

Pengaruh *Work-Family Conflict* Terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* Sebagai Variabel Pemoderasi

A. A. Ngr Gde Punia Artawan Putra¹

I Nyoman Wijana Asmara Putra²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Indonesia

*Correspondences : artawanputra12crp@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan mengetahui *work-family conflict* dan *burnout* dapat mempengaruhi *turnover intention* dengan *burnout* menjadi variabel pemoderasi. Lokasi penelitian dilakukan pada seluruh Kantor Konsultan Pajak di Bali. Populasi pegawai konsultan pajak yang terkonfirmasi sebesar 335 orang dengan mengambil sampel sebesar 77 dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian menggunakan data primer yang didapat dari kuesioner yang disebar kepada masing-masing responden dan selanjutnya dilakukan regresi dengan menggunakan *Moderate Regression Analysis* (MRA). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa variabel *work-family conflict* dan *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, serta *burnout* mampu memoderasi dan memperkuat pengaruh yang terjadi antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Work-Family Conflict*; *Burnout*; *Turnover Intention*.

Effect of Work-Family Conflict on Turnover intention with Burnout as Moderating Variable

ABSTRACT

This study aims to determine work-family conflict and burnout can affect turnover intention with burnout being the moderating variable. The location of the research was carried out in all Tax Consultant Offices in Bali. The population of confirmed tax consultant employees is 335 people by taking a sample of 77 using purposive sampling method. The study used primary data obtained from questionnaires distributed to each respondent and then regression was performed using moderate regression analysis (MRA). The results of data processing show that the work-family conflict and burnout variables have a positive effect on turnover intention, and burnout is able to moderate and strengthen the influence that occurs between work-family conflict on turnover intention.

Keywords: *Work-Family Conflict*; *Burnout*; *Turnover Intention*.

Artikel dapat diakses : <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Akuntansi/index>



e-ISSN 2302-8556

Vol. 32 No. 3
Denpasar, 26 Maret 2022
Hal. 644-659

DOI:
10.24843/EJA.2022.v32.i03.p07

PENGUTIPAN:

Putra, A. A. N. G. P. A., &
Putra, I. N. W. A. (2022).
Pengaruh *Work-Family
Conflict* Terhadap *Turnover
intention* dengan *Burnout*
Sebagai Variabel
Pemoderasi. *E-Jurnal
Akuntansi*, 32(3), 644-659

RIWAYAT ARTIKEL:

Artikel Masuk:
25 November 2021
Artikel Diterima:
13 Januari 2022

PENDAHULUAN

Perpajakan Indonesia saat ini melakukan kewajiban perpajakannya menganut sistem perpajakan dengan metode *self-assessment*, khususnya dalam penelitian fokus terhadap perpajakan tahunan yaitu SPT Tahunan badan ataupun Orang Pribadi, dimana kewajiban pajak mulai dari memperhitungkan besarnya pajak terutang sampai pelaporan pajak dilakukan oleh wajib pajak sendiri. Upaya untuk memaksimalkan penerimaan negara dari pajak tentunya dibutuhkan dengan cara meningkatkan kepatuhan wajib pajak. Peningkatan kepatuhan wajib pajak ditengah-tengah peraturan perpajakan Indonesia yang dinamis terhadap perubahan menjadikan peranan pihak ketiga menjadi sangatlah penting. Konsultan pajak adalah individu yang memiliki kompetensi atau professional dalam bidang perpajakan dengan syarat memiliki ijazah D-III program studi akuntansi atau perpajakan, S-1 atau D-IV perguruan tinggi terakreditasi atau perguruan/sekolah tinggi kedinasan serta memiliki sertifikasi konsultan pajak mulai dari sertifikasi konsultan pajak A, B, dan C sesuai dengan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor 111/PMK.03/2014.

Fokus penelitian ini terbatas sampai dimana penelitian ini mengetahui bagaimana seorang akuntan memiliki niatan untuk mengambil keputusan ataupun pada akhirnya melakukan suatu perilaku. Pembatasan penelitian dilakukan untuk dapat mempersempit terjadinya bias dalam penelitian, sehingga penelitian ini membatasi waktu pengamatan hanya sepanjang momentum pelaporan SPT Tahunan, populasi dan sampel yang diambil hanya dalam satu cakupan budaya daerah. Batasan dalam penelitian ini dilakukan dengan upaya menghilangkan faktor yang kiranya dapat menidakan niatan itu terjadi. Batasan penelitian ini yang nantinya akan memunculkan sebuah kebaruan dalam penelitian dimana penelitian menggunakan *work-family conflict* dan *burnout* untuk mengetahui munculnya *turnover intention* pada pegawai Kantor Kosnultan Pajak di Bali belum pernah dilakukan, hal ini menjadikan penelitian ini tepat untuk diangkat. Fakta penelitian yang digunakan berawal dari laporan kinerja Direktorat Jendral Pajak tahun 2020 yang menunjukkan peningkatan kesadaran wajib pajak dalam hal penyampaian SPT Tahunan.

Tabel 1. Perbandingan Antara Realisasi Capaian IKU Tahun 2020

Nama IKU	Realisasi 2018	Realisasi 2019	Realisasi 2020
Persentase tingkat kepatuhan penyampaian SPT Tahunan PPh Wajib Pajak Badan dan Orang Pribadi	71%	73%	77,63%

Sumber: Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pajak, 2020

Jumlah wajib pajak yang terealisasi di tahun 2020 memberikan peluang pasar yang sangat baik terhadap profesi konsultan pajak di Indonesia, namun jumlah wajib pajak yang besar tidak berbanding lurus terhadap banyaknya konsultan pajak di Indonesia. IKPI pada website resminya menjelaskan bahwa “hingga per 11 Agustus 2020 jumlah anggota IKPI sudah mencapai 5.040 orang yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia.”, ikpi.or.id/profil/tentang-kami/. Rendahnya jumlah konsultan pajak dibanding jumlah wajib pajak di Indonesia secara normal merupakan suatu peluang pasar yang besar bagi mereka para profesional akuntan dalam bidang perpajakan, namun disisi lain keadaan yang

abnormal terjadi dalam keadaan ini. Keadaan yang abnormal yang terjadi menunjukkan adanya perilaku yang membuat karir konsultan pajak terhenti di tengah jalan karena munculnya niatan untuk berhenti atau berpindah ke tempat pekerjaan lainnya. Niatan yang dilakukan oleh pegawai konsultan pajak ini tentunya memiliki alasan mengapa perilaku ini bisa terjadi dan apa yang menyebabkan terjadinya niatan berpindah.

Pelaporan SPT Tahunan Badan ataupun Orang Pribadi dalam Undang-Undang KUP No 11 tahun 2020 Pasal 3 ayat 4 yang menjelaskan mengenai batas waktu pelaporan SPT Tahunan menjadikan dasar dalam periode pengamatan penelitian ini. Momentum pelaporan SPT Tahunan Pajak yang berlangsung dari Januari sampai April adalah momentum yang tepat untuk mendeskripsikan adanya konflik peran antara pekerjaan dan keluarga yang terjadi sehingga memunculkan adanya niatan untuk berpindah atau keluar dari tempat kerja dapat diketahui dengan pasti. Ada banyak faktor yang mungkin menjadi faktor munculnya niatan untuk berpindah ini terjadi. Niatan seorang individu untuk berpindah atau keluar atau mencari pekerjaan baru merupakan suatu tindakan yang selanjutnya disebut *turnover intention*. *Turnover intention* yang dilakukan oleh individu secara TRA (*Theory of Reasoned Action*) menjelaskan bagaimana niatan itu terjadi. *Intention* yang muncul dari suatu sikap dan keyakinan terhadap suatu hal menjelaskan bagaimana arah penelitian ini dilakukan. Topik *turnover intention* ini diangkat dari hasil wawancara yang dilakukan kepada konsultan pajak yang bekerja di kantor konsultan pajak, yang menjelaskan bahwa karena tingkatan pekerjaan yang dalam hal ini adanya jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan masing-masing individu bertambah cukup tinggi dari hari biasanya, konflik peran yang terjadi, menimbulkan adanya suatu niatan untuk berpindah atau *turnover intention*. Berdasarkan fenomena dan empiris yang ada penelitian ini nantinya akan membuktikan tujuan penelitian berupa, (1) Pengaruh *work-family conflict* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*, (2) Pengaruh *burnout* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*, (3) *Burnout* mampu memperkuat hubungan *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

Professional akuntan yang bekerja di kantor konsultan pajak dalam menjalankan pekerjaannya memiliki konflik dalam perannya sebagai seorang konsultan pajak dan perannya sebagai anggota keluarga ataupun masyarakat. *Work-family conflict* adalah salah satu variabel yang menunjukkan adanya perbedaan peran yang saling bertolak belakang. Perbedaan peran yang terjadi antara pekerjaan seorang pegawai di kantor konsultan pajak dengan perannya di keluarga atau masyarakat sering kali menimbulkan sebuah konflik peran yang muncul. *Theory of reasoned action* dapat digunakan sebagai dasar untuk menjelaskan keadaan ini dimana seorang konsultan pajak yang memiliki konflik peran percaya jika perannya sebagai konsultan pajak di kantor dan perannya sebagai anggota keluarga dirumah saling berbenturan. Keadaan ini membuat sikap yang negatif jika individu tersebut harus mengutamakan salah satu peran dibanding peran lainnya. Keperacayan yang timbul dari sikap yang terjadi sebagai nilai yang negatif akan menimbulkan sebuah niatan dari individu tersebut untuk melakukan *turnover intention* sebagai pilihan terbaik untuk dilakukan. Studi empiris yang pernah dilakukan oleh Nafisah, (2019) mendapatkan hasil bahwa

Work family conflict berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian lainnya (Nurmayanti *et al.*, 2018), (Lestari & Prahiawan, 2016), (Susilawati *et al.*, 2019). Berdasarkan sudut pandang *theory of reasoned action* yang telah dijelaskan sebelumnya dan studi empiris yang telah dilakukan peneliti berpendapat bahwa *work-family conflict* sebagai representasi sederhana konflik peran yang tinggi akan membuat *turnover intention* akan menjadi tinggi juga, maka peneliti mendapatkan jawaban sementara atau hipotesis 1 sebagai berikut.

H₁: *Work-family conflict* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*.

Akuntan yang bekerja di kantor konsultan pajak sebagai konsultan pajak secara penelitian yang dilakukan oleh Budiarta, (2018) menunjukkan bahwa konsultan pajak memiliki tingkat pekerjaan yang cukup tinggi, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitiannya dimana *role overloads* berpengaruh positif pada *burnout*. Keadaan ini menunjukkan tingkat pekerjaan yang tinggi membuat konsultan pajak dapat mengalami fase *burnout*. Fase *burnout* merupakan fase dimana seorang individu mengalami rasa kelelahan tidak hanya dalam kelelahan fisik namun secara mental, hal ini dianalogikan seperti bangunan yang terbakar habis dan yang tersisa hanya rangka bangunan saja. *Theory of reasoned action* menggambarkan keadaan ini dengan menunjukkan bahwa kepercayaan seseorang yang mengalami *burnout* dengan menggunakan norma subjektif bahwa *burnout* itu merupakan hal yang negatif bagi dirinya sendiri sehingga menimbulkan sebuah niatan untuk melakukan *turnover intention* sebagai perilaku yang tepat dalam kondisi tersebut. Teori ini menunjukkan bahwa kepercayaan seseorang atas konsekuensi yang dinilai negatif akan menimbulkan sebuah niatan untuk dilakukan. Studi empiris yang dilakukan oleh beberapa peneliti lain (Ivanovic *et al.*, 2020), (Ibrahim, 2017), (Nafisah, 2019) menghasilkan penelitian dimana *burnout* mampu mempengaruhi terjadi *turnover intention*.

Berdasarkan sudut pandang *theory of reasoned action* dan yang telah dijelaskan sebelumnya dan studi empiris yang telah dilakukan peneliti berpendapat bahwa jika *burnout* yang terjadi pada konsultan pajak semakin tinggi, akan membuat tingkat *turnover intention* juga akan semakin tinggi, maka peneliti mendapatkan jawaban sementara atau hipotesis 2 sebagai berikut.

H₂: *Burnout* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*.

Work-family conflict adalah konflik peran yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga, dimana individu dalam hal ini konsultan pajak dengan segala pekerjaannya dituntut untuk bisa maksimal dalam pekerjaan dan saat bersamaan ada peran di keluarga yang penting. Faktor *Work-family conflict* adalah salah satu faktor eksternal yang terjadi pada konsultan pajak. *Burnout* adalah suatu keadaan dimana individu dalam hal ini konsultan pajak mengalami kelelahan, penurunan kinerja pekerjaan, atau bahkan ketidakmampuan fokus dalam bekerja dikarenakan tingkat pekerjaan yang sangat tinggi. *Burnout* disini merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu. *Theory of reasoned action* menjelaskan bahwa perilaku individu yang berpeluang terjadi karena dipicu oleh beberapa faktor yaitu internal dan eksternal, dimana faktor internal yang mempengaruhi perilaku manusia adalah pribadi dari manusia itu sendiri, dan faktor eksternal adalah kondisi sosial dan informasi. Studi empiris yang dilakukan oleh Nafisah,

(2019) menjelaskan bagaimana hubungan yang terjadi antara *work-family conflict*, lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi menunjukkan hasil penelitian bahwa *burnout* mampu dalam memperkuat adanya hubungan yang terjadi antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan sudut pandang *theory of reasoned* yang telah dijelaskan sebelumnya dan studi empiris yang telah dilakukan peneliti berpendapat bahwa dengan *work-family conflict* yang terjadi ditambah dengan dengan kondisi *burnout* yang dialami konsultan pajak menyebabkan terjadinya perilaku *turnover intention*, maka peneliti mendapatkan jawaban sementara atau hipotesis 3 sebagai berikut.

H₃: *Burnout* mampu memperkuat hubungan *work-family conflict* terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Konsultan Pajak (KKP) yang terdaftar dalam Ikatan Konsultan Pajak Indonesia (IKPI) Cabang Bali. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai konsultan pajak dari jabatan terendah sampai di tingkat *supervisor*. Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*, dimana syarat dari *purposive sampling* dalam penelitian ini adalah (1) Mereka Pegawai Konsultan Pajak, (2) Lulusan dibidang akuntansi atau perpajakan dan, (3) Pegawai Kantor Konsultan Pajak baik sebagai sebagai *junior staff*, *senior staff*, *team leader*, ataupun *supervisor*. Penelitian ini menggunakan populasi sebesar 335 orang karyawan yang bekerja pada 19 kantor konsultan pajak, dimana dalam penelitian menggunakan rumus slovin untuk menentukan besaran sampel yang digunakan dengan margin of error sebesar 10%, sehingga hasil perhitungan slovin untuk penelitian mendapatkan jumlah sampel sebesar 77 orang.

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang digunakan dalam penelitian akan dilakukan penyebaran melalui kantor-kantor konsultan pajak yang terdaftar pada IKPI Cabang Bali. Penelitian ini selanjut akan menggunakan teknik analisis *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan syarat data telah lolos uji instrument berupa uji validitas dan reliabilitas, serta telah lolos uji asumsi klasik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik deskriptif dilakukan pada data responden yang diterima peneliti seluruhnya berasal dari hasil jawaban atau respon 77 responden dapat dijelaskan bahwa Variabel *work family conflict* (X₁) dari hasil deskriptif dengan menggunakan 6 indikator pertanyaan mendapat nilai minimum adalah 12 dan nilai maksimum adalah 29 dengan nilai mean 21,909. Hasil ini menjelaskan bahwa dari 77 responden dalam penelitian ini rata-rata responden setuju bahwa *work family conflict* terjadi atau *work family conflict* dialami oleh responden dalam hal ini adalah pegawai dari kantor konsultan pajak.

Varibel *burnout* (X₂) dari hasil deskriptif dengan menggunakan 6 indikator pertanyaan mendapat nilai minimum adalah 12 dan nilai maksimum adalah 28 dengan nilai mean 20,896. Hasil ini menjelaskan bahwa dari 77 responden dalam penelitian ini rata-rata responden merespon setuju bahwa *burnout* terjadi atau

burnout dialami oleh responden dalam hal ini adalah pegawai dari kantor konsultan pajak.

Varibel terikat *turnover intention* (Y) hasil deskriptif dengan menggunakan 6 indikator pertanyaan mendapat nilai minimum adalah 3 dan nilai maksimum adalah 15 dengan nilai mean 9,896. Hasil ini menjelaskan bahwa dari 77 responden dalam penelitian ini rata-rata responden merespon setuju bahwa *turnover intention* terjadi atau *turnover intention* dialami oleh responden dalam hal ini adalah pegawai dari kantor konsultan pajak.

Penelitian ini menguji instrument penelitian dengan uji validitas dan reliabilitas. Hasil dari uji validitas masing-masing pertanyaan dalam kuesioner ini untuk variabel *work family conflict*, *turnover intention*, *burnout* menunjukkan nilai sig.(2-tailed) < 0,05. Hasil dari uji validitas ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan dalam intrumen penelitian ini dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur masing-masing variabel. Hasil dari uji reliabilitas seluruh variabel penelitian, variabel *work family conflict*, *turnover intention*, *burnout* menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* (α) 0,834. Hasil dari uji reliabilitas ini menunjukkan bahwa

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Work family conflict	77	12,00	29,00	21,909	3,472
Burnout	77	12,00	28,00	20,896	3,405
Turnover Intention	77	3,00	15,00	9,896	2,962
Valid N (listwise)	77				

Cronbach Alpha (α) > 0,70 yang dimana seluruh variabel dapat dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif

Sumber: Data Penelitian, 2021

Penelitian ini menguji model penelitian menggunakan uji asumsi klasik berupa uji multikoloniaritas, uji heterokidasitas, dan uji normalitas. Hasil uji ini akan disandingkan dengan syarat terjadi gejala multikoloniritas harus memenuhi nilai tolerance yang dihasilkan $\leq 0,01$ serta nilai variance inflation factor (VIF) yang dihasilkan ≥ 10 , jika sebaliknya maka gejala multikoloniaritas tidak terjadi dalam penelitian ini. Hasil uji multikoloniaritas dalam penelitian ini menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,597 dan nilai VIF sebesar 1,674., oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kolerasi antara variabel independen dalam penelitian ini dan model regresi dinyatakan layak untuk dilakukan.

Tabel 3. Hasil Uji Multikoloniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-	1.721		- 2,482	0,015		
	4.270						
Work family conflict	0,300	0,092	0,352	3,259	0,002	0,597	1,674
Burnout	0,363	0,094	0,417	3,862	0,000	0,597	1,674

Sumber: Data Penelitian, 2021

Penelitian ini mendapatkan hasil dari uji Kolmogorov-smirnov dengan pendekatan Montes Carlo, dimana hasil pengujian mendapatkan nilai sig.(2-tailed) sebesar 0,106 menunjukan nilai signifikansi $> 0,05$. Kedua uji ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan residual memiliki distribusi yang normal, sehingga penelitian ini layak untuk dilanjutkan.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		77
Normal	Mean	1,6509
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,32860
Most Extreme	Absolute	0,137
Differences	Positive	0,137
	Negative	-0,110
Test Statistic		0,137
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,001 ^c
Monte Carlo Sig.		0,106 ^d
Sig. (2-tailed)	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	0,098
	Upper Bound	0,114

Sumber: Data Penelitian, 2021

Uji heterokiditas dalam pengujian ini menggunakan nilai absolut residual yang dihasilkan dari uji multikoloniaritas dan uji normalitas, digunakan sebagai variabel dependen. Pengujian heterokiditas yang dilakukan dengan menggunakan nilai absolut residual (ABS_RES) mendapatkan nilai sig. $X_1 0,492 > 0,05$ dan nilai sig. $X_2 0,799 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan atau tidak memiliki gejala heterokiditas.

Tabel 5. Hasil Uji Heterokiditas

Sumber: Data Penelitian, 2021

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,096	1,071		1,023	0,310
Work family conflict	0,040	0,057	0,104	0,691	0,492
Burnout	-0,015	0,058	-0,038	-0,256	0,799

Analisis regresi moderat atau *moderate regression analysis* (MRA) merupakan analisis regresi yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel moderasi terhadap hubungan variabel dependen dan variabel independent. Pengujian regresi dalam penelitian ini dilakukan dua kali pengujian, pengujian pertama menguji hubungan antara variabel independen *work family conflict* (X_1) dan variabel *burnout* (X_2) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) seperti persamaan I.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,696 ^a	0,484	0,470	2,156

Sumber: Data Penelitian, 2021

Tabel 7. Hasil Uji F Persamaan I

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,163	2	161,582	34,758	0,000 ^b
	Residual	344,005	74	4,649		
	Total	667,169	76			

Sumber: Data Penelitian, 2021

Hasil pengujian persamaan regresi I mendapatkan nilai signifikansi dari F sebesar 0,000 dengan besarnya nilai *adjusted R square* yang dihasilkan menunjukan nilai sebesar 0,470.

Tabel 8. Hasil Uji Persamaan Regresi I

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,270	1,721		-2.482	0,015
	Work family conflict	0,300	0,092	0,352	3,259	0,002
	Burnout	0,363	0,094	0,417	3,862	0,000

Sumber: Data Penelitian, 2021

Hasil selanjutnya dari persamaan I mendapatkan hasil regresi yang menunjukan nilai signifikansi untuk variabel *work family conflict* (X_1) sebesar 0,000 dan variabel *burnout* (X_2) sebesar 0,001. Nilai konstanta (α) yang dihasilkan dari *turnover intention* (Y) sebesar -2,383 dengan nilai koefisien *work family conflict* (β_1) sebesar 0,299 dan besarnya t untuk variabel *work family conflict* (X_1) sebesar 3,614 dan nilai koefisien *burnout* (β_2) sebesar 0,252 dan besarnya t untuk variabel *burnout* (X_2) sebesar 3,334.

Berdasarkan hasil regresi persamaan I maka persamaan regresi I menghasilkan kesimpulan bahwa *Work family conflict* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai kantor konsultan pajak, sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, dan *Burnout* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai kantor konsultan pajak, sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini terima.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,726 ^a	0,527	0,507	2,079

Sumber: Data Penelitian, 2021

Nilai *R square* (R^2) dari persamaan regresi I dan II mengalami peningkatan dimana nilai *R square* (R^2) persamaan regresi II sebesar 0,527 > dari nilai *R square* (R^2) dari persamaan regresi I sebesar 0,484, dimana peningkatan nilai *R square* (R^2) menunjukan bahwa variabel *burnout* (X_2) dapat memoderasi pengaruh dari variabel independen *work family conflict* (X_1) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y).

Tabel 10. Hasil Uji F Persamaan II

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	323,163	2	161,582	34,758	0,000 ^b
	Residual	344,005	74	4,649		
	Total	667,169	76			

Sumber: Data Penelitian, 2021

Hasil uji F dalam penelitian ini mendapatkan nilai F sebesar 34,758 dengan signifikansi 0,000 yang artinya variabel *work family conflict* (X_1) dan variabel *burnout* (X_2) secara simultan mampu mempengaruhi variabel *turnover intention* (Y).

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Persamaan II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,449	7,512		1,923	0,058
<i>Work family conflict</i>	-0,582	0,357	-0,682	-1,632	0,107
<i>Burnout</i>	-0,727	0,436	-0,836	-1,667	0,100
$X_1.X_2$	-0,050	0,020	-2,080	-2,555	0,013

Sumber: Data Penelitian, 2021

Hasil regresi menunjukkan nilai signifikansi untuk koefisien b_2 (X_2) $0,100 > 0,05$ atau tidak signifikan dan nilai signifikansi koefisien b_3 ($X_1.X_2$) $0,013 < 0,05$ signifikan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel moderasi dalam penelitian ini masuk kedalam kelompok *pure moderator* (Moderator Murni) karena telah memenuhi syarat moderasi murni yaitu nilai signifikansi dari koefisien 2 (b_2) menunjukkan nilai yang signifikan atau tidak signifikan dan nilai signifikansi koefisien 3 menunjukkan nilai signifikan.

Hasil regresi selanjutnya menunjukkan nilai koefisien b_1 sebesar $-0,582$ dan b_3 menunjukkan nilai koefisien $-0,050$ dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$ sehingga variabel moderasi dalam penelitian ini dapat memperkuat pengaruh yang terjadi antara variabel independen *work family conflict* (X_1) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y). variabel moderasi dapat memperkuat hubungan yang terjadi karena memenuhi syarat koefisien X_1 bernilai negatif signifikan atau tidak dan koefisien (b_3) $X_1.X_2$ negatif signifikan. Maka atas hasil dari regresi untuk persamaan II ini dapat disimpulkan bahwa variabel moderasi dalam penelitian ini mampu memperkuat hubungan antara *work family conflict* (X_1) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y), sehingga hipotesis 3 dalam penelitian diterima.

Work-family conflict adalah konflik peran yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga, dimana individu dengan segala pekerjaannya dituntut untuk bisa maksimal dalam pekerjaan dan disaat bersamaan juga dituntut perannya dikeluarga. *Work-family conflict* yang terjadi menimbulkan pilihan bagi individu untuk lebih memilih pekerjaan atau keluarganya, hal inilah yang nantinya memungkinkan munculnya niatan dari individu tersebut untuk keluar dari pekerjaannya. Niatan untuk keluar dari pekerjaan atau dalam penelitian ini disebut *turnover intention* yang merupakan variabel terikat atau variabel yang menjadi isu dalam penelitian untuk diketahui apakah *work-family conflict* adalah salah satu faktor yang membuat *turnover intention* dapat terjadi.

Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Implikasi dari hasil penelitian ini dimaksudkan bahwa disaat *work-family conflict* muncul pada pegawai konsultan pajak maka *turnover intention* pun akan muncul, dan jika tingkat *work-family conflict* yang dialami meningkat maka *turnover intention* juga akan ikut meningkat. Keputusan untuk melakukan *turnover intention* akan mengalami peningkatan jika tingkat *work-family conflict* yang terjadi juga meningkat.

Hasil penelitian ini dalam *Theory of reasoned action* secara lebih mendalam mencoba untuk mengungkapkan bahwa sebuah niatan yang diambil tentunya akan dipengaruhi oleh faktor yang mendukungnya. Sikap atas sebuah fenomena dan bagaimana individu menilai fenomena tersebut dengan norma subjektifnya akan menimbulkan sebuah niatan yang nantinya akan terrealisasi sebagai sebuah perilaku yang diambil. *Theory of reasoned action* dijelaskan bahwa adanya suatu alasan dari suatu aksi dimana seorang pegawai konsultan pajak yang memiliki konflik peran, jika perannya sebagai pegawai konsultan pajak di kantor dan perannya sebagai anggota keluarga dirumah saling berbenturan akan membuat sikap yang negatif, individu tersebut harus mengutamakan salah satu peran dibanding peran lainnya. Sikap negatif yang dimaksud disini adalah sikap atau keputusan yang di ambil individu untuk melakukan *turnover intention* sebagai pilihan terbaik untuk dilakukan.

Hasil penelitian ini selain dapat dijelaskan oleh *Theory of reasoned action* sebagai teori yang mendukung hasil penelitian ini, dalam beberapa hasil empiris menyebutkan keadaan yang sama. Studi empiris yang pernah dilakukan oleh Nafisah (2019) mendapatkan hasil bahwa *Work family conflict* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Susilawati *et al.*, 2019 dalam penelitiannya menemukan hasil "*Work family conflict has a positive and significant influence on turnover intention*". Hasil penelitian yang sama ditemukan penelitian lainnya (Kusumanegara *et al.*, 2018), (Rini *et al.*, 2020) juga mendukung hasil penelitian ini dengan mendapatkan hasil bahwa *Work-Family Conflict* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Konsultan pajak dalam menjalankan pekerjaannya memiliki rutinitas pekerjaan yang dilakukan setiap bulan dan setiap tahunnya, dimana pekerjaan rutinitas setiap bulannya adalah pelaporan pajak masa dan setiap tahunnya pelaporan pajak tahunan baik untuk orang pribadi maupun badan usaha. Tingkat pekerjaan tersebut akan meningkat menjadi lebih tinggi disaat momentum pelaporan pajak tahunan, dimana momentum ini akan bersamaan dengan kewajiban perpajakan bulanan atau masa yang rutin dilakukan. Momentum ini akan membuat tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan berada dalam fase waktu yang sama, sehingga *overload* pekerjaan sering kali terjadi. Budiarta (2018) menunjukkan bahwa konsultan pajak memiliki tingkat pekerjaan yang cukup tinggi, hal ini dibuktikan dengan hasil penelitiannya dimana *role overloads* berpengaruh positif pada *burnout*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*. Implikasi dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disaat *burnout* terjadi pada individu pegawai konsultan pajak maka niatan untuk berpindah atau dalam hal ini *turnover intention* juga akan muncul sebagai *negative impact* dari *burnout*. Pegawai konsultan pajak yang mengalami tingkat pekerjaan yang tinggi dengan tekanan waktu yang cukup tinggi sehingga menimbulkan rasa *burnout* yang dialami, dimana jika rasa *burnout* yang dialami oleh individu tersebut meningkat maka *turnover intention* pada pegawai kantor konsultan pajak pun akan meningkat.

Burnout yang meningkat dialami konsultan pajak akan membuat sikap *turnover intention* konsultan pajak sebagai *negative impact* akan juga ikut meningkat

tercermin dalam *Theory of reasoned action behavior*. Norma subjektif yang merupakan salah satu faktor yang digunakan dalam *theory of reasoned action behavior* menyebabkan persepsi dari individu akan sesuatu yang terjadi membuat munculnya niatan. *Theory of reasoned action* menggambarkan keadaan ini dengan menunjukkan bahwa kepercayaan seseorang yang mengalami *burnout* dengan menggunakan norma subjektif atau penilaian peribadinya bahwa *burnout* itu merupakan hal yang negatif bagi dirinya sendiri sehingga menimbulkan sebuah niatan untuk melakukan *turnover intention* sebagai perilaku yang tepat dalam kondisi tersebut.

Hasil penelitian ini selain dijelaskan dengan *Theory of reasoned action* juga dalam beberapa hasil empiris yang sebelumnya dilakukan memiliki hasil penelitian yang sama sebagai empiris pendukung dalam penelitian ini. Studi empiris yang dilakukan oleh Ivanovic *et al.*, (2020) menemukan hasil dalam penelitiannya "*burnout has a positive impact on turnover intention*". Hasil penelitian yang serupa yang mendukung dilakukan oleh Ibrahim, (2017) menemukan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intentions*. Nafisah, (2019) menghasilkan penelitian yang mendukung penelitian ini, dimana *burnout* mampu mempengaruhi terjadi *turnover intention*.

Work-family conflict adalah faktor eksternal yang mempengaruhi adanya *turnover intention* pada pegawai kantor konsultan pajak, hal ini dikarenakan konflik yang terjadi diantara perannya sebagai keluarga dan perannya sebagai pegawai. Hasil penelitian ketiga dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh variabel *burnout* sebagai faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut, yang memiliki *negative impact* untuk melakukan *turnover intention*. Penelitian ini menghasilkan bahwa variabel *burnout* mampu memoderasi dan memperkuat *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah di saat seseorang individu dalam hal ini adalah pegawai kantor konsultan pajak, disaat individu tersebut mengalami tuntutan perannya sebagai anggota keluarga membuat individu tersebut harus dapat memberikan pilihan prioritas baik sebagai anggota keluarga atau pegawai dalam pekerjaan. Pelaporan pajak tahunan yang membuat peningkatan jumlah pekerjaan yang meningkat dan memerlukan waktu yang lebih untuk dapat menyelesaikannya, membuat terjadinya *burnout* muncul dalam diri masing-masing pegawai kantor konsultan pajak. Momentum konflik peran terjadi ditambah dengan rasa *burnout* yang semakin muncul menyebabkan semakin tingginya *turnover intention* itu dipilih sebagai jalan keluar.

Keadaan dimana faktor eksternal telah mampu membuat seorang individu melakukan atau mengambil suatu tindakan yang negative, disaat faktor internal muncul tentunya akan mampu memperkuat tindakan tersebut terrealisasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout* mampu memoderasi seorang individu dalam hal ini konsultan pajak untuk melakukan *turnover intention* karena pengaruh *work-family conflict* yang terjadi. Hasil ini menjelaskan bahwa keputusan *turnover intention* dilakukan karena adanya *work-family conflict* yang terjadi ditambah dengan *burnout* yang dialami oleh individu tersebut. *Theory of reasoned action* mendasari adanya faktor bagaimana sampai akhirnya niatan itu muncul, dimana niatan yang dihasilkan berawal dari sikap individu akan suatu fenomena

yang terjadi dan bagaimana individu menelaah dengan menggunakan norma subjektifnya sehingga secara teoritis niatan dari individu akan muncul. *Theory of reasoned action* menjelaskan bahwa perilaku individu yang berpeluang terjadi *turnover intention* karena dipicu oleh beberapa faktor yaitu internal dan eksternal, dimana faktor internal yang mempengaruhi perilaku manusia adalah pribadi dari manusia itu sendiri yang akan tercermin dari sikap individu dalam melihat fenomena yang terjadi, dan faktor eksternal adalah kondisi sosial dan informasi yang akan memberikan suatu terjemahan atas norma subjektif yang muncul sehingga suatu niatan yang timbul akan menjadikan relisasi tindakan dari individu.

Hasil dari penelitian ini selain mampu dijelaskan dengan teori yang ada, secara empiris juga didukung oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan seperti Nafisah, (2019) menjelaskan bahwa *burnout* mampu dalam memperkuat adanya hubungan yang terjadi antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Sarianti *et al.*, (2018) menemukan hasil "*Burnout is proven as a significant mediating variable of Work-Family Conflict with Turnover intention*".

SIMPULAN

Data didapat dari para responden yang memenuhi kualifikasi dalam penelitian telah dilakukan serangkaian pengujian, mulai dari pengujian instrumen, pengujian model penelitian, hingga pengujian hipotesis. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah *Work-family conflict* berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*, dimana dalam penelitian ini diketahui bahwa *work-family conflict* yang terjadi pada kehidupan konsultan pajak membuat mereka memilih untuk melakukan niatan berpindah dari tempat kerjanya. Keadaan ini menunjukan jika *work-family conflict* yang dialami meningkat akan membuat *turnover intention* menjadi meningkat pula.

Burnout berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*, dimana kondisi *burnout* yang merupakan faktor internal yang terjadi pada seorang konsultan pajak cenderung membuat *turnover intention* dilakukan. Kondisi dimana seorang konsultan pajak yang memiliki beban pekerjaan yang tinggal membuat *burnout* meningkat sehingga *turnover intention* yang terjadi pun akan ikut meningkat. *Burnout* mampu memperkuat hubungan *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, hal ini menjelaskan adanya peran *burnout* yang terjadi mampu memperkuat pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention* sehingga tingkat terjadinya *turnover intention* juga akan meningkat.

REFERENSI

- Murtiningrum, A. (2005). Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi. *Analisis Pengaruh Konflik Pekerjaan Keluarga Terhadap Stress Kerja Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasi*.
- Alimbudiono, R. S. (2020). Accounting Knowledge As A Contributing Intention On Improving Public Accounting Profession. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(9), 801-809.

- <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO9.801>
- Almaududi, S. (2019). Pengaruh Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operator Di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkit Jambi Unit Layanan Pusat Listrik Payo Selincih. *Journal of Economics and Business*, 193-201
- Andarini, E. (2018). Analisis Faktor Penyebab *Burnout* Syndrome dan Job Satisfaction Perawat di Rumah Sakit Petrokimia Gresik. *Tesis Program Studi Magister Keperawatan Universitas Airlangga*.
- Bagus, I., & Astika, P. (2018). Pengaruh Role Stress pada *Turnover intentions* Konsultan Pajak dengan Kompensasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *E-Jurnal Akuntansi*, 22, 1656-1681. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v22.i03.p01>
- Boyer-davis, S. (2019). Technostress in Accounting Professionals: A Quantitative Examination of the Differences Between Managers and Non-Managers. *Journal of Accounting and Finance*, 19(2). <https://doi.org/10.33423/jaf.v19i2.1384>
- Chang, E. (1999). Career Commitment As A Complex Moderator Of Organizational Commitment and *Turnover Intention*. *Human Relations*, 52(10), 1257-1278. <https://doi.org/10.1177/001872679905201002>
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). *Turnover intention* and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4-23. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408701>
- Direktorat Jenderal Pajak. (2020). Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2019. *Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pajak*, (021), 1-118. Retrieved from https://www.pajak.go.id/sites/default/files/2019-05/LAKIN_DJP_2018.pdf
- Direktorat Jenderal Pajak. (2021). Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pajak 2020. *Kementerian Keuangan Negara Republik Indonesia*, 1-159.
- Dordunu et al., (2020). *Turnover intentions* and job performance of accountants: The role of religiosity and spiritual intelligence. *Journal of Research in Emerging Markets*, 2(1), 43-61. <https://doi.org/10.30585/jrems.v2i1.405>
- ELÇI, M., et al., (2018). How *Burnout* Affects *Turnover intention*? The Conditional Effects of Subjective Vitality and Supervisor Support. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(1), 47-60. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60233>
- Empiris Pada Auditor, S., & Akuntan, K. (2008). *Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Turnover intentions Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Farizki, A., & Bohlen Purba, C. (2020). The Influence Of Job Stress, Organizational Climate And Job Environment On Employee *Turnover intention*. *Www.Ijbmm.Com International Journal of Business Marketing and Management*, 5(2), 2456-4559. Retrieved from www.ijbmm.com
- Fasyni, A., Armida, S., & Rini, S. (2020). *The Effect of Workload and Work-Family Conflict on Emotional Exhaustion*. 124, 644-652.
- Gharakhani, D., & Zaferanchi, A. (2019). The Effect of Job *Burnout* on *Turnover intention* with Regard to the Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Health*, 10(1), 109-117. <https://doi.org/10.29252/j.health.10.1.109>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harden, G., Boakye, K. G., & Ryan, S. (2018). *Turnover intention of Technology Professionals: A Social Exchange Theory Perspective*. *Journal of Computer Information Systems*, 58(4), 291–300. <https://doi.org/10.1080/08874417.2016.1236356>
- Hariyani, D. S. (2016). *Pengantar Akuntansi I (Teori & Praktik)*. <https://ikpi.or.id/en/dukung-peningkatan-kepatuhan-pajak-ikpi-perkuat-kapasitas-anggota/>
- Ikhsan, A., & Suprasto, H. B. (2008). *Teori Akuntansi & Riset Multiparadigma*. In *Perpus.Stiehidayatullah.Ac.Id*. Retrieved from https://simdos.unud.ac.id/uploads/file_pendidikan_1_dir/14e0659a437a97db0a7560d6644b766b.pdf
- Ivanovic, T., Ivancevic, S., & Maricic, M. (2020). *The relationship between recruiter burnout, work engagement and turnover intention: Evidence from Serbia*. *Engineering Economics*, 31(2), 197–210. <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.2.24100>
- Kemenkeu RI. (2019). *Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Pajak Tahun 2019. Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jendral Pajak*, (021), 1–169. Retrieved from https://www.pajak.go.id/sites/default/files/2019-05/LAKIN_DJP_2018.pdf
- Kuntary ibrahim, I. D. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover intentions Yang Dimediasi Oleh Burnout” (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram)*. *Jmm Unram - Master of Management Journal*, 6(2), 1–16. <https://doi.org/10.29303/jmm.v6i2.103>
- Kurnia, A. L. (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Stres Kerja Terhadap Turnover intention Auditor Dengan Kinerja Auditor Sebagai Variabel Moderating*. *Universitas Negeri Semarang, Thesis*.
- Kusumanegara, I. S., et all. (2018). *Work-family conflict on turnover intention regarding work stress as intervening variable*. *International Journal of Social Sciences and Humanities*, 2(2), 141–154. <https://doi.org/10.29332/ijssh.v2n2.153>
- Kusumawati, A., & Franksiska, R. (2018). *Work-family conflict and cyberloafing: the mediating role of work stress*. *Diponegoro International Journal of Business*, 1(2), 86. <https://doi.org/10.14710/dijb.1.2.2018.86-93>
- Lestari, D., Prahawan, W., Pascasarjana, P., Manajemen, M., Sultan, U., & Tirtayasa, A. (2016). *Terhadap Turnover intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*.
- Mahyarni. (2013a). *Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku*. *Jurnal El-Riyasah*, 4(1), 13–23. Retrieved from <http://ejournal.uin-suska.ac.id/index.php/elriyasah/article/view/17/13>
- Mahyarni, M. (2013b). *Theory Of Reasoned Action Dan Theory Of Planned Behavior (Sebuah Kajian Historis tentang Perilaku)*. *Jurnal El-Riyasah*, 4(1), 13. <https://doi.org/10.24014/jel.v4i1.17>
- Mantik, S. P., & Sunjoyo, S. (2018). *Dampak Konflik Keluarga-Pekerjaan Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Kerja*. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 18(1),

- 57-68. <https://doi.org/10.28932/jmm.v18i1.1096>
- Margaretta, H., & Riana, I. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pt. Fastrata Buana Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(3), 1149. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i03.p17>
- Muhdiyanto, & Mranani, M. (2017). Efek Mediasi *Burnout* Pada Pengaruh Konflik Pekerjaan- Keluarga Terhadap Intensi Keluar (Studi Empiris Pada Bank Umum Wilayah Jawa Tengah). *Universitas Muhammadiyah Magelang*, (2015), 191-204.
- Ngo-Henha, P. (2017). A Review of Existing *Turnover intention* Theories. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 11(11), 2760-2767.
- Ningsih, N. W. U., & Badera, I. D. N. (2018). Peran *Turnover intention* dalam Memediasi Pengaruh Locus Of Control Terhadap Perilaku Disfungsional Auditor. *E-Jurnal Akuntansi*, 25, 1565. <https://doi.org/10.24843/eja.2018.v25.i02.p28>
- Nouri, H., & Parker, R. J. (2020). Turnover in public accounting firms: a literature review. *Managerial Auditing Journal*, 35(2), 294-321. <https://doi.org/10.1108/MAJ-03-2018-1823>
- Nurmayanti, S., Putra, D., & Sakti, B. (2018). *The Effect of Job Satisfaction Mediation on The Influence of Work-Family Conflict Toward Turnover intention (A Study on Four-Star Hotels Employees in Mataram City)*. (August), 60-66.
- Pertiwi, N. S., & Piartrini, P. S. (2020). The Effect of Job Insecurity on Job Satisfaction and Intention to Quit , Case Employee of Indo China Service Company. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 4(6), 18-22. Retrieved from <https://www.ajhssr.com/wp-content/uploads/2020/06/C20461822.pdf>
- Praptadi, P. A., & Supartha, I. W. G. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict dan Kelelahan Emosional Terhadap Intention To Leave. *E-Jurnal Manajemen Unud, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia*, 6(6), 2876-2903.
- Rahayu, L. P. D., & Widhiyani, L. S. (2020). Pengaruh Role Stress Terhadap Perilaku *Burnout* Auditor Yang Dimoderasi Oleh Emotional Quetient KAP Provinsi Bali. *E-Jurnal Akuntansi*, 30(2), 334. <https://doi.org/10.24843/eja.2020.v30.i02.p05>
- Ram dini D.H, H. H. . (2020). The Influence of Knowledge management. *Dinasti International Journal of Management Science*, 1(2), 191-203. <https://doi.org/10.31933/DIJMS>
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Samsu. (2017). Metode penelitian: teori dan aplikasi penelitian kualitatif, kuantitatif, mixed methods, serta research & development. In *Diterbitkan oleh: Pusat Studi Agama dan Kemasyarakatan (PUSAKA)*.
- Sarianti, R., Fitria, Y., & Engriani, Y. (2018). *The Effects of Work-Family Conflict on Turnover intention of Banksr Employees in Padang with Burnout as The Mediating*

- Variable*. 57(Piceeba), 292–300. <https://doi.org/10.2991/piceeba-18.2018.59>
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The *Turnover intention* Affect University Management. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439–448. <https://doi.org/10.31843/jmbi.v5i3.178>
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stress Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Turnover intention* dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi di Bank Internasional Indonesia). *Tesis. Magister Manajemen Pascasarjana. Universitas Diponegoro. Semarang*, 1–130.
- Susilawati, N. K., & Darma, G. S. (2019). the Most Important Factors That Determine *Turnover intention*. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 94(10), 249–256. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-10.32>
- The Wiley Encyclopedia of Health Psychology. (2020). *The Wiley Encyclopedia of Health Psychology*. <https://doi.org/10.1002/9781119057840>
- Tubay, J. B. (2019). International Review of Management and Marketing The Role of Job Satisfaction and Organizational Commitment on *Turnover intentions* of Accounting Professionals in Big 3 Auditing Firms in the Philippines with Moderating Effect of Leader-member Exchange. *International Review of Management and Marketing* |, 9(2), 84–88. Retrieved from <http://www.econjournals.com>
- Vinet, L., & Zhedanov, A. (2011). A “missing” family of classical orthogonal polynomials. In *Journal of Physics A: Mathematical and Theoretical* (Vol. 44). <https://doi.org/10.1088/1751-8113/44/8/085201>
- Wen, T., Zhang, Y., Wang, X., & Tang, G. (2018). Factors influencing *turnover intention* among primary care doctors: A cross-sectional study in Chongqing, China. *Human Resources for Health*, 16(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/s12960-018-0274-z>
- Widya, Y., & Purba, S. D. (2019). Apakah Work-Family Conflict Berdampak pada *Turnover intention*? (Studi pada Perawat Wanita). *Journal Df Business & Applied Management*, 12(1), 91–106.
- Yustrianthe, R. H. (2008). Pengaruh Flexible Work Arrangement terhadap Role Conflict, Role Overload, Reduced Personal Accomplishment, Job Satisfaction dan Intention to Stay. *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 127–138. Retrieved from http://www.tsm.ac.id/JBA/JBA10.3Desember2008/2_Artikel_JBA10.3Desember2008.pdf