

PENGARUH *WORK-FAMILY CONFLICT* DAN KELELAHAN EMOSIONAL TERHADAP *INTENTION TO LEAVE*

Putu Aris Praptadi¹
I Wayan Gede Supartha²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia
e-mail: arispraptadi8@yahoo.co.id

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work-family conflict* dan kelelahan emosional terhadap *intention to leave*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan perempuan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan perempuan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan (sampling jenuh). Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 41 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala likert 5 poin untuk mengukur 10 item pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *intention to leave* karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan. Kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap *intention to leave* karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan. Pemimpin masing-masing LPD sebaiknya menunjukkan rasa kepedulian dan memperlakukan karyawan perempuan dengan baik. Hal ini bertujuan agar tingkat *intention to leave* karyawan dapat berkurang dan dikelola dengan baik.

Kata Kunci: *work-family conflict, kelelahan emosional, intention to leave*

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the effect of work-family conflict and emotional fatigue of the intention to leave. This research was carried out on female employees Village Credit Institutions (LPD) in South Denpasar. Population in this study were all female employees of Village Credit Institutions (LPD) in South Denpasar (sampling saturated). Samples taken in this study were as many as 41 people. Data collection is done by distributing questionnaires using 5-point likert scale to measure 10 question items. Analysis technique used is multiple linear regression analysis. Result analysis showed that work-family conflict has positive influence on intention to leave employees in the Village Credit Institutions (LPD) in South Denpasar. Emotional exhaustion positive effect on intention to leave employees in the Village Credit Institutions (LPD) in South Denpasar. LPD respective leaders should show a sense of caring and treating women with good employees. It is intended that the level of intention to leave employees can be reduced and managed properly.

Keywords: *work-family conflict, emotional exhaustion, intention to leave*

PENDAHULUAN

Saat ini banyak perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting karena, melalui sumber daya manusia dapat menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi atau dijalankan (Rivai dan Sagala, 2011:14). Permasalahan yang hampir sering dihadapi oleh perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia ialah mempertahankan sumber daya potensial yang dimiliki agar tidak meninggalkan organisasi (Handoko, 2001).

Tingginya tingkat *Intention to leave* pada perusahaan menyebabkan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pengembangan karir yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kompetensi yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali (Suwandi dan Indriantoro 1999). Beberapa kasus tertentu, *Intention to leave* memang diperlukan oleh perusahaan terutama terhadap karyawan dengan kinerja rendah (Hollenbeck dan Williams 1986). Menurut Mobley (1977) *Intention to leave* karyawan di organisasi memiliki pengaruh yang penting dalam kehidupan organisasi, satu sisi pergantian karyawan berdampak positif yang akan mempengaruhi hasil dari kinerja, namun di sisi lain sebagian besar karyawan yang berhenti ataupun berpindah membawa pengaruh yang kurang baik terhadap organisasi, baik dari segi biaya maupun dari segi hilangnya waktu dan kesempatan untuk memanfaatkan peluang. Keterangan tersebut sejalan dengan apa yang ditemukan dimana beberapa karyawan berfikir dan berencana untuk berhenti dari pekerjaannya dan selanjutnya mencari alternatif pekerjaan lain, dimana hal

tersebut dapat merugikan perusahaan dengan berbagai macam masalah yang ditimbulkan oleh adanya *intention to leave* dari karyawan.

Berdasarkan obeservasi yang dilakukan di lapangan, ditemukan adanya gejala-gejala *intention to leave* yang dialami oleh karyawan perempuan di LPD. Menurut Ni Nyoman Margiani yang bekerja di LPD Sesetan merasa bahwa ia lelah secara mental dikarenakan tuntutan dari pekerjaannya dan berfikir untuk meninggalkan LPD. Ni Wayan Candri dari LPD Pedungan juga menuturkan ia lelah secara fisik dalam menjalankan tuntutan dari pekerjaannya, sedangkan Ni Ketut Siti dan Ni ketut Suartini merasa tuntutan kerja dari LPD mengurangi waktu mereka dalam menjalankan peran dalam keluarga (sebagai ibu rumah tangga). Beberapa pendapat para responden diatas dapat menyatakan bahwa karyawan-karyawan tersebut mengalami indikasi gejala *intention to leave*.

Salah satu penyebab tingginya tingkat *intention to leave* perusahaan adalah *work-family conflict*. Ditemukan khususnya karyawan perempuan mengalami suatu konflik peran dikarenakan adanya dua peran yang saling bertentangan (peran ganda), dimana mereka merasa bahwa tuntutan dari salah satu peran tersebut dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan dari peran yang lain. *Work-family conflict* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada peran lainnya yang berimbas pada adanya masalah yang menyebabkan meningkatnya *intention to leave* dari karyawan tersebut. Penemuan tersebut berbanding lurus dengan dukungan penelitian para ahli dimana satu penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* telah berkorelasi positif dengan *intention to leave* untuk

sampel guru, administrator, karyawan garis depan dan tenaga penjualan (Netemeyer *et al.*, 1996).

Penelitian lain menunjukkan bahwa *work-family conflict* telah meningkatkan keinginan berpindah tenaga penjualan di AS, Puerto Rico, dan Rumania (Netemeyer *et al.*, 2004). *Work-family conflict* timbul saat seseorang yang melakukan perannya dalam suatu pekerjaan mengalami kesulitan melakukan perannya dalam keluarga maupun sebaliknya (Latifah dan Rohman, 2014). *Work-family conflict* bisa timbul dari tuntutan waktu yang sulit sehingga dapat menyebabkan stress. Stres berasal dari satu peran yang *spills over* ke peran lain kemudian mengganggu kualitas hidup, dan perilaku yang tepat dalam satu domain tetapi dianggap tidak tepat di domain lainnya (Aslam *et al.*, 2011). *Work-family conflict* telah mendapat perhatian besar dari akademisi dan peneliti, karena hal ini mempengaruhi kegiatan kerja dan masalah keluarga (Adams *et al.*, 1996). Oleh karena itu *work-family conflict* tidak hanya menciptakan masalah bagi kehidupan kerja tapi mempengaruhi kehidupan pribadi (Burke *et al.*, 1980).

Selain *work-family conflict*, ada bukti bahwa karyawan rentan terhadap kelelahan emosional (Ledgerwood *et al.*, 1998), yang merupakan salah satu komponen dari *burnout*. Maslach dan Jackson (1981) yang mengembangkan *Burnout Inventory*, mengklaim bahwa *burnout* adalah suatu hal yang dapat membangun multi dimensi yang terdiri dari tiga komponen yang berbeda, komponen yang di maksud adalah kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya prestasi pribadi. Mereka mendefinisikan *burnout* sebagai " sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi antara individu-individu yang

melakukan pekerjaan (Maslach dan Jackson, 1981). Banyak peneliti telah sepakat bahwa kelelahan emosional adalah tahap pertama dari 'sindrom *burnout*' (Gaines dan Jermier, 1983). Menurut Jourdain dan Chenevert (2010) kelelahan emosional memiliki hubungan langsung dengan *intention to leave* melalui keluhan psikosomatik dan komitmen profesional di antara perawat.

Firth *et al.* (2004) dalam penelitiannya dengan objek pramuniaga menemukan bahwa kelelahan emosional dan stres selain berpengaruh signifikan pada kepuasan kerja juga berpengaruh besar secara langsung terhadap *Intention to leave* pada seseorang. Sebuah meta-analisis oleh Mor Barak *et al.* (2001) tentang hubungan antara variabel demografi menemukan bahwa *burnout*, stress, ketidakpuasan kerja dan kelelahan emosional adalah prediktor terkuat *intention to leave*. Sejalan dengan hasil penelitian di atas dalam hal ini juga temukan bahwa karyawan yang mengalami kelelahan emosional yang berupa kelelahan fisik, emosi, dan mental yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan meningkatkan *intention to leave* karyawan. Pada akhirnya, studi yang membujur telah menunjukkan bahwa kelelahan emosional secara signifikan berhubungan dengan *intention to leave* (Wright dan Cropanzano, 1998).

Teori *conservation of resource* (COR) menunjukkan, individu mengalami kelelahan emosional ketika mereka kehilangan sumber daya (misalnya, waktu, uang, dan pengetahuan) saat menangani kesulitan yang berasal dari peran pekerjaan dan keluarga (Hobfoll, 1989). *Work-family conflict* dan kelelahan emosional cenderung memberi efek merugikan pada hasil pekerjaan karyawan seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi afektif, dan *intention to leave*

(Karatepe dan Uludag, 2007). Gagasan ini konsisten dengan teori *conservation of resource* (COR) secara khusus, teori COR menetapkan kerangka kerja untuk dampak *work-family conflict* dan motivasi intrinsik pada kelelahan emosional dan dampak dari *work-family conflict* dan kelelahan emosional pada atas hasil pekerjaan (Grandey dan Cropanzano, 1999).

Menurut Peraturan Daerah Provinsi Bali Nomor 3 Tahun 2007, Lembaga Perkreditan Desa (LPD) merupakan badan usaha keuangan milik desa yang melaksanakan kegiatan usaha di lingkungan desa dan untuk krama desa. Lembaga ini dibentuk setelah mengikuti seminar yang telah diselenggarakan oleh Departemen Dalam Negeri yang bertajuk Seminar Kredit Pedesaan di Semarang pada tanggal 20-21 Februari 1984.

Berdasarkan hasil seminar tersebut Pemerintah Provinsi Bali mengambil langkah cepat dan visioner dengan mendirikan lembaga keuangan pedesaan yang disebut Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Pada awalnya, pendirian LPD dirintis dan diputuskan oleh Gubernur Bali saat itu, Prof. Dr. Ida Bagus Mantra pada tahun 1984. LPD bertujuan untuk membantu Desa Pakraman dalam menjalankan fungsi kulturalnya, yang merupakan salah satu unsur kelembagaan Desa Pakraman yang menjalankan fungsi keuangan Desa Pakraman untuk mengelola potensi keuangan Desa Pakraman. Lembaga ini sangat berpotensi dan telah terbukti dalam memajukan kesejahteraan masyarakat desa dan memenuhi kepentingan desa itu sendiri. Khususnya yang menjadi tempat penelitian penulis dalam hal ini adalah empat LPD yang terletak di Kecamatan Denpasar Selatan

yaitu, LPD Desa Pakraman Sesetan, LPD Desa Pakraman Pedungan, LPD Desa Pakraman Pemogan dan LPD Desa Pakraman Kapaon.

LPD dalam hal ini memberikan tambahan jam kerja kepada seluruh karyawan, hal tersebut menyebabkan karyawan tidak mampu untuk menjalankan peran lainnya dikarenakan salah satu peran dapat mengurangi waktu untuk peran lainnya, seperti waktu bersama keluarga. Kejadian tersebut dapat memicu niat dari karyawan untuk meninggalkan organisasi, dengan harapan karyawan mendapatkan peran yang jauh lebih baik di pekerjaan lainnya. Faktor penambahan jam kerja, faktor mental seperti kelelahan yang berupa kecemasan dan menurunnya fungsi intelektual dapat mengakibatkan menurunnya kreatifitas seorang karyawan, dikarenakan organisasi kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide-ide mereka dalam kegiatan organisasi dan tuntutan kerja yang tinggi dari organisasi. Setiap organisasi yang ingin menjaga karyawannya tetap bertahan seharusnya mampu untuk memberikan keringanan jam kerja kepada karyawan dan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, oleh karena karyawan merupakan aset yang penting bagi sebuah perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti pengaruh *work-family conflict* dan kelelahan emosional terhadap *intention to leave* karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan.

Berdasarkan uraian pada latar belakang, yang menjadi pokok pembahasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap *intention to leave* karyawan pada lembaga perkreditan desa di

Denpasar Selatan?; 2). Bagaimana pengaruh kelelahan emosional terhadap *intention to leave* karyawan pada lembaga perkreditan desa di Denpasar Selatan?

Berdasarkan permasalahan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah: 1). Untuk menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap *intention to leave* karyawan pada lembaga perkreditan desa di Denpasar Selatan; 2). Untuk menganalisis pengaruh kelelahan emosional terhadap *intention to leave* karyawan pada lembaga perkreditan desa di Denpasar Selatan.

Intention to leave didefinisikan sebagai rencana karyawan untuk berniat meninggalkan pekerjaan saat ini dan seterusnya untuk mencari pekerjaan lain dalam waktu dekat (Weisberg, 1994). *Intention to leave* merupakan persepsi negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang mana memiliki potensi untuk meninggalkan organisasi apabila mereka merasakan ketidaksenangan dan kelelahan dalam bekerja (Khan *et al.*, 2014). *Intention to leave* telah didefinisikan sebagai kekuatan keyakinan individu bahwa ia akan tinggal atau meninggalkan organisasi di mana dia saat ini bekerja (Boshoff *et al.*, 2002). *Intention to leave* tercermin dalam pikiran dan akibatnya dideklarasikan oleh anggota bahwa mereka benar-benar ingin meninggalkan (Park dan Kim, 2009). Menurut Mobley *et al.* (1979) tersedia empat bagian kognitif dari *Intention to leave* yaitu: 1) Berpikir untuk berhenti. 2) Berencana untuk tinggal atau meninggalkan. 3) Pencarian untuk karir alternatif. 4) Keinginan untuk meninggalkan karir saat ini.

Menurut Netemeyer *et al.* (1996) *work-family conflict* adalah bentuk konflik antar peran dimana terdapat tuntutan umum pada waktu yang dihabiskan dan

ketegangan yang diciptakan oleh pekerjaan mengganggu untuk melakukan tanggung jawab yang berhubungan dengan keluarga. Khan *et al.* (1964) mendefinisikan *work-family conflict* sebagai bentuk konflik *interrole* di mana konflik *interrole* terjadi karena tidak mungkin bagi seseorang untuk fokus memenuhi semua peran pekerjaan dan keluarga, karena setiap peran membutuhkan waktu, energi dan komitmen. *Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja (Boles *et al.*, 2001). *Work-family conflict* adalah konflik yang terjadi karena adanya ketidakseimbangan peran antara tanggung jawab di tempat tinggal dengan di tempat kerja (Boles *et al.*, 2001).

Maslach dan Jackson (1981) menyatakan kelelahan emosional adalah suatu perasaan emosional yang berlebihan dan sumber daya emosional seseorang yang telah habis yang dialirkan oleh kontak seseorang dengan orang lain, kelelahan emosional selalu didahului oleh satu gejala umum, yaitu timbulnya rasa cemas setiap ingin memulai bekerja. Freudenberger (1974) mendefinisikan kelelahan emosional sebagai suatu respons individual yang unik terhadap stress yang dialami diluar kelaziman pada hubungan interpersonal karena dorongan emosional yang kuat, timbulnya perasaan seakan-akan tak ada orang yang membantunya, depresi, perasaan terbelenggu dan putus asa. Kelelahan emosional atau dikenal sebagai *emotional exhaustion* bersumber dari *burnout*, yaitu suatu keadaan di mana seorang pekerja merasa kehabisan tenaga, kehilangan gairah kerja dan bersikap acuh tak acuh (Leiter dan Maslach, 1988). Menurut Widiastuti dan Kamsih (2008) kelelahan emosional sebagai dimensi dari *burnout* muncul karena

stres berlebihan dan sulit diatasi yang dapat menghantarkan individu pada keadaan yang lebih buruk dimana muncul apatisme, sinisme, frustrasi, dan penarikan diri.

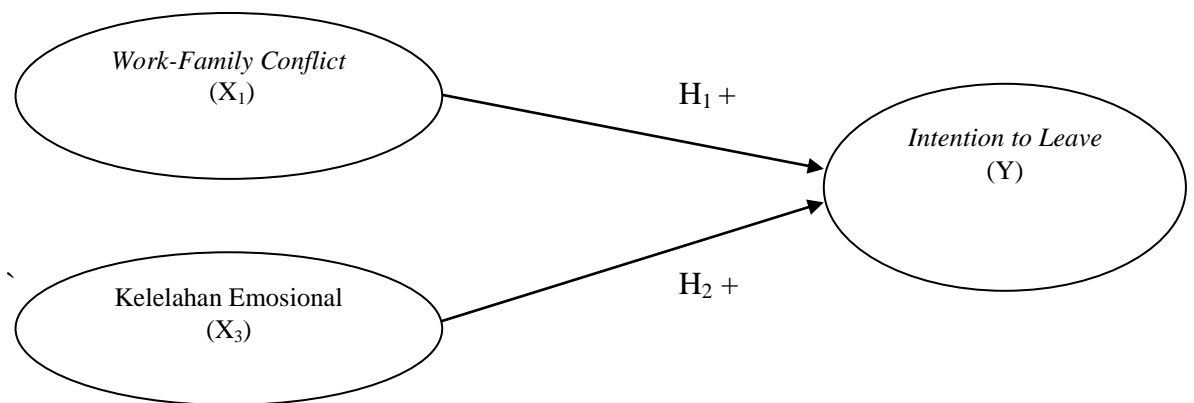
Hang-yue *et al.* (2005) mengungkapkan bahwa di antara peran stres, hanya ambiguitas peran dan *work-family conflict* yang memiliki efek yang positif dan signifikan terhadap *intention to leave*. Penelitian terbaru yang melibatkan sampel dari delapan negara Eropa menemukan hubungan yang kuat antara *work-family conflict* dengan *intention to leave* di sebagian besar konteks negara (Simon *et al.*, 2004). Minyen Ku (2007) membahas tentang pemeriksaan *work-family conflict* dan *intention to leave* di antara perguruan tinggi dan manajer pelayanan makanan universitas, dalam kesimpulan dari penelitian ini *work-family conflict* secara statistik berhubungan positif signifikan dengan *intention to leave*. (Ghayyur dan Jamal 2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *work to family conflict* and *family to work conflict* berkorelasi positif dan signifikan terhadap *intention to leave*, oleh karena itu *work-family conflict* menciptakan masalah bagi tenaga kerja yang mempengaruhi secara positif niat mereka untuk meninggalkan (*intention to leave*). Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *intention to leave*.

H₁ : *Work-Family Conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave*.

Boles *et al.* (1997), menemukan bahwa penjual yang mengalami peningkatan kadar kelelahan emosional, memiliki tingkat *intention to leave* yang tinggi. Cropanzano *et al.* (2003), juga melaporkan bahwa kelelahan emosional adalah prediktor yang signifikan dari keinginan berpindah. Sebuah pengawasan

dekat dari hasil uji model menunjukkan bahwa kelelahan emosional memiliki dampak positif yang kuat pada *intention to leave*, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan garis depan berpikir tentang meninggalkan organisasi ketika mereka mengalami kelelahan secara emosional (Karatepe dan Uludag 2007). Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat dinyatakan bahwa kelelahan emosional memiliki pengaruh positif terhadap *intention to leave*.

H₁ : Kelelahan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Intention to Leave*.



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Sumber :

H₁: Karatepe dan Uludag (2007) Thanacoody *et al.* (2009) Hang-yue *et al.* (2005) Simon *et al.* (2004) Minyen Ku (2007) Ghayyur dan Jamal (2012).

H₂: Karatepe dan Uludag (2007) Kraemer dan H.J. Gouthier (2013) Lee dan Ashforth (1996) Boles *et al.* (1997) Cropanzano *et al.* (2003).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam golongan penelitian asosiatif. Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Objek yang menjadi kajian dalam penelitian ini adalah *work-family conflict*,

kelelahan emosional, *intention to leave* karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan. Populasi dalam penelitian adalah keseluruhan dari karyawan perempuan yang bekerja di Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan sebanyak 41 orang. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan teknik *sampling* jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda guna mengetahui pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini *Work-Family Conflict* (X_1) dan Kelelahan Emosional (X_2), sedangkan variabel terikat adalah *Intention to Leave* (Y). Adapun bentuk dari persamaan regresi linier berganda, sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- α : Konstanta
- Y : *Intention to Leave*
- X_1 : *Work-Family Conflict*
- X_2 : Kelelahan Emosional
- β_1, β_2 : Koefisien regresi variabel X_1, X_2
- ε : *Error of term* (Variabel yang tidak terungkap)

Indikator variabel *intention to leave* dalam penelitian ini, menurut Mobley *et al.* (1979) : 1) Berpikir untuk berhenti adalah persepsi karyawan yang berpikir untuk berhenti bekerja di LPD. 2) Berencana untuk meninggalkan adalah persepsi dari karyawan yang berencana untuk meninggalkan pekerjaan di LPD. 3) Pencarian untuk karir alternatif adalah persepsi dari karyawan yang mencari

pekerjaan untuk karir alternatif di tempat lain. 4) Keinginan untuk meninggalkan karirnya saat ini adalah persepsi karyawan yang berkeinginan untuk meninggalkan karirnya saat ini di LPD.

Indikator variabel *work-family conflict* dalam penelitian ini, menurut Greenhaus dan Beutell (1985) sebagai berikut: 1) *Time-based conflict* adalah suatu persepsi karyawan tentang adanya tuntutan yang terjadi ketika waktu yang mereka perlukan untuk menjalankan salah satu peran, dapat mengurangi waktu mereka untuk menjalankan peran sebagai karyawan LPD. 2) *Strain-based conflict* adalah suatu persepsi karyawan tentang adanya suatu tuntutan dari satu peran yang mereka jalani yang mempengaruhi kinerja peran lainnya. 3) *Behavior-based conflict* adalah suatu persepsi karyawan tentang adanya ketidaksesuaian antara perilaku yang mereka tunjukkan dengan apa yang diinginkan oleh kedua bagian peran (peran keluarga atau peran pekerjaan).

Indikator kelelahan emosional menurut Maslach *et al.* (2001), yaitu: 1) Fisik adalah persepsi karyawan tentang kelelahan secara fisik dikarenakan tuntutan dari pekerjaan. 2) Emosi adalah persepsi karyawan yang merasa emosinya terkuras dikarenakan tuntutan dari pekerjaan. 3) Mental adalah persepsi karyawan yang merasa mengalami kelelahan emosional secara mental dikarenakan tuntutan pekerjaan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data karakteristik responden merupakan data responden yang dikumpulkan untuk mengetahui profil responden penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap karyawan LPD di Denpasar Selatan, maka dapat diketahui gambaran

karakteristik responden yang meliputi empat aspek, yaitu jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan dan masa kerja.

Pada Tabel 1. dapat diketahui bahwa keseluruhan responden dari LPD di Denpasar Selatan adalah karyawan perempuan. Mayoritas responden berusia antara umur 31-40 tahun. Responden dengan tingkat pendidikan SMA/SMK serta masa Kerja 1-10 tahun lebih dominan.

Tabel 1.
Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	Laki-Laki	0	00,00
2	Perempuan	41	100
	Jumlah	41	100

No	Tingkat Umur (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	20-30	12	29,27
2	31-40	16	39,02
3	41-50	9	21,95
4	> 51	4	9,76
	Jumlah	41	100

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	SMA/SMK	24	58,54
2	D1	3	7,31
3	D2	0	00,00
4	D3	2	4,88
5	D4	0	00,00
6	S1	12	29,27
	Jumlah	41	100

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah	
		Orang	Persentase (%)
1	1-10	17	41,46
2	11-20	12	29,27
3	> 21	12	29,27
	Jumlah	41	100

Sumber: Data Diolah, 2016

Pada Tabel 2. dapat diketahui bahwa hasil uji validitas menunjukkan seluruh variabel memiliki masing-masing nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Hasil tersebut menunjukkan bahwa butir-butir pernyataan dalam instrumen penelitian tersebut valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Item Total	Keterangan
1	<i>Work-Family Conflict</i> (X ₁)	X.1.1	0,852	Valid
		X.1.2	0,835	Valid
		X.1.3	0,929	Valid
2	Kelelahan Emosional (X ₂)	X.2.1	0,919	Valid
		X.2.2	0,887	Valid
		X.2.3	0,880	Valid
3	<i>Intention to Leave</i> (Y)	Y.1	0,858	Valid
		Y.2	0,950	Valid
		Y.3	0,880	Valid
		Y.4	0,922	Valid

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Apha	Keterangan
1	<i>Work-Family Conflict</i> (X ₁)	0,833	Reliabel
2	Kelelahan Emosional (X ₂)	0,872	Reliabel
3	<i>Intention to Leave</i> (Y)	0,923	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2016

Pada Tabel 3. dapat diketahui bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa ketiga instrumen penelitian yaitu *work-family conflict*, kelelahan emosional dan *intention to leave* memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60. Hasil

tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Tabel 4.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Work-Family Conflict*

No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden						Kriteria
		STS	TS	N	S	SS	Rata-rata	
1	Saya merasa tuntutan dari peran ganda dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan dari peran yang lain.	0	0	8	15	18	4,24	Sangat tinggi
2	Saya merasa adanya suatu tuntutan dari satu peran dapat mempengaruhi kinerja saya pada peran lainnya.	0	2	7	20	12	4,02	Tinggi
3	Saya merasa adanya ketidaksesuaian antara perilaku yang saya tunjukkan dengan apa yang diinginkan oleh kedua bagian peran.	1	5	12	13	10	3,63	Tinggi
Total rata-rata skor <i>work-family conflict</i>							3,97	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2016

Pada Tabel 4. menunjukkan jawaban responden pada variabel *work-family conflict*. *Work-family conflict* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,97 yang berarti *work-family conflict* yang dirasakan karyawan mengganggu pekerjaan mereka. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya merasa tuntutan dari peran ganda dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan dari peran yang lain” dan nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya merasa adanya ketidaksesuaian antara perilaku yang saya tunjukkan dengan apa yang diinginkan oleh kedua bagian peran”.

Tabel 5.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kelelahan Emosional

Deskripsi Jawaban Responden Variabel Kelelahan Emosional										
No	Pernyataan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria		
		STS	TS	N	S	SS				
1	Saya merasa lelah secara fisik dikarenakan tuntutan dari pekerjaan.	0	2	5	19	15	4,15	Tinggi		
2	Saya merasa emosi saya terkuras dikarenakan tuntutan dari pekerjaan	0	3	13	12	13	3,85	Tinggi		
3	Saya merasa lelah secara emosional dikarenakan tuntutan dari pekerjaan.	0	5	12	15	9	3,68	Tinggi		
Total rata-rata skor kelelahan emosional							3,89	Tinggi		

Sumber: Data Diolah, 2016

Pada Tabel 5. menunjukkan jawaban responden pada variabel kelelahan emosional. Kelelahan emosional memiliki nilai rata-rata sebesar 3,89 yang berarti yang karyawan merasakan kelelahan emosional dikarenakan pekerjaan mereka. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya merasa lelah secara fisik dikarenakan tuntutan dari pekerjaan” dan nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “saya merasa lelah secara emosional dikarenakan tuntutan dari pekerjaan”.

Pada Tabel 6. menunjukkan jawaban responden pada variabel *intention to leave*. *Intention to leave* memiliki nilai rata-rata sebesar 3,59 yang berarti yang karyawan memiliki *intention to leave* yang tinggi. Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan” dan nilai rata-rata terendah jawaban responden ditunjukkan pada pernyataan “Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan”.

Tabel 6.
Deskripsi Jawaban Responden Variabel *Intention to Leave*

No	Pertanyaan	Proporsi Jawaban Responden					Rata-rata	Kriteria
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan.	0	4	13	15	9	3,71	Tinggi
2	Saya berencana untuk meninggalkan pekerjaan.	0	5	18	10	8	3,51	Tinggi
3	Saya mungkin akan mencari pekerjaan lain.	0	6	12	14	9	3,63	Tinggi
4	Saya berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaan.	0	8	13	11	9	3,51	Tinggi
Total rata-rata skor <i>intention to leave</i>							3,59	Tinggi

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 7.
Hasil Uji Normalitas

<i>Unstandarized Residual</i>	
N	41
Kolmogrov Smirnov Z	0,773
Asymp.Sig (2-tailed)	0,589

Sumber: Data Diolah, 2016

Berdasarkan Tabel 7. dapat dilihat bahwa nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,773 dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,589. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa model persamaan regresi tersebut berdistribusi normal karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* 0,589 lebih besar dari nilai *alpha* 0,05.

Tabel 8.
Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Work-Family Conflict</i> (X_1)	0,644	1,553
Kelelahan Emosional (X_2)	0,644	1,553

Sumber: Data Diolah, 2016

Pada Tabel 8. dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* dan VIF dari variabel *work-family conflict* dan kelelahan emosional sesuai dengan kriteria yang harus

didapat. Dimana nilai tersebut menunjukkan bahwa nilai *tolerance* untuk setiap variabel lebih besar dari 10 persen dan nilai VIF lebih kecil dari 10 yang berarti model persamaan regresi bebas dari multikoleniaritas.

Tabel 9.
Hasil Uji Heterokedastisitas

Model	<i>Unstandarized Coefficiens</i>		<i>Standardized Coefficiens</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,432	0,053		8,203	0,000
<i>Work-Family Conflict</i>	0,040	0,066	-0,118	0,596	0,555
Kelelahan Emosional	0,040	0,066	-0,119	0,604	0,549

Sumber: Data Diolah, 2016

Tabel 9. menunjukkan nilai Sig. dari variabel *work-family conflict* dan kelelahan emosional masing-masing sebesar 0,555 dan 0,549. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap *absolute residual*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Tabel 10.
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandarized Coefficiens</i>		<i>Standardized Coefficiens</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0,000	0,088		0,000	1,000
<i>Work-Family Conflict</i>	0,422	0,112	0,422	3,784	0,001
Kelelahan Emosional	0,511	0,112	0,511	4,579	0,000
R square	= 0,696				
F Statistik	= 43,470				
Signifikansi	= 0,000				

Sumber: Data Diolah, 2016

Pada Tabel 10. dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,000 + 0,422X_1 + 0,511X_2 + \epsilon \dots\dots\dots(2)$$

Keterangan:

Y : *Intention to Leave*

X₁ : *Work-family conflict*

X₂ : Kelelahan emosional

ε : *Error Term*

Persamaan regresi linear berganda diatas menunjukkan arah masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Penjelasan persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut.

X₁ = 0,422, artinya *work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *intention to leave* karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan.

X₂ = 0,511, artinya kelelahan emosional memiliki pengaruh positif terhadap *intention to leave* karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan.

Pada Tabel 10. dapat diketahui bahwa nilai F statistik sebesar 43,470 dengan signifikansi F yang lebih kecil 0,000 dari $\alpha = 0,05$, ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh dari *work-family conflict* dan kelelahan emosional terhadap *intention to leave*. Tabel 4.10 juga menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,696 atau 69,6 persen yang berarti besarnya *work-family conflict* dan kelelahan emosional dapat menjelaskan variabel *intention to leave* sebesar 69,6 persen sisanya sebesar 30,4 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain.

Pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel *work-family conflict* terhadap *intention to leave*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis pertama yaitu *work-family conflict* berpengaruh positif

terhadap *intention to leave* karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan. Ini berarti semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat *intention to leave* karyawan tersebut di dalam pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Netemeyer *et al.*, 2004), Minyen Ku (2007), Hang-yue *et al.* (2005) dan Ghayyur dan Jamal (2012) yang menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif terhadap *intention to leave* karyawan. Hasil ini sesuai dengan *Conservation of resource theory* (COR) yang secara khusus menetapkan kerangka kerja untuk dampak dari *work-family conflict* dan kelelahan emosional pada atas hasil pekerjaan serta niat untuk meninggalkan (Grandey dan Cropanzano, 1999).

Pengolahan data yang dilakukan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari variabel kelelahan emosional terhadap *intention to leave*. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis kedua yaitu kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap *intention to leave* karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan. Ini berarti semakin tinggi tingkat kelelahan yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi *intention to leave* karyawan tersebut di dalam pekerjaannya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lee dan Ashforth (1996), Boles *et al.* (1997), Cropanzano *et al.* (2003), (Karatepe dan Uludag 2007) serta Jourdain dan Chenevert (2010) yang menyatakan bahwa kelelahan emosional berpengaruh positif terhadap *intention to leave* karyawan. Hasil ini sesuai dengan *Conservation of resource theory* (COR) yang secara khusus menetapkan kerangka kerja untuk dampak dari *work-family conflict* dan

kelelahan emosional pada atas hasil pekerjaan serta niat untuk meninggalkan (Grandey dan Cropanzano, 1999).

Implikasi Hasil Penelitian

Implikasi yang muncul dari penelitian yang berdampak terhadap tingkat *intention to leave* karyawan di tempat kerja sebagai berikut: 1) Deskripsi jawaban responden mengenai *work-family conflict* terdapat rata-rata nilai paling tinggi pada pertanyaan “Saya merasa tuntutan dari peran ganda dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan dari peran yang lain”. Hal ini dapat berarti bahwa karyawan yang mengalami *work-family conflict* tidak akan bisa bekerja secara maksimal dikarenakan adanya waktu yang berkurang dengan adanya tuntutan dari peran ganda. 2) Deskripsi jawaban responden mengenai kelelahan emosional terdapat rata-rata nilai paling tinggi pada pertanyaan “Saya merasa lelah secara fisik dikarenakan tuntutan dari pekerjaan”. Hal ini berarti tingkat kelelahan emosional secara fisik yang dialami oleh karyawan sangat tinggi oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang mengalami kelelahan emosional saat bekerja. 3) Deskripsi jawaban responden mengenai *intention to leave* terdapat rata-rata nilai paling tinggi pada pertanyaan “Saya berfikir untuk berhenti dari pekerjaan”. Hal ini berarti *intention to leave* karyawan pada perusahaan cukup tinggi.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan generalisasi, terdapat banyak Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali, namun lokasi penelitian ini hanya berada pada lingkup wilayah di Denpasar Selatan khusus nya Desa Pakraman Sesetan, Pedungan, Pemogan dan

Kepaon. Dalam hal ini peneliti memiliki keterbatasan waktu dan tenaga sehingga tidak dapat meneliti pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) lainnya. Penelitian ini hanya memiliki variabel terikat *intention to leave* dan variabel bebas *work-family conflict* dan kelelahan emosional, namun masih banyak variabel terikat dan variabel bebas yang mungkin dapat dipergunakan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian ini maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut. 1) *Work-family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap *intention to leave* karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi *work-family conflict* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat *intention to leave* karyawan tersebut. 2) Kelelahan emosional memiliki pengaruh positif terhadap *intention to leave* karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Denpasar Selatan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat kelelahan emosional yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi *intention to leave* karyawan tersebut.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut. 1) Pemimpin masing-masing LPD sebaiknya menunjukkan rasa kepedulian yang tinggi dan saling menghormati antara atasan dengan bawahan serta memperlakukan karyawannya dengan baik tanpa pilih kasih. Pemimpin LPD harus lebih fleksibel dalam menghargai dan memaklumi karyawan perempuan yang bekerja, dikarenakan tuntutan mereka yang berbeda dibandingkan karyawan laki-laki dimana ada hal yang tak dapat dihindarkan dalam perannya sebagai karyawan dan ibu rumah tangga. Hal ini

bertujuan agar tingkat *intention to leave* karyawan perempuan dapat berkurang dan dikelola dengan baik sehingga dapat mencegah timbulnya hal negatif yang dapat merugikan bagi karyawan itu sendiri maupun kerugian yang dapat timbul di dalam tubuh perusahaan. 2) Dalam *work-family conflict* pemimpin sebaiknya lebih memahami dan mengelola persoalan yang harus dihadapi oleh karyawan perempuan dalam organisasi demi mendapatkan *output* yang positif. Dikarenakan karyawan dituntut harus menyelesaikan kedua bagian peran secara bersamaan. Peran dalam keluarga berhubungan dengan tekanan yang timbul dalam menangani urusan rumah tangga dan menjaga anak, sedangkan peran dalam pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan dan waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan. Artinya semakin tinggi tekanan yang diperoleh maka semakin tinggi pula konflik interpersonal yang akan dialami atau dihadapi oleh karyawan perempuan dalam hal ini adalah *work-family conflict*. Keterbatasan waktu dan sumber daya tersebut dapat membuat seseorang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan perannya dalam pekerjaan dan keluarga sehingga akan menyebabkan kegagalan di dalam memenuhi salah satu tuntutan peran. 3) Dalam kelelahan emosional pemimpin dituntut untuk cakap dalam menangani masalah terkait emosional ini, pemimpin sebaiknya lebih sering memperhatikan dan berdialog secara langsung dengan karyawan secara personal terkait tentang keluhan atau masalah yang dihadapi baik secara fisik maupun mental dalam bekerja sehingga dapat dicarikan solusi bersama yang tentunya menguntungkan untuk karyawan maupun perusahaan. 4) Penelitian ini hanya sebatas meneliti mengenai *work-family conflict*, kelelahan emosional dan *intention*

to leave. Penelitian selanjutnya diharapkan untuk menambah variabel-variabel lain dalam penelitiannya seperti: *retaliasi*, *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan transformasional, stres kerja, kepuasan Kerja, komitmen organisasional, *turnover*, *burnout*, *job satisfaction*, *intrinsic motivation* dan lainnya. Hal tersebut dikarenakan penelitian ini memandang *intention to leave* hanya dipengaruhi oleh variabel *work-family conflict* dan kelelahan emosional, namun tidak menutup kemungkinan munculnya faktor lain diluar penelitian ini.

REFERENSI

- Aslam., Rabia, Sadaf Shumaila, Mahwish Azhar, dan Shama Sadaqat. 2011. Work family Conflict: Relationship between Work-life Conflict and Employee Retention-a comparative study of public and Private Sector Employees. *Journal of Research in Bussiness*, 1(2):18–29.
- Adams G. A., L. A. King, and D.W. King. 1996. Relationships of job and family involvement, family social support and work family conflict with and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81:411–420.
- Boles. J. S., W. G. Howard, and H. H. Donofrio. 2001. An Investigation into the Inter- Relationships of Work-Family Conflict, Family-Work Conflict and Work Satisfaction. *Journal of Managerial Issues*, 13(2):376–390.
- Burke R. J., T. Weir, and R. F. DuWors, Jr. 1980. Work demands on administrators and spouse well-being. *Human Relations*, 33:253–278.
- Boshoff. A. B., Van Wyk, R., Hoole, C. and Owen, J. H. 2002. The prediction of intention to quit by means of biographic variables, work commitment, role strain and psychological climate. *Management Dynamics*, 11(4):14-28.
- Cropanzano. R., Rupp, D.E., Byrne, Z.S. 2003. The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1):160–169.
- Firth. L., Mellor, D.J., Moore, K.A., Loquet, C. 2004. How can managers reduce employee intention to quit. *Journal of managerial psychological*, 19(2):170–187.
- Freudenberger H. J. 1974. Professional Burnout In Medicine and The Helping Professions. Binghamton, New York. *The Haworth Press, Inc.*
- Gaines J., Jermier, J.M. 1983. Emotional exhaustion in a high stress organization. *Academy of Management Journal*, 26(4):567–586.

- Grandey A.A., Cropanzano, R. 1999. The conservation of resources model applied to work-family conflict and strain. *Journal of Vocational Behavior*, 54:350–370.
- Ghayyur Muhammad and Waseef Jamal. 2012. Work-family conflicts: A case of employees turnover intention. *International Journal of Social Science and Humanity*, 2(3).
- Greenhaus Jeffrey H. and Nicholas J. Beutell. 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, 10(1):76–88.
- Handoko., T. Hani. 2001. *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hollenbeck. Jr., and C. R. Williams. 1986. Turnover Functionality versus Turnover Frequency: A Note on Work Attitudes and Organizational Effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 71:606–611.
- Hobfoll. 1989. Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3):513–524.
- Hang-yue Ngo., Sharon Foley and Raymond Loi. 2005. Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. *Int. J. of Human Resource Management*, 16(11):2133–2146.
- Jourdain G., and Chenevert D. 2010. Job demands–resources, burnout and intention to leave the nursing profession: a questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47:709–722.
- Karatepe, Osman, M., and Uludag, Orhan. 2007. Conflict, exhaustion, and motivation: A study of frontline employees in Northern Cyprus hotels. *School of Tourism and Management, Eastern Mediterranean University, Gazimagusa, Turkish Republic of Northern Cyprus, via Mersin 10, Turkey*, 26:645–665.
- Khan, Muhamad Saqib., G. M Kundi, S Khan, I. Khan, H. Khan, and N.B.Yar. 2014. The cause-&effect and correlation between Job satisfaction and Organizational Commitment on Intention to leave among the Academicians in Higher Educational Institutions of Khyber Pakhtunkhwa Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 4(2):2222–6990.
- Kraemer Tobias and Matthias H.J. 2013. How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Institute for Management, Universitat Koblenz-Landau, Koblenz, Germany*, 25(1):125–148.
- Lathifah, Ifah dan Abdul Rohman. 2014. The Influence of Work-Family Conflict on Turnover Intentions with Job Satisfaction as an Intervening Variable on

- Public Accountant Firms in Indonesia. *International Journal of Research in Business and Technology*. 5(2):617–625.
- Ledgerwood, C.E., Crotts, J.C, Everett, A.M. 1998. Antecedents of employee burnout in the hotel industry. *Progress in Tourism and Hospitality Research*, 4:31–44.
- Leiter, M, P., and Maslach, C. 1988. The Impact of Interpersonal Environment on Burnout and Organizational Commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9:297–308.
- Lee, R.T., and Ashforth. 1996. A meta-analytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2):123–133.
- Mobley, W. H., Griffith, R.W, Hand, H.H and Meglino. 1979. Review and conceptual analysis of the employee turnover process. *Psychological Bulletin*, 86:493–522.
- Maslach, C., Jackson. 1981. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2:99–113.
- Mor Barak., Michàl E, Jan A. Nissly and Amy Levin. 2001. Antecedents to Retention and Turnover among Child Welfare, Social Work, and Other Human Service Employees: What Can We Learn from Past Research? A Review and Metanalysis. *The University of Chicago Press*, 75(4):625–661.
- Netemeyer, R.G., Brashear-Alejandro, T, Boles, J.S. 2004. A cross-national model of job-related outcomes of work role and family role variables: a retail sales context. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 32(1):49–60.
- Park Jae San., Tae Hyun Kim. 2009. Do types of organizational culture matter in nurse job satisfaction and turnover intention?. *Leadership in Health Services*, 22(1):20–38.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Suwandi dan Nur Indriantoro. 1999. Pengujian Turnover Pasewark dan Strawser: Studi Empiris pada Lingkungan Akuntansi Publik. *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, 2(2):173–195.
- Simon, M., Kummerling, A. and Hasselhorn, H.M. 2004. Work-home conflict in the European nursing profession. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 10(4):384–391.
- Thanacoody P. Rani., Timothy Bartram, Gian Casimir. 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 Organization and Management*, 23(1):53–69.

Wright, T.A., Cropanzano, R. 1998. Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3):486–493.

Weisberg, R. W. 1994. Genius and madness? A quasi-experimental test of the hypothesis that manic-depression increases creativity. *Psychological Science*, 5:361–367.

Widiastuti, Dhian Zusmiasih., dan Astuti Kamsih. 2008. Hubungan Antara Kepribadian Hardiness Dengan Burnout Pada Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Insight*, 6 (2):99-118.