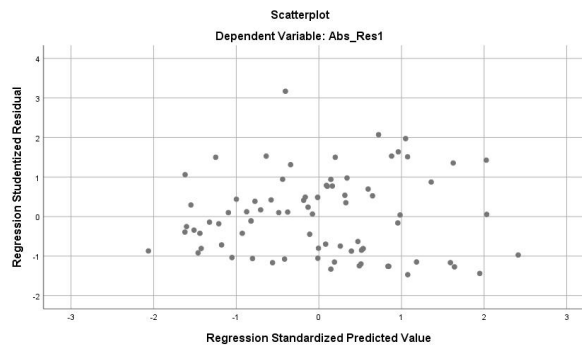
Tabel 7
Hasil Uji Heterokedastistas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	3.826	1.441		2.655	.010
	Total WFC	-.059	.048	.048	-1.234	.221
	Total FWC	-.013	.048	.048	-.262	.794
	Total BO	-.015	.042	.042	-.354	.724

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil uji heterokedastistas pada tabel diatas, diperoleh hasil signifikasi pada setiap variabel lebih besar dari 0,05 sehingga artinya tidak terjadi heterokedastistas karena tingkat signifikasi lebih dari 0,05.

Gambar 2
Uji Heterokedastistas



Berdasarkan gambar plot ZRESID by ZPRED (grafik scatter plot) yang ditampilkan di atas dapat diketahui bahwa plot-plot data tersebar secara merata dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Lineiritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali I., 2016). Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel dependen dan variabel independent. Uji linearitas dilihat dari nilai signifikansi Linearity, dimana data dinyatakan linier apabila nilai sig. <0,05.

Tabel 8
Hasil Uji Linearitas

Hasil Uji Linearitas	
Variabel	Signifikansi
WFC-TI	0
FWC-TI	0,001
BO-TI	0
WFC-BO	0
FWC-BO	0,009

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai sig. *linearity* kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan jika semua hubungan antar variable linear.

Analisis Regresi Berganda

Model regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Uji regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan aplikasi Statistical Package for the Social Sciences. Pada penelitian ini terdapat 2 persamaan regresi linier yang mencakup pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, serta variabel independen dan variabel mediasi terhadap variabel dependen sebagai berikut:

Hasil Uji Regresi Linier persamaan 1 (WFC-FWC ke BO)

Tabel 9
Hasil Uji Regresi Persamaan 1

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.680	3.472		4.228	.000
	Total WFC	.387	.119	.331	3.247	.002
	Total FWC	.300	.123	.248	2.431	.017

a. Dependent Variable: Total BO

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi pada model 1 adalah $Z = 0,331 X_1 + 0,248 X_2$. Koefisien variabel konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan terhadap *burnout* menunjukkan nilai positif sebesar 0,331 dan 0,248 yang berarti semakin meningkatnya konflik pekerjaan-keluarga dan konflik keluarga-pekerjaan maka akan meningkatkan *burnout* yang dirasakan oleh karyawan secara positif.

Hasil Uji Regresi Linier persamaan 2 (WFC, FWC, BO ke TI)

Tabel 10
Hasil Uji Regresi Persamaan 2

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.657	2.420		1.925	.058
	Total WFC	.306	.080	.365	3.830	.000
	Total FWC	.214	.080	.247	2.661	.009
	Total BO	.182	.071	.253	2.567	.012

a. Dependent Variable: Total TI

Berdasarkan tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi pada model 2 adalah $= 0,365 X_1 + 0,247 X_2 + 0,253 Z$

1. Koefisien variabel konflik pekerjaan – keluarga terhadap niatan keluar menunjukkan nilai positif sebesar 0,365 yang berarti semakin tinggi tingkat konflik pekerjaan – keluarga maka akan semakin tinggi pula niatan keluar karyawan.
2. Koefisien variabel konflik keluarga – pekerjaan terhadap niatan keluar menunjukkan nilai positif yakni sebesar 0,247 yang arti semakin tinggi konflik keluarga – pekerjaan maka akan semakin tinggi pula niatan seorang karyawan untuk keluar.

3. Koefisien variabel *burnout* terhadap niatan keluar yang menunjukkan nilai yang positif sebesar 0,253 yang berarti semakin tinggi *burnout* maka akan memberikan peningkatan terhadap niatan keluar.

Uji T (Persial)

Menurut Ghozali (2009) uji T dilakukan untuk dapat mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen pada variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 yang berarti jika nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa suatu variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.

Hasil Uji T persamaan 1 (KT-DO ke BP)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh variabel konflik pekerjaan keluarga terhadap *burnout* menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,331 dengan nilai t hitung sebesar $3.247 > 1,664$ (t tabel) dan nilai sig. sebesar $0,002 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan – keluarga berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout*.
2. Pengaruh variabel konflik keluarga – pekerjaan terhadap *burnout* menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,248 dengan nilai t hitung sebesar $2.431 > 1,664$ (t tabel) dan nilai sig. sebesar $0,017 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga – pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Hasil Uji T persamaan 2 (KT, DO, BP ke KK)

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh variabel konflik pekerjaan – keluarga terhadap niatan keluar menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,365 dengan nilai t hitung sebesar $3.830 > 1,664$ (t tabel) dan nilai sig. sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa konflik pekerjaan – keluarga berpengaruh positif dan signifikan terhadap niatan keluar.
2. Pengaruh variabel konflik keluarga – pekerjaan terhadap niatan keluar menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,247 dengan nilai t hitung sebesar $2.661 > 1,664$ (t tabel) dan nilai sig. sebesar $0,009 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa konflik keluarga – pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap niatan keluar.
3. Pengaruh variabel *burnout* terhadap niatan keluar menunjukkan nilai koefisien positif sebesar 0,253 dengan nilai t hitung sebesar $2.567 > 1,664$ (t tabel) dan nilai sig. sebesar $0,012 < 0,05$. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap niatan keluar.

Koefisien Determinasi Total (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjabarkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Nilai R^2 mengartikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati 1 (satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Koefisien determinasi persamaan 1 (WFC-FWC ke BO)

Tabel 11
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.441 ^a	.194	.174	3.562
a. Predictors: (Constant), Total FWC, Total WFC				
b. Dependent Variable: Total BP				

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai R Square sebesar 0,194. Setelah mengetahui nilai R Square, dilakukan analisis untuk mencari hasil P_e1 menggunakan rumus

$$P_e^1 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus tersebut dapat diketahui bahwa P_e1 adalah 0,897

Koefisien determinasi persamaan 2 (WFC,FWC, BO ke TI)

Tabel 12
Hasil Koefisien Determinasi Persamaan 2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.623 ^a	.388	.364	2.242
a. Predictors: (Constant), Total BO, Total FWC, Total WFC				
b. Dependent Variable: Total TI				

Berdasarkan Tabel di atas, diperoleh hasil bahwa nilai R Square sebesar 0,388. Setelah mengetahui nilai R Square, dilakukan analisis untuk mencari hasil P_e2 menggunakan rumus

$$P_e^2 = \sqrt{1 - R_1^2}$$

Dari hasil perhitungan menggunakan rumus tersebut dapat diketahui bahwa P_e2 adalah 0,782.

Koefisien Determinasi Total

Koefisien determinasi total digunakan untuk pemeriksaan validitas model pada penelitian ini. Rumus koefisien determinasi total adalah sebagai berikut:

$$R_m^2 = 1 - P_{e21}P_{e22}P_{e23} \dots P_{ep2}$$

$$R_m^2 = 1 - (0,897)^2(0,782)^2 = 0,509$$

Berdasarkan rumus di atas, diperoleh hasil bahwa nilai koefisien determinasi total sebesar 0,509. Hal ini berarti informasi yang terkandung dalam data sebesar 50,9% dapat dijelaskan oleh model. Angka tersebut cukup sehingga layak dilakukan interpretasi lebih lanjut. Sedangkan sisanya sebesar 49,1% (100% - 50,9%) dijelaskan oleh variabel lain dan *error*.

4.6 Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menguji hubungan kausal antara dua atau lebih variabel. Menurut Ghazali (2016) analisis jalur (*path analysis*) digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening.

Pengaruh Langsung:

1. H1 pengaruh langsung Konflik Pekerjaan – Keluarga terhadap Niatan Keluar = 0,365
2. H2 pengaruh langsung Konflik Keluarga – Pekerjaan terhadap Niatan Keluar = 0,247

Pengaruh Tidak Langsung

1. H3 Pengaruh tidak langsung Konflik Pekerjaan – Keluarga terhadap Niatan Keluar melalui *Burnout* = $0,331 \times 0,253 = 0,083$
2. H4 Pengaruh tidak langsung Konflik Keluarga – Pekerjaan terhadap Niatan Keluar melalui *Burnout* = $0,248 \times 0,253 = 0,062$

4.7 Uji Sobel

Pengujian mediasi dengan menggunakan analisis sobel test dilakukan untuk menganalisa signifikansi pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Pada penelitian ini pengaruh mediasi dilakukan untuk mengetahui peran variabel konflik pekerjaan-keluarga sebagai mediasi pengaruh niatan keluar terhadap *burnout*.

Gambar 3

Uji Sobel Test Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niatan Keluar melalui *Burnout*

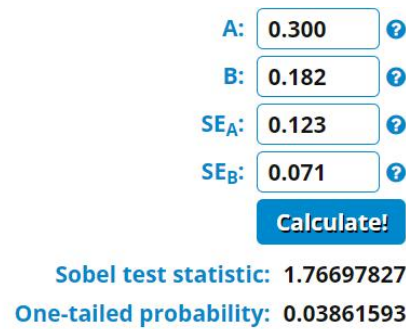
A:	<input type="text" value="0.387"/>	?
B:	<input type="text" value="0.182"/>	?
SE _A :	<input type="text" value="0.119"/>	?
SE _B :	<input type="text" value="0.071"/>	?
<input type="button" value="Calculate!"/>		

Sobel test statistic: 2.01317708

One-tailed probability: 0.0220480

Hasil pengujian sobel menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar $2.013 > 1,664$ dan nilai sig sebesar $0,022 < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Niatan Keluar melalui *Burnout*.

Gambar 4
Uji Sobel Test Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Niatan Keluar melalui *Burnout*



Hasil pengujian sobel menunjukkan bahwa nilai t-statistik sebesar $1,766 > 1,664$ dan nilai sig sebesar $0,0386 < 0,05$ dengan demikian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh terhadap Konflik Keluarga-Pekerjaan terhadap Niatan Keluar melalui *Burnout*.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini berdasarkan hasil output dan sesuai dengan tujuan penelitian. Berikut beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian yang sudah dilakukan yaitu:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan-keluarga yang dialami oleh seorang karyawan maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini dikarenakan seseorang yang mengalami gangguan dalam tempat kerja seperti jam kerja yang panjang, tidak fleksibel, beban kerja yang berlebihan, perseteruan antar pribadi di tempat kerja, atau supervisor yang tidak mendukung, sehingga menyebabkan karyawan sulit membagi waktu, dan tanggung jawabnya terhadap keluarga terabaikan. Maka bilamana hal ini dibiarkan akan berdampak pada produktivitas karyawan dalam bekerja maupun berkeluarga, sehingga dapat disimpulkan karyawan akan berniat keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain, yang menurutnya sesuai dengan apa yang diinginkan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi konflik keluarga-pekerjaan yang dialami oleh karyawan maka akan semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari perusahaan. Hal ini disebabkan oleh pengalaman atau komitmen dalam keluarga yang dapat mengganggu tanggung jawab terhadap pekerjaan, seperti tanggung jawab terhadap anak, tanggung jawab terhadap kedua orang tua, konflik internal keluarga dan anggota keluarga yang tidak mendukung. Maka hal ini dapat menyebabkan konflik dimana karyawan tidak dapat bekerja secara maksimal, dan menyebabkan hasil atau output kerja tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, yang kemudian alasan ini yang memicu karyawan untuk keluar dari perusahaan.
3. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa semakin tinggi konflik pekerjaan – keluarga maka akan berdampak pada munculnya *burnout* yang akan menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami konflik pekerjaan – keluarga memicu rasa tertekan pada karyawan. Kondisi ini cenderung menjadikan karyawan lelah berlebihan, baik berdasarkan segi mental ataupun fisik. Kelelahan yang berlebihan yang dirasakan tersebut, menjadikan mereka berupaya untuk menemukan pekerjaan lainnya yang di nilai relatif lebih ringan serta menjadikannya mampu menyalurkan waktu antara keluarga dan pekerjaannya.

4. Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diketahui bahwa semakin tingginya konflik keluarga – pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan maka akan berdampak pada munculnya *burnout* yang kemudian menyebabkan karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan. Hal ini dialami ketika konflik keluarga – pekerjaan semakin tinggi maka semakin tinggi pula potensi seorang karyawan mengalami *burnout*, ini menunjukkan bahwa konflik keluarga pekerjaan yang tidak ditangani dengan baik dengan waktu yang lama dan tekanan yang semakin bertambah maka akan berdampak terjadinya *burnout* yang kemudian terbukti menyebabkan karyawan berniat untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain yang dirasa sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja karena alasan utama seseorang bekerja adalah karena dorongan keluarga.

Keterbatasan Penelitian

Penyusunan penelitian ini masih terdapat keterbatasan dan kelemahan selama proses pengerjaan, yaitu penelitian ini terbatas pada masalah generalisasi hasil penelitian.

Saran Penelitian Mendatang

Beberapa saran dari peneliti yang dapat menjadi masukan bagi penelitian selanjutnya yaitu:

1. Objek penelitian ini diharapkan dapat diperluas dan tidak terbatas pada perusahaan sektor manufaktur saja melainkan seperti sektor perusahaan jasa dan yang lain.
2. Penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode penelitian kualitatif dan dapat menambah atau mengganti beberapa ruang lingkup variabel penelitian seperti kepuasan karyawan, lingkungan kerja, stress kerja, dan beban kerja sehingga akan memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai factor-faktor yang berhubungan dengan niatan keluar karyawan.

REFERENSI

- Aboobaker, Nimitha, Manoj Edward, and K P Pramatha. 2017. “Work–Family Conflict, Family–Work Conflict and *intention* to Leave the Organization: Evidences across Five Industry Sectors in India.” *Global Business Review* 18 (2): 524–36.
- Belete, A K. 2018. “*turnover intention* Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review.” *Journal of Entrepreneurship & Organization Management* 7 (3): 1–7.
- Busari, Abdul Halim, Yasir Hayat Mughal, Sajjad Nawaz Khan, Shahid Rasool, and Asif Ayub Kiyani. 2017. “Analytical Cognitive Style Moderation on Promotion and *turnover intention*.” *Journal of Management Development* 36 (3): 438–64.
- Chen, Ying, Yun-Kyoung Kim, Zhiqiang Liu, Guofeng Wang, and Guozhen Zhao. 2018. “Can HPWS and Unions Work Together to Reduce Employee *turnover intention* in Foreign MNCs in China?” In *Advances in Industrial and Labor Relations, 2017: Shifts in Workplace Voice, Justice, Negotiation and Conflict Resolution in Contemporary Workplaces*, 213–42. Emerald Publishing Limited.
- Hao, Junhui, Jiana Wang, Li Liu, Wei Wu, and Hui Wu. 2016. “Perceived Organizational Support Impacts on the Associations of Work-Family Conflict or Family-Work Conflict with Depressive Symptoms among Chinese Doctors.” *International Journal of Environmental Research and Public Health* 13 (3): 326.
- Islam, T., Ahmad, R., Ahmed, I., & Ahmer, Z. (2019). Police work-family nexus, work engagement and turnover intention: Moderating role of person-job-fit. *Policing: An International Journal*, 42(5), 739-750.
- Kim, J. (2018). The contrary effects of intrinsic and extrinsic motivations on burnout and

- turnover intention in the public sector. *International journal of manpower*, 39(3), 486-500.
- Li, Dan, Xing Li, Lijun Wang, Guofeng Wang, and Cameron Newton. 2019. "Work-Family Conflict Influences the Relationship between Family Embeddedness and turnover intention." *Social Behavior and Personality: An International Journal* 47 (4): 1-13.
- Li, Xiaowei, Yuanfang Guo, and Siyu Zhou. 2021. "Chinese Preschool Teachers' Income, Work-Family Conflict, Organizational Commitment, and turnover intention: A Serial Mediation Model." *Children and Youth Services Review* 128: 106005.
- Palmer, Laura. 2013. "The Relationship between Stress, Fatigue, and Cognitive Functioning." *College Student Journal* 47 (2): 312-25.
- Robbins, Stephen P, Timothy A Judge, and Neharika Vohra. 2019. *Organizational Behaviour by Pearson 18e*. Pearson Education India.
- Tan, Kim-Lim, Pei-Lin Sim, Fu-Quan Goh, Choi-Meng Leong, and Hiram Ting. 2020. "Overwork and Overtime on turnover intention in Non-Luxury Hotels: Do Incentives Matter?" *Journal of Hospitality and Tourism Insights* 3 (4): 397-414.
- Wang, I-An, Bi-Wen Lee, and Shou-Tsung Wu. 2017. "The Relationships among Work-Family Conflict, turnover intention and Organizational Citizenship Behavior in the Hospitality Industry of Taiwan." *International Journal of Manpower*.
- Yadav, V., & Sharma, H. (2021). Family-friendly policies, supervisor support and job satisfaction: mediating effect of work-family conflict. *Vilakshan-XIMB Journal of Management*, (ahead-of-print).
- Yucel, Ilhami, Muhammed Sabri Şirin, and Murat Baş. 2021. "The Mediating Effect of Work Engagement on the Relationship between Work-Family Conflict and turnover intention and Moderated Mediating Role of Supervisor Support during Global Pandemic." *International Journal of Productivity and Performance Management*, no. ahead-of-print.
- Yun, Ilhong, EuiGab Hwang, and James Lynch. 2015. "Police Stressors, Job Satisfaction, burnout, and turnover intention among South Korean Police Officers." *Asian Journal of Criminology* 10: 23-41.