

PENGARUH *WORK FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH *BURNOUT* PADA PEREMPUAN PASCA PANDEMI COVID – 19

**Putu Ari Pertiwi Sanjiwani¹
I Wayan Sucipta Wibawa²
I Komang Suryadnya Diputra³**

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Bali,
Indonesia

Email: arisanjiwani2@unmas.ac.id

ABSTRAK

Perempuan mempunyai peran ganda sebagai ibu rumah tangga dan pencari nafkah. Hal ini sering menimbulkan konflik bagi keluarga dan pekerjaannya sehingga mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan. Selain itu dengan peran gandanya menimbulkan adanya kelelahan yang berkepanjangan. Riset ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work family conflict* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *burnout* pada perempuan yang sudah menikah dan bekerja. Penelitian dilaksanakan di Kabupaten Gianyar dengan kriteria perempuan yang sudah menikah dan bekerja. Jumlah sampel ialah 112 orang responden. Teknik analisis menerapkan SEM (Structural Equation Model) dengan pendekatan PLS, dan uji VAF untuk menguji efek mediasi. Hasil penelitian memperlihatkan *work family conflict* memengaruhi positif terhadap *burnout*, *work family conflict* tidak memengaruhi secara langsung terhadap *turnover intention*, *burnout* terbukti dapat memediasi hubungan *work family conflict* terhadap *turnover intention*, dan *burnout* memengaruhi positif terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Work Family Conflict; Burnout; Turnover Intention; Teori Perilaku*

ABSTRACT

Women have dual roles as breadwinners and housewives. So that it creates conflicts for the family and its work so that it considers leaving the job. In addition, the dual role causes prolonged fatigue. This study aims to determine the relationship of work family conflict to turnover intention mediated by burnout for married and working women. The research was conducted in Gianyar Regency with the criteria of married and working women. The number of samples was 112 respondents. The analysis technique used SEM (Structural Equation Model) with PLS approach, and VAF test to test the mediation effect. The results showed that work family conflict has not direct effect on turnover intention, burnout has a positive effect on turnover intention, work family conflict has a positive effect on burnout, and burnout is proven to mediate the relationship between work family conflict and turnover intention.

Keywords: *Work Family Conflict; Burnout; Turnover Intention; theory of behavior*

PENDAHULUAN

Belakangan ini pasca pandemi *covid-19* perempuan mempunyai peran ganda. Sejak tahun 2020 terkonfirmasi 6.765.727 kasus *covid – 19* di Indonesia (Kemenkes RI, 2023). Tidak sekadar jadi ibu rumah tangga namun juga mencari nafkah. Berkurangnya fungsi laki – laki sebagai pencari nafkah karena adanya pemutusan hubungan kerja (PHK) dan meninggal dunia akibat terjangkit virus. Sehingga perempuan lebih banyak yang keluar untuk bekerja. Berdasarkan penelitian awal ditemukan bahwa perempuan ini memilih bekerja menjadi karyawan baik menjadi karyawan tetap maupun kontrak serta kaum perempuan sering mengalami kelelahan kerja dan berkeinginan untuk keluar dari pekerjaannya yang dipicu oleh adanya konflik kepentingan antara urusan keluarga dan bekerja.

Sebuah perusahaan dapat berdiri dan berkembang dinilai dari adanya perilaku sumber daya manusia yang bergerak mencapai tujuan perusahaan. Perilaku ini merupakan fenomena yang terjadi sering kali memengaruhi kinerja karyawan. Karyawan menjadi faktor penentu dalam mencapai sasaran perusahaan secara efisien dan efektif (Yani, 2016). Bentuk perilaku ini yaitu keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan atau dalam konteks ini dinyatakan pula dengan *turnover intention*.

Turnover intention merupakan permasalahan yang kerap dialami perusahaan di negara berkembang (Mardikaningsih, 2022). Pengertian *Turnover intention* ialah suatu niat seseorang untuk berhenti bekerja secara sukarela dari pekerjaannya yang dijalani sekarang (Riana, 2017). *Turnover intention* merupakan Tindakan yang tidak bertanggung jawab karena dapat menyebabkan penurunan kinerja perusahaan (Nonik, 2022). *Turnover intention* yang terjadi pasca pandemi sangatlah membawa kerugian untuk perusahaan, sebab akan lebih banyak mengeluarkan biaya untuk rekrutmen karyawan baru (Finthariasari, *et al.*, 2020). *Work family conflict* dalam hal ini turut menjadi faktor yang berkontribusi dalam memengaruhi *Turnover Intention*.

Work family conflict muncul ketika antara pekerjaan dan keluarga perannya melebihi yang lainnya (Minarika, 2020). Ini ialah konflik antar peran sebagai ketidaksesuaian pekerja dengan tekanan peran yang ada di dalam keluarga, oleh karenanya dalam memenuhi tuntutan satu peran maka pemenuhan atas tuntutan peran yang lain akan sulit (Ashar, 2017). Sementara *work family conflict* berdasarkan penjelasan dari Ibrahim, *et al* (2019), yakni terjadinya bentuk konflik antar peran pada saat individu harus mengalami tekanan peran yang berlawanan antara keluarga dengan pekerjaannya. Berdasarkan arah konflik, maka terdapat dua jenis konflik, yakni keluarga yang mengganggu pekerjaan dan pekerjaan yang mengganggu keluarga.

Permasalahan *Work Family Conflict* yang dihadapi karyawan menjadi pemicu adanya ketegangan dan didera stres baik bagi diri karyawan sebagai

individu maupun sebagai anggota keluarga. Terjadinya *work-family conflict* membentuk pilihan untuk seseorang untuk lebih memberatkan antara keluarga ataukah pekerjaannya. Kondisi ini ke depannya akan memberikan kemungkinan adanya niat keluar dari pekerjaannya.

Penelitian terdahulu mengungkapkan pendapat hasil penelitian berbeda yang mengkaji pengaruh *Work family conflict* terhadap Turnover Intention. Nanda (2015) di risetnya mengungkapkan bahwa tingginya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan di picu oleh adanya *Work Family Conflict*. Hasil yang sama ditemukan di riset Tariana (2016) bahwa tingginya *Work family conflict* akan memengaruhi tingginya tingkat *Turnover Intention*. Akan tetapi berlawanan dari hasil penelitian bahwa tidak signifikan antara *Work family conflict* terhadap Turnover Intention. *Work family conflict* terhadap *Turnover intention* berdasarkan penelitian dari Yani (2016) tidak ditemukan hubungan signifikan.

Dengan adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu maka perlu dimasukkan variabel mediasi atas permasalahan *Work family conflict* dengan Turnover Intention. Untuk bisa memediasi kedua variabel tersebut, maka peneliti menambahkan variabel *Burnout*. *Burnout* ditunjukkan dengan adanya rasa kecemasan dan letih berkepanjangan (Dhakirah, 2021). Hal ini terjadi karena karyawan melakukan pekerjaan dengan monoton dan keterpaksaan. Menurut Nafisah (2019) *burnout* ialah tanda kelelahan dan stress yang berlebihan yang dialami oleh karyawan.

Theory of planned behavior atau yang disebut sebagai teori perilaku yang direncanakan yang dipaparkan oleh Ajzen (1972) menjadi acuan dalam riset ini. Teori ini berkaitan dengan perilaku dan keyakinan. Penjelasan dalam teori ini bahwa persepsi norma subjektif, sikap, dan pengendalian perilaku terhadap perilaku secara serempak membentuk tingkah laku seseorang. Asumsi dari teori ini bahwa perilaku individu ditunjukkan sebab suatu alasan, yakni individu yang bersangkutan berpikir terkait akibat dari tindakan yang dilaksanakan serta memutuskan dengan hati-hati agar bisa menghindari hal-hal lainnya dan agar dapat mencapai hasil tertentu.

Costantini dalam Christy (2021) memberikan pemaparan bahwa theory of planned behavior yaitu suatu teori psikologi sosial yang umum diaplikasikan dalam memahami tingkah laku dalam pengaturan organisasi. Selain itu juga merupakan teori berbasis kognisi yang menyangkut korelasi antara niat, kontrol, norma, keyakinan, serta perilaku yang sudah diterapkan secara luas sebab pendekatan praktis dari teori ini yaitu dengan merubah struktur kognitif yang melandasi tingkah laku tersebut sehingga akan dapat merubah perilaku tertentu.

Intensi keluar atau *turnover intention* yaitu suatu niat ataupun kecenderungan pegawai untuk secara sukarela berpindah ke tempat lainnya atau berhenti dari pekerjaannya sesuai pilihan yang dibuatnya (Mobley, 2011). *Work family conflict* ialah sarana yang dimanfaatkan dalam melihat stress kerja beberapa karyawan dalam perusahaan. Definisi dari *work family conflict* sendiri yaitu terjadinya konflik peran pada pegawai, yang mana karyawan tersebut di satu

sisi harus bekerja di kantor sementara sisi lainnya harus secara utuh memperhatikan keluarganya (Nafisah, 2019). Yue dkk. (2015) memberikan definisi komprehensif dari *work family conflict* yaitu sebuah masalah peranan yang mana pekerja gagal dalam menyelaraskan kehidupan pekerjaan dan kehidupan pribadinya, dan salah satu di antara pekerjaan atau kehidupan pribadinya tersebut saling mengganggu.

Burnout didefinisikan sebagai kondisi kelelahan mental, emosional, serta fisik akibat stres berkepanjangan dan berlebihan dalam pekerjaan yang dijalani (Maslach, 1998). Kondisi ini menjadikan pekerja merasakan tekanan. Tekanan ini bersumber dari rekan kerja, pelanggan, orang lain di sekitarnya, dirinya sendiri, serta sebagainya. Adanya tekanan tersebut membentuk rasa bersalah yang pada akhirnya memacu mereka bekerja semakin keras (Hardiani, 2021).

Adapun hipotesis yang diajukan dalam riset ini ialah sebagai berikut:

H₁: *Work Family Conflict* memengaruhi positif signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Work family conflict bisa memicu karyawan melakukan *turnover intention* atau berkeinginan untuk pindah. Rubel *et al.* (2017), Lathifah dan Rohman (2014), Ngadiman dkk. (2014) dan Nafisah (2019) memperlihatkan *Work Family Conflict* terhadap *Turnover intention* memberi pengaruh signifikan dan positif.

H₂: *Work family conflict* memengaruhi positif signifikan terhadap *Burnout*

Work family conflict yang secara terus-menerus dirasakan bisa menjadikan pekerjaan terganggu dan berdampak kepada sinisme dan *burnout* atau kelelahan kerja. Penelitian yang dilaksanakan Ramadhi *et al.* (2021) menemukan bahwa *work family conflict* tidak memengaruhi *burnout*. Berbeda dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Hardiani (2021), Prijayanti (2015), Mete *et al.* (2014), Cahyono (2021), dan Laeeque (2014) memperlihatkan antara *Work family conflict* kepada *Burnout* ditemukan pengaruh positif signifikan.

H₃: *Burnout* memengaruhi positif signifikan kepada *Turnover Intention*

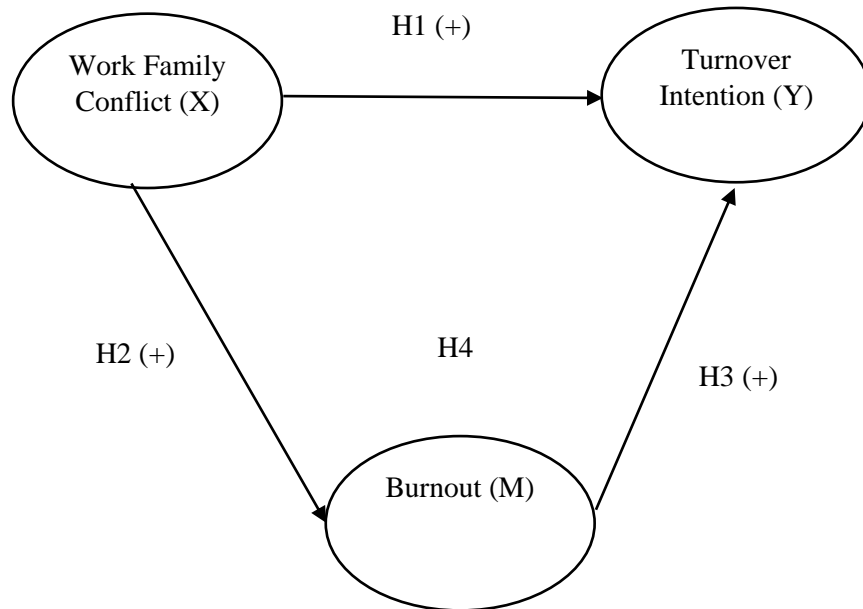
Suatu perusahaan harus menyempurnakan dan lebih lanjut mengembangkan pemahaman terkait efek negative *burnout* kepada *turnover intention*. Tingginya *burnout* yang dimiliki seseorang dapat memacu peningkatan *turnover intention* untuk meninggalkan pekerjaannya dan juga organisasinya. Scanlan dan Still (2019), Mahoney *et al.* (2020), Wulansari (2017), Carson *et al.* (2016), Kardiawan (2018) & Liu & Lo (2017) mengemukakan hasil penelitian bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif dari *Burnout* kepada *Turnover Intention*.

H₄: *Burnout* secara signifikan memediasi *Work family conflict* kepada *Turnover Intention*

Kuvaas *et al.* (2017), Saleem *et al.* (2016), Christy (2021), Ajizah (2022) & Astuti dan Palupingdyah (2018) di risetnya didapatkan hasil yaitu *Burnout* memiliki pengaruh signifikan positif menjadi variabel mediasi antara *Work family conflict* kepada *Turnover Intention*. Ini memperlihatkan bahwa antara work stress kepada *turnover intention* dapat dimediasi oleh *burnout*. Riset ini berfokus

dalam melihat bagaimana perempuan yang sudah menikah dan bekerja pada akhirnya melakukan perilaku tertentu maupun berniat untuk mengambil keputusan tertentu.

kerangka konseptual yang bisa digambarkan untuk menerangkan hubungan antar variabel, yaitu:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gambar 1 diatas mengindikasikan yakni *work family conflict* sebagai variabel bebas (X), variabel terikat (Y) yaitu *turnover intention* serta variabel mediasi (M) yaitu *burnout*. Model riset ini mengadaptasi penelitian dari Thanacoody *et al.* (2009) menghubungkan ketiga variabel tersebut. Penelitian yang dilaksanakan dengan waktu, situasi dan sampel yang berbeda diharapkan menemukan hasil yang lebih dapat digambarkan secara teori dan kenyataan.

METODE PENELITIAN

Riset ini menggunakan konsep *Causal Explanatory* dalam rangka melihat hubungan sebab akibat (kausal) antar variabel dengan uji hipotesis. *Work family conflict*, *turnover intention* dan *burnout* ditetapkan menjadi objek riset ini. Ruang lingkup riset ini yaitu Perempuan yang sudah bekerja dan menikah di Kabupaten Gianyar.

Variabel dependennya ialah *Turnover intention* (Y) dengan mengadopsi instrumen dari Mobley *et al* (1979) yaitu dengan 3 dimensi; (Y1) *Thinking of quitting* (Mempertimbangkan untuk pindah meninggalkan perusahaan), manusia memiliki akal pikiram yang digunakan untuk menimbang mengenai menetap atau meninggalkan perusahaan; (Y2) *Intention to search* (Keinginan untuk mencari

pekerjaan diluar organisasi), manusia memiliki kemampuan untuk menggali informasi pekerjaan yang dirasa akan lebih baik dibandingkan dengan saat ini; (Y3) *Intention to quit* (keputusan untuk meninggalkan perusahaan), manusia mampu membuat keputusan akan menetap dengan kondisi pekerjaan saat ini atau meninggalkan perusahaan mencari pekerjaan yang lebih baik kondisinya.

Variabel independent ialah *Work family conflict* (X) dengan mengadopsi instrumen dari Greenhaus dan Beutell (1985) yaitu dengan tiga dimensi: (X1) Konflik berbasis waktu, yaitu permasalahan yang terjadi pada waktu dalam bekerja; (X2) Konflik berbasis tegangan, yaitu adanya permasalahan yang terjadi menyebabkan tegangan antar situasi; (X3) Konflik berbasis perilaku, yaitu adanya permasalahan yang terjadi akibat adanya perubahan perilaku pemicu masalah.

Variabel Mediasi ialah *Burnout* (M). *Burnout* dalam riset ini mengadopsi instrumen dari Greenberg *et al* (1993) yaitu dengan 4 dimensi: (M1) Kelelahan secara emosional, manusia mempunyai suatu hal yang hanya dapat dirasakan oleh individu secara emosional; (M2) Kelelahan secara fisik, manusia memiliki kekuatan fisik yang berbeda-beda dan tidak dapat disamaratakan di setiap perusahaan; (M3) Merasa prestasi diri yang rendah, manusia memiliki rasa akan keputusasaan mengenai prestasinya dalam bekerja; (M4) *Depersonalization* atau *sinisme*.

Perolehan sumber data riset ini dengan cara online melalui pengisian kuisisioner serta riset awal lewat wawancara via online yang menyangkut variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Populasi dan Sampel penelitian ialah 112 orang responden yang didapatkan melalui metode sampling sederhana. Sampel jenuh dipergunakan pada riset ini, yakni sampel yang dipergunakan ialah seluruh populasi penelitian. Langkah mengumpulkan data menggunakan kuisisioner dan wawancara. Riset ini menggunakan dua pendekatan dalam menganalisis dan menarik kesimpulan, yakni: 1) Uji efek mediasi menggunakan pendekatan VAF (*Variance Accounted For*). 2) Pendekatan *component based* atau *variance-based* dengan PLS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara ringkas yang dimaksud dengan karakteristik responden yaitu data responden yang dihimpun dalam rangka memahami informasi responden. Sehingga didapat karakteristik responden dalam riset ini dipaparkan melalui penyajian karakteristik responden menurut variabel demografi seperti pendidikan, usia, masa kerja serta status kepegawaian. Presentase menunjukkan mayoritas tingkat pendidikannya ada Sarjana (S1) sebanyak 45 orang responden. Responden yang lulusan SMA ada 16 orang responden. Responden yang lulusan Diploma ada 30 orang responden. Terdapat 17 orang responden yang lulusan Pascasarjana (S2) dan terdapat 4 orang responden yang memperdalam Profesi.

Kemudian dilihat dari karakteristik usia, terdapat 53 responden berusia 21-29 tahun. Usia 30-38 tahun terdapat 28 orang responden. Usia diatas 39 tahun terdapat 31 orang responden. Terlihat dari uraian usia bahwa perempuan yang

bekerja tidak hanya yang berada dalam usia produktif namun mendekati usia monopuse juga tetap bekerja. Perempuan pada riset ini memiliki masa kerja yang dapat dikatakan cukup lama sehingga nantinya dapat digunakan sebagai alasan dalam turnover intention. Lama bekerja 1 - 5 tahun ada sejumlah 37 responden, sejumlah 29 responden berkisar 6 - 10 tahun. Terbanyak ialah lama bekerja diatas 10 tahun ialah 46 orang responden.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah	Presentase (%)
1	Pendidikan	SMA	16	14.3
		S1	45	40.2
		S2	17	15.2
		Diploma	30	26.8
		Profesi	4	3.5
Jumlah			112	100
2	Usia	21-29 Tahun	53	47.3
		30-38 Tahun	28	25
		≥ 39 Tahun	31	27.7
Jumlah			112	100
3	Masa Kerja	1-5 Tahun	37	33.0
		6-10 Tahun	29	25.9
		≥ 11 Tahun	46	41.1
Jumlah			112	100

Sumber: Output PLS 4.0, 2023

Fungsi dari deskripsi variabel penelitian dalam hal ini yaitu untuk mendeskripsikan penilaian rerata responden terkait variabel penelitian, dan jawaban yang didapatkan nantinya akan disajikan dalam interval kelas.

Tabel 2.
Interpretasi Rentang Nilai Skor Variabel Penelitian

No.	Skor	Work Family Conflict	Turnover Intention	Burnout
1	1 – 1.80	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
2	1.81 – 2.60	Rendah	Rendah	Rendah
3	2.61 – 3.40	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi
4	3.41 – 4.20	Tinggi	Tinggi	Tinggi
5	4.21 – 5.00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi

Sumber: Output PLS 4.0, 2023

Tabel 3.
Hasil Uji Convergent Validity *Burnout*

Variabel	<i>Burnout</i> (M)	Turnover Intention (Y)	Work Family Conflict (X)	Keterangan
M1.1	0.922			Valid
M1.2	0.787			Valid
M1.3	0.960			Valid
M2.1	0.880			Valid
M2.2	0.743			Valid
M2.3	0.853			Valid
M3.1	0.922			Valid
M3.2	0.952			Valid
M3.3	0.948			Valid
M4.1	0.761			Valid
M4.2	0.854			Valid
M4.3	0.841			Valid

Sumber: Output PLS 4.0, 2023

Data tersebut bisa dilihat bahwa outer loading *burnout* semuanya menunjukkan melebihi 0.70. Maka, data penelitian dapat dikatakan valid. Sehingga variabel *burnout* (M) dapat digunakan untuk melanjutkan penelitian dengan semua indikator yang ada (M1.1 – M4.3).

Tabel 4.
Hasil Uji Convergent Validity Work Family Conflict

Variabel	<i>Burnout</i> (M)	Turnover Intention (Y)	Work Family Conflict (X)	Keterangan
X1.1			0.773	Valid
X1.2			0.740	Valid
X1.3			0.742	Valid
X2.1			0.814	Valid
X2.2			0.944	Valid
X2.3			0.873	Valid
X3.1			0.721	Valid
X3.2			0.949	Valid
X3.3			0.801	Valid

Sumber: Output PLS 4.0, 2023

Data tersebut, memperlihatkan outer loading *work family conflict* semuanya menunjukkan melewati 0.70. Maka, data penelitian ialah valid. Sehingga seluruh indikator dapat digunakan dalam penelitian. Sehingga penelitian dapat dilanjutkan dengan semua variabel (X1.1 – X3.1)

Tabel 5.
Hasil Uji Convergent Validity Turnover Intention

Variabel	<i>Burnout</i> (M)	Turnover Intention (Y)	Work Family Conflict (X)	Keterangan
Y1.1		0.776		Valid
Y1.2		0.938		Valid
Y1.3		0.894		Valid
Y2.1		0.968		Valid
Y2.2		0.776		Valid
Y2.3		0.964		Valid
Y3.1		0.922		Valid
Y3.2		0.853		Valid
Y3.3		0.947		Valid

Sumber: Output PLS 4.0, 2023

Data tersebut, memperlihatkan outer loading *turnover intention* semuanya menunjukkan melewati 0.70. sehingga data penelitian dapat dikatakan valid. Sehingga semua indikator *turnover intention* dapat dipergunakan. Penelitian dapat dilanjutkan dengan semua indikator penelitian (Y1.1 – Y3.3)

Tabel 6.
Nilai Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Work Family Conflict	0.970	0.973	Reliabel
<i>Lanjutan Tabel 6</i>			
Turnover Intention	0.968	0.973	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.938	0.948	Reliabel

Sumber: Output PLS 4.0, 2023

Mengacu data tersebut bisa dilihat composite reliability bernilai yang melebihi 0.70, atau ini memperlihatkan bahwa reliabilitas dari ketiga variabel X (0.970), Y (0.968), dan M (0.938) penelitian tergolong baik. Sehingga penelitian

dengan variabel *Work family conflict* (X), *Turnover intention* (Y), dan *Burnout* (M) dapat dilanjutkan.

Tabel 7.
Hasil Uji R-Square

	R-Square	Adjusted R Square	Keterangan
<i>Burnout</i> (M)	0.931	0.931	Kuat
<i>Turnover intention</i> (Y)	0.986	0.986	Kuat

Sumber: Output PLS 4.0, 2023

Berlandaskan Tabel 7 bisa dijelaskan R-Square yaitu 0.931 atau memperlihatkan variabilitas *burnout* (M) yang dapat dijelaskan oleh *work family conflict* (X) yaitu sejumlah 93.1% sementara sebagiannya lagi yaitu 6.9% diterangkan variabel lainnya di luar model. Koefisien R-Square bernilai 0.986 atau bisa dilihat bahwa sejumlah 98,6% variabilitas *turnover intention* (Y) bisa diterangkan *work family conflict* (X), sementara sebagiannya lagi yaitu 1.4% diterangkan variabel lainnya di luar model. Sehingga penelitian dapat dilanjutkan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian.

Tabel 8.
Hasil Uji Pengaruh Langsung

	Original Sampel (O)	T Statitik (O/STDEV)	P Values	Keterangan
<i>Burnout</i> (M) → <i>Turnover intention</i> (Y)	1.074	18.468	0.000	Signifikan
<i>Work family conflict</i> (X) → <i>Burnout</i> (M)	0.965	109.161	0.000	Signifikan
<i>Work family conflict</i> (X) → <i>Turnover intention</i> (Y)	-0.084	1.382	0.167	Tidak Signifikan

Sumber: Output Data PLS 4.0, 2023

Berdasarkan Tabel 8 di atas didapatkan P-value dan t-statistik setiap variabel penelitian. Skor P-value variabel *burnout* kepada *turnover intention* yaitu sejumlah 0.000. Karena nilai $P\text{-value}/2 < 0.05$ dengan nilai beta sebanyak 1.074, maka bisa didapatkan kesimpulan yaitu *burnout* kepada *turnover intention* memberi pengaruh signifikan dan positif. Variabel *work family conflict* kepada *burnout* mempunyai P-value bernilai 0.000. sebab angka $P\text{-value}/2 < 0.05$ dan beta 0.965, maka dapat dinyatakan pengaruh *work family conflict* kepada *burnout* ialah signifikan dan positif. Variabel *work family conflict* kepada *turnover intention* memiliki P-value bernilai 0.167. sebab angka $P\text{-value}/2 > 0.05$ bernilai beta (-) 0.084, maka didapatkan kesimpulan yaitu secara negatif dan tidak signifikan *work family conflict* memengaruhi *turnover intention*.

Tabel 9.
Hasil Pengujian Pagaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	P – Values	Keterangan
<i>Work family conflict</i> (X) → <i>Burnout</i> (M) → Turover Intention (Y)	1.036	18.491	0.000	Signifikan

Sumber; Output PLS 4.0, 2023

Mengacu data tersebut, bisa dilihat bahwa P-values yang didapatkan ialah 0.000. Sebab nilainya < 0.05 ($0.00 < 0.05$), dengan demikian bisa didapat kesimpulan *work family conflict* kepada *turnover intention* memiliki yaitu pengaruh tidak langsung yang signifikan.

Tabel 10.
Nilai Path Coefficients

Variabel	<i>Burnout</i> (M)	<i>Turnover intention</i> (Y)
<i>Burnout</i> (M)		1.074
<i>Work family conflict</i> (X)	0.965	-0.084

Sumber: Output PLS 4.0, 2023

Berdasarkan Tabel 10 path coefficients memperlihatkan *burnout* berkontribusi *turnover intention* yakni 1.074. Ini selaras akan hipotesis ketiga. Path coefficients -0.084 menunjukkan tidak ada pengaruh kepada hipotesis pertama. Path coefficients menunjukkan *work family conflict* berkontribusi kepada *burnout* yakni 0.965. Hasil ini mendukung hipotesis kedua.

Dalam model riset ini, efek mediasi diuji sehubungan dengan adanya variabel antara yaitu variabel *burnout* (M). pengujian efek mediasi dilaksanakan mengikuti prosedur analisis mediasi (Hair *et al.*, 2017), Adapun hasil uji efek mediasi pada riset ini, yaitu:

Tabel 11.
Hasil Pengujian Efek Mediasi

Pengaruh Antar Variabel	Path coefficients (Original Sampel/O)		P-Values	Keterangan
	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung		
<i>Work family conflict</i> (X) → Turover Intention (Y)	-0.084		0.167	Tidak Signifikan
<i>Work family conflict</i> (X) → <i>Burnout</i> (M) → Turover Intention (Y)		1.036	0.000	Signifikan
Kesimpulan	Complete Mediation			

Sumber: Output PLS 4.0, 2023

Tabel 11 menjelaskan bahwa P-value variabel *work family conflict* kepada *turnover intention* melalui *burnout* sejumlah $0.000 < 0.05$, dengan demikian bisa didapat kesimpulan bahwa *work family conflict* kepada *turnover intention* memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan. Sedangkan variabel *work family conflict* kepada *turnover intention* secara langsung mempunyai P-value senilai $0.167 > 0.05$, dan bisa didapatkan simpulan yaitu pengaruh langsung tidak signifikan. Selain itu nilai beta (koefisien jalur) hasil pengujian pengaruh tidak langsung (indirect effect) *work family conflict* kepada *turnover intention* melalui *burnout* ialah 1.036, serta nilai beta (koefisien jalur) hasil pengujian langsung (direct effect) *work family conflict* kepada *turnover intention* ialah -0.084 . Nilai beta dan P-value dari kedua hasil memiliki arah yang berbeda (tidak searah). Sehingga *burnout* menjadi pemediasi penuh antara *work family conflict* kepada *turnover intention*.

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa *work family conflict* memengaruhi positif bersignifikan kepada *turnover intention* pada perempuan yang sudah berkeluarga sekaligus bekerja di Kabupaten Gianyar. Namun hasil penelitian bertolak belakang. Pada riset ini mengindikasikan yakni *work family conflicts* secara bermakna memberi pengaruh kepada *turnover intention*. Kondisi tersebut berarti semakin banyak permasalahan *work family conflict* tidak memengaruhi *turnover intention* dalam bekerja. Sebuah perusahaan dapat berdiri dan berkembang dinilai dari adanya perilaku sumber daya manusia yang bergerak mencapai tujuan perusahaan. Perilaku ini merupakan fenomena yang terjadi sering kali memengaruhi kinerja karyawan. Ini sama seperti penelitian dari Christy (2021) *work family conflict* terhadap *turnover intention* tidak memberikan pengaruh. Selain itu juga mengindikasikan yaitu riset ini dengan penelitian dari Wang *et al* (2017), Afsar (2017), Li *et al* (2022), Yildiz *et al* (2021), Riptiono (2017), Kashif (2020), Agar *et al* (2018), Yucel *et al* (2023), Lu *et al* (2017) dan Ke *et al* (2019), memiliki perbedaan yang menerangkan bahwa bertambah tingginya *work family conflict* bisa memicu peningkatan *turnover intention* secara langsung. Kondisi tersebut mengindikasikan yakni *work family conflict* memang ialah variabel belum bisa secara signifikan memaksimalkan *turnover intention*, maka maka riset ini menolak hipotesis pertama.

Hipotesis kedua (H2) yakni *work family conflict* memengaruhi positif bersignifikan kepada *burnout*. *Burnout* secara fisik maupun perasaan yang dirasakan oleh seseorang khususnya bagi perempuan yang sudah menikah dan bekerja membuat merasa Lelah, jenuh, kurang bersemangat melakukan pekerjaan dan lesu dalam bekerja. Peran ganda pada perempuan yang berkeluarga dan bekerja berarti memiliki tanggung jawab yang ganda juga. Fase *burnout* ialah tahap yang mana seseorang lelah bukan sebatas mental saja, akan tetapi juga fisik, dan kondisi tersebut dianalogikan semacam kertas yang habis terbakar serta sebatas tersisa abu panas saja. *Burnout* sama halnya seperti kepercayaan seseorang tentang hal yang negatif dalam dirinya, dengan demikian akan memicu

suatu keinginan meninggalkan hal yang menyebabkan dirinya negatif. Riset ini sejalan akan penelitian dari Ibrahim (2017) dan Ivanovic *et al* (2020) menerangkan bahwa secara positif signifikan *work family conflict* memberi pengaruh pada *burnout*. Semakin banyak permasalahan dalam keluarga akan memengaruhi kelelahan baik fisik maupun mental dari seseorang. Maka dinyatakan diterima hipotesis kedua penelitian.

Hipotesis ketiga (H3) yaitu *burnout* memengaruhi positif signifikan kepada turnover intention. Riset ini didapatkan hasil yaitu secara positif signifikan *burnout* memengaruhi turnover intention. Hasil tersebut memaparkan bahwa perempuan *burnout* disebabkan oleh kelelahan dalam bekerja setiap harinya, dan kurang nyaman saat bekerja sehingga berpikiran untuk meninggalkan pekerjaan. Selain kelelahan *burnout* juga disebabkan ada perasaan kurang dalam pencapaian dalam bekerja sehingga berniat jika pindah pekerjaan di bidang yang lebih dikuasai akan lebih dihargai dan diperlakukan dengan baik. Kesibukan dari wanita yang berkeluarga melebihi kesibukan lelaki pada saat di rumah, di antaranya mereka dituntut untuk mengurus rumah tangga, suami, dan anaknya. Para wanita pada saat di luar rumah juga disibukkan dengan bekerja, khususnya pada perusahaan serta terikat kontrak yang menuntut agar mereka tepat waktu, kerja secara shift pada akhir pekan atau hari-hari libur nasional, serta padatnya jam kerja semakin menjadikan karyawan wanita kesulitan berkumpul bersama keluarga mereka.

Kondisi semacam inilah yang menjadikan karyawan memiliki keluar dari pekerjaannya sekarang serta dirasa sulit dalam melakukan pembagian peran sebagai karyawan perusahaan dan peran keluarga atau ibu rumah tangga, namun keputusan tersebut memerlukan pertimbangan serta pemikiran matang, mengingat bahwa semakin tinggi kebutuhan finansial dalam keluarga. Selain adanya niatan untuk berpindah pekerjaan jika seseorang mengalami *burnout* akan menimbulkan permasalahan baru bagi tempatnya bekerja. Sehingga *burnout* ini ialah permasalahan serius yang perlu dicegah dan diperhatikan oleh perusahaan.

Zulkarnai dalam permatasari (2021) memberikan pemaparan bahwa dalam teori seringkali dinyatakan bahwa karyawan dengan *burnout* menyalahkan siapapun dan apapun, mereka merasa kecewa jika perusahaan gagal memberi lingkungan kerja sehat untuk dirinya, dengan demikian mereka menolak melakukan pengembangan diri serta pada akhirnya mempunyai turnover intention. Riset ini sejalan akan penelitian dari Putrihadiningrum (2021), Soelton *et al.* (2020), Sundari (2022), Faaruk (2020), Ekel (2019), Oetoyo (2022), dan Chairiza (2018) dengan hasil yaitu *burnout* secara positif signifikan memberi pengaruh pada turnover intention. Maka, hipotesis ketiga dalam riset ini diterima.

Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa *burnout* dapat memediasi pengaruh *work family conflict* kepada turnover intention. Ini bermakna, tingginya Work-Family Conflict memicu peningkatan rasa tertekan pada karyawan. Kondisi tersebut cenderung menjadikan karyawan lelah berlebihan, baik berdasarkan segi mental ataupun fisik. Kelelahan secara berlebihan yang dirasakannya tersebut,

menjadikan mereka berupaya menemukan pekerjaan lainnya yang dinilai relatif lebih ringan serta menjadikannya mampu menyelaraskan waktu antara keluarga dan pekerjaannya. Hasil tersebut menerangkan bahwa putusan *turnover intention* disebabkan oleh terjadinya *work-family conflict* diikuti *burnout* pada seseorang yang bersangkutan. Theory of reasoned action melandasi faktor bagaimana hingga munculnya niatan tersebut, di mana niat yang terbentuk bermula dari sikap seseorang kepada fenomena tertentu serta cara mereka dalam melakukan telaah dengan norma subjektifnya, sehingga akan timbul niatan dari seseorang tersebut secara teoritis. Hamdani (2019), Natalin (2021), Hamid (2017), Putra (2022), dan Sarianti *et al* (2018) menyatakan *burnout* dapat menjadi variabel mediasi signifikan dan positif *work family conflict* kepada *turnover intension*. Oleh karena itu, antara teori dan hasil penelitian sesuai maka hipotesis keempat dari riset ini diterima.

SIMPULAN DAN SARAN

Data dari responden penelitian sudah diuji, baik itu dari uji model penelitian, uji instrumen, maupun uji hipotesis. Analisis data dan pemaparan pembahasan sebelumnya bisa didapatkan kesimpulan bahwa *Work-family conflict* secara langsung tidak memengaruhi *turnover intention*, di mana dinyatakan bahwa terjadinya *work-family conflict* pada wanita yang telah menikah dan bekerja ini tidak ada niatan berpindah pekerjaan. Kondisi tersebut memperlihatkan apabila *work-family conflict* tidak memicu peningkatan *turnover intention*.

Secara positif signifikan *work family conflict* memengaruhi *burnout*. Atau ini memiliki arti bahwa bertambah tingginya *work family conflict* maka juga tinggi *burnout* atau kelelahan kerja karyawan. Peran ganda dari individu yakni peran sebagai karyawan dan orang tua, atau dalam hal ini mempunyai tanggung jawab secara ganda. Kondisi tersebut bisa secara bersama akan memicu kelelahan emosi dan fisik seseorang. Khususnya, karyawan wanita yang berperan krusial dalam keluarga mereka yakni dituntut mengurus anak, suami, memperhatikan keluarga mereka, akan tetapi terdapat pula peran lainnya yang wajib untuk dipenuhi yakni menjadi karyawan rumah sakit sebagai tanggung jawabnya. Adanya peran ganda tersebut tentu menyita pikiran, tenaga, dan waktu seseorang, oleh karena itu akan timbul peran yang tidak seimbang dan pada akhirnya memicu *burnout* atau dinamakan dengan kelelahan bekerja.

Secara positif *Burnout* memengaruhi *turnover intention*, di mana *burnout* termasuk faktor internal pada konsultan pajak sehingga menjadikannya cenderung mempunyai *turnover intention*. Keadaan di mana perempuan menikah dan bekerja dengan tingginya beban pekerjaan tentu memicu peningkatan *burnout* dengan demikian akan diikuti pula peningkatan *turnover intention*. Terjadinya kondisi ini dikarenakan bahwa tingginya tingkat *burnout*, menjadikan karyawan berusaha menghindari dari kondisi tersebut supaya tidak menjadikan gairahnya dalam bekerja semakin menurun. Upaya yang bisa dilaksanakan di antaranya yakni dengan melakukan pencarian pekerjaan lain atau alternatif perusahaan.

Burnout dapat menguatkan hubungan work-family conflict kepada turnover intention. Kondisi tersebut menerangkan bahwa terdapatnya peran *burnout* dapat menguatkan pengaruh work-family conflict kepada turnover intention, sehingga terjadi peningkatan turnover intention. Ini memiliki makna, tingginya Work-Family Conflict semakin menjadikan rasa tertekan pada karyawan meningkat. sehingga, hal tersebut menjadikan karyawan cenderung merasakan kelelahan berlebihan, baik mental ataupun fisik. Kelelahan berlebihan tersebut pada akhirnya menjadikan karyawan berusaha menemukan pekerjaan lainnya yang dinilai relatif lebih ringan serta dapat membantunya menyelaraskan waktu antara keluarga dan pekerjaannya.

Keterbatasan yang dialami selama proses penelitian berlangsung hanya menggunakan satu variabel bebas yakni *work family conflict* (X) yang memengaruhi variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y), dan satu variabel mediasi yaitu *burnout* (M). Selain itu penyebaran kuisioner, masih ada sebagian dari responden menjawab semua pertanyaan kuisioner dengan terburu-buru, oleh karena itu bisa memengaruhi pada hasil penelitian. Saran untuk peneliti berikutnya yaitu agar mempergunakan sampel lebih besar yang memiliki variasi karakteristik responden yang lebih banyak.

REFERENSI

- Afsar, B., & Rehman, Z. U. (2017). Relationship between Work-Family Conflict, Job Embeddedness, Workplace Flexibility, and Turnover Intentions. *Makara Human Behavior Studies in Asia*, 21(2). <https://doi.org/10.7454/mssh.v21i2.3504>
- Ajizah, N. (2022). Pengaruh *Work family conflict* Dan Work Overload Kepada Job Performance : *Burnout* Sebagai Variabel Intervening. *Skripsi*
- Ajzen, I. (2002). Perceived behavioral control, self-efficacy, locus of control, and the theory of planned behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, 32(4). <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2002.tb00236.x>
- Asghar, M., Gull, N., Bashir, M., & Akbar, M. (2018). The Impact of Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Moderating Role of Perceived Family Supportive Supervisor Behavior. *Journal of Hotel & Business Management*, 7(1). <https://dx.doi.org/10.4172/2169-0286.1000178>
- Ashar, A., & Harsanti, I. (2016). Hubungan *Work family conflict* Dengan Quality of Work Life Pada Karyawan Wanita Perusahaan Swasta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Gunadarma*, 9(2).
- Astuti, N., & Palupiningdyah. (2018). The Effect of Work Overload on Job Performance with Emotional Exhaustion as Mediating Variable (Study at Employee of Production Department PT. Royal Korindah Purbalingga). *Management Analysis Journal*, 7(2).
- Carson, R. L., Baumgartner, J. J., Ota, C. L., Kuhn, A. P., & Durr, A. (2017). An Ecological Momentary Assessment of *Burnout*, Rejuvenation Strategies, Job Satisfaction, and Quitting Intentions in Childcare

- Teachers. *Early Childhood Education Journal*, 45(6). <https://doi.org/10.1007/s10643-016-0831-9>
- Cahyono, A. B. F. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict terhadap *Burnout* pada anggota Brimob dengan Psychological Capital dan Religious Coping sebagai moderator. *Skripsi*.
- Chairiza, D., Zulkarnain, & Zahreni, S. (2018). Pengaruh *Burnout* dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel The Influence of *Burnout* and Employee Engagement toward Employee *Turnover intention* of Hotel Employee. *ANALITIKA: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 10(2).
- Dhakirah, S., Hidayatinnisa, N., & Setiawati, R. A. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap *Turnover Intention* Yang Dimediasi Oleh Kelelahan Kerja. *Jurnal Riset Entrepreneurship*, 4(1). <https://doi.org/10.30587/jre.v4i1.2223>
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, Irvan. (2019). Pengaruh *Burnout*, Employee Engagement Dan Kompensasi Terhadap *Turnover intention* Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4).
- Faaroeq, S. A. (2020). Pengaruh job demand terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada karyawan work from home. *Forum Ilmiah*, 17(3).
- Finthariasari, M., Ekowati, S., Ranidiah, F., Yuniarti, R., & Muchlis, M. (2020). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap *Turnover Intention* Melalui Komitmen Organisasi. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(3). <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i3.4584>
- Hamdani, R. T., & Ng, S. (2019). Pengembangan Model Role Stressor Dalam Memprediksi *Turnover Intention* Pada Kantor Akuntan Publik Di Indonesia. *Ajar*, 2(02). <https://doi.org/10.35129/ajar.v2i02.82>
- Hang-Yue, N., Foley, S., & Loi, R. (2005). Work role stressors and turnover intentions: A study of professional clergy in Hong Kong. *International Journal of Human Resource Management*, 16(11). <https://doi.org/10.1080/09585190500315141>
- Hardiani, W. A. A. (2020). Pengaruh *Work family conflict* Dan Beban Kerja Terhadap *Burnout* dan Dampaknya Pada Cyberloafing (Studi Pada PT PLN (Persero) Pusat Manajemen Konstruksi). *Jurnal Visi Manajemen (JVM)*.
- Hamid, R. A., & Ahmad, U. N. U. (2017). The mediation effect of *burnout* on the relationship between work-family conflict and *turnover intention* among Malaysian women engineers. *Advanced Science Letters*, 23(9). <https://doi.org/10.1166/asl.2017.10006>
- Hidayah Ibrahim, S. N., Suan, C. L., & Karatepe, O. M. (2019). The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. *International Journal of Manpower*, 40(4). <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2017-0320>
- Ivanovic, T., Ivancevic, S., & Maricic, M. (2020). The relationship between recruiter *burnout*, work engagement and turnover intention: Evidence from Serbia. *Engineering Economics*, 31(2). <https://doi.org/10.5755/j01.ee.31.2.24100>

- Kardiawan, R., & Budiono. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan *Burnout* Terhadap *Turnover intention* Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4).
- Kashif, M. F., & Israr, S. (2020). Relationship between Work-Family Conflict and *Turnover intention* of University Teachers in Lahore. *Global Sociological Review*, V(III). [https://doi.org/10.31703/gsr.2020\(v-iii\).13](https://doi.org/10.31703/gsr.2020(v-iii).13)
- Ke, J., Zhou, J., & Zhu, W. (2019). The Impact of Police Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Roles of Organizational Support and Job *Burnout*. *Open Journal of Social Sciences*, 07(04). <https://doi.org/10.4236/jss.2019.74001>
- Kuvaas, B., Buch, R., Weibel, A., Dysvik, A., & Nerstad, C. G. L. (2017). Do intrinsic and extrinsic motivation relate differently to employee outcomes? *Journal of Economic Psychology*, 61. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2017.05.004>
- Laeque, S. H. (2014). Role of Work-Family Conflict in Job *Burnout*: Support from the Banking Sector of Pakistan. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 40. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.40.1>
- Li, X., Chen, X., & Gao, D. (2022). Influence of Work-Family Conflict on *Turnover intention* of Primary and Secondary School Teachers: Serial Mediating Role of Psychological Contract and Job Satisfaction. *Frontiers in Psychiatry*, 13. <https://doi.org/10.3389/fpsy.2022.869344>
- Liu, H. L., & Lo, V. hwei. (2017). An Integrated Model Of Workload, Autonomy, *Burnout*, Job Satisfaction, and *Turnover intention* Among Taiwanese Reporters. *Asian Journal of Communication* 28(2). <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Lu, Y., Hu, X. M., Huang, X. L., Zhuang, X. D., Guo, P., Feng, L. F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y. T. (2017). The relationship between job satisfaction, work stress, work-family conflict, and *turnover intention* among physicians in Guangdong, China: A cross-sectional study. *BMJ Open*, 7(5). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Mardikaningsih, R., & Arifin, S. (2022). Pengaruh Keterlibatan Karyawan Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Baruna Horizon*, 5(1). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i1.76>
- Maslach, C. (1998). *A multidimensional theory of burnout*. *Theories of organizational stress*. 68(85)
- Mete, M., Ünal, Ö. F., & Bilen, A. (2014). Impact of Work-Family Conflict and *Burnout* on Performance of Accounting Professionals. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 131. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.04.115>
- Minarika, A. (2020). Pengaruh *Work family conflict* dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT. Pacific Eastern Coconut Utama Pangandaran). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, Volume 2 | Nomor 1 | Maret 2020, 2(1).
- Mobley, W. H. (2011). Pergantian Karyawan: Sebab Akibat dan Pengendaliannya. In *PT Pustaka Binaman Pressindo*.

- Natalin, M., & Satrya, A. (2021). *The Influence of Work-Family Conflict and Perceived Organizational Support on Turnover intention through Mediation Emotional Exhaustion on Indonesian Garment Workers*. <https://doi.org/10.4108/eai.14-9-2020.2304602>
- Nafisah, D. (2019). Pengaruh Work Family Conflict, Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi. *Skripsi*.
- Nugraha, S., & Ohara-Hirano, Y. (2014). Mental Health Predictor of the Sixth Batch Indonesian Nurse and Certified Care Worker Candidates Migrate to Japan under the Japan–Indonesia Economic Partnership Agreement in Pre-migration Stage. *Journal of Health Science*, 2.
- Oetoyo, D. A. F. (2022). Pengaruh Work-Family Conflict (Wfc) Dan Workplace Stress (Wps) Terhadap *Burnout* Dengan Perceived Supervisor Support (Pss) Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Perawat Perempuan RSUD ULIN Banjarmasin di Ruang ICU, IGD dan Hemodialisa). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(2). <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i2.214>
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan *Burnout* Terhadap *Turnover intention* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan RS di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(11).
- Prijayanti, I. (2015). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap *Burnout* pada Karyawan PT. X. *Skripsi*.
- 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). <https://doi.org/10.24843/eja.2022.v32.i03.p07>
- Putrihadiningrum, D. C., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2021). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN JOB INSECURITY TERHADAP *BURNOUT* KARYAWAN MILLENNIAL DI CV. MAPAN. *Media Mahardhika*, 19(2). <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.263>
- Ramadhi, R., Rivai, H. A., & Lukito, H. (2021). Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap *Burnout* Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. *Jurnal Penelitian dan Kajian Menara Ilmu*. 15(2). <https://doi.org/10.31869/mi.v15i2.2784>
- Rasminingsih, N. K. N., & Sanjiwani, P. A. P. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Transformational Leadership, dan Kompensasi Finansial Terhadap Turnover Intension dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi. *Cakrawala Repositori IMWI*, 5(2). <https://doi.org/10.52851/cakrawala.v5i2.115>
- 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).
- Riptiono, S. (2019). Analisis Pengaruh *Work Family Conflict* Dan Family Work Conflict Terhadap *Turnover Intention* Dengan Job Strees Sebagai Mediasi (Studi Pada Karyawan Wanita Cv. Tiga Mutiara). *Managament*

- Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2).
<https://doi.org/10.33369/insight.12.2.13-22>
- Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., & Rimi, N. N. (2017). The Mediating Role of Work–Family Conflict on Role Stressors and Employee *Turnover intention* Relationship in Labour-oriented Organizations. *Global Business Review*, 18(6). <https://doi.org/10.1177/0972150917713061>
- Saleem, M. A., Zahra, S., Ahmad, R., & Ismail, H. (2016). Predictors of customer loyalty in the Pakistani banking industry: a moderated-mediation study. *International Journal of Bank Marketing*, 34(3). <https://doi.org/10.1108/IJBM-12-2014-0172>
- Sarianti, R., Fitria, Y., & Engriani, Y. (2018). *The Effects of Work-Family Conflict on Turnover intention of Banks Employees in Padang with Burnout as The Mediating Variable*. <https://doi.org/10.2991/piceeba-18.2018.59>
- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020). *The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables*. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.034>
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui *Burnout* dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2). <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Thanacoody, P. R., Bartram, T., & Casimir, G. (2009). The effects of *burnout* and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave: A study of Australian cancer workers. *Journal of Health, Organisation and Management*, 23(1). <https://doi.org/10.1108/14777260910942551>
- Wang, I. A., Lee, B. W., & Wu, S. T. (2017). The relationships among work-family conflict, *turnover intention* and organizational citizenship behavior in the hospitality industry of Taiwan. *International Journal of Manpower*, 38(8). <https://doi.org/10.1108/IJM-04-2015-0056>
- Wulansari, H., & Yuniawan, A., (2017). Analisis Pengaruh *Work family conflict* Dan Family Work Conflict Terhadap Turnover To Quit Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4).
- Yani, N. W. M. S. A., Sudibya, I. G. A., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Work-Family Conflict dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan *Turnover intention* Karyawan Wanita. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(3).
- Yildiz, B., Yildiz, H., & Ayaz Arda, O. (2021). Relationship between work–family conflict and *turnover intention* in nurses: A meta-analytic review. In *Journal of Advanced Nursing* (Vol. 77, Issue 8). <https://doi.org/10.1111/jan.14846>
- Yucel, I., Şirin, M. S., & Baş, M. (2023). 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, 72(3). <https://doi.org/10.1108/IJPPM-07-2020-0361>