

## PENGARUH WORK-FAMILY CONFLICT TERHADAP TURNOVER INTENTION YANG DIMEDIASI OLEH KELELAHAN KERJA

**Sanita Dhakirah**

Politeknik Negeri Malang  
[sanita@polinema.ac.id](mailto:sanita@polinema.ac.id)

**Nurul Hidayatinnisa**

Politeknik Negeri Malang  
[nurulnisa@polinema.ac.id](mailto:nurulnisa@polinema.ac.id)

**Riska Ayu Setiawati**

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya  
[riska.ayu@uinsby.ac.id](mailto:riska.ayu@uinsby.ac.id)

### ABSTRACT

Nowadays competitive business environment makes companies maximize employee performance with high working standards. It's become worse when the pressure's going to make the employee work role conflicts triggered only between work and family life (work-family conflict). This must be watched out for because it can cause, kelelahan kerja (and lead the desire to move (turnover intention). This research aimed to discuss whether there is an influence between work overload and work-family conflict on turnover intention and mediated by kelelahan kerja on the production of employees at PT. APM. Mechanical sampling for this research using proportionate stratified random sampling with a sample of 162 respondents. Statistical analysis method was used AMOS. The results indicated that work-family conflict has positif significant affect on work exhasution work-family conflict has positif significant affects on turnover intention.

**Keywords:** work-family conflict, kelelahan kerja, turnover intention.

✉Corresponding author:

Email Address : [sanita@polinema.ac.id](mailto:sanita@polinema.ac.id) (Malang, Jawa Timur)

Received 28 Januari 2021, Accepted 8 Pebruari 2021, Published 22 Pebruari 2021

### PENDAHULUAN

Pada dasarnya Perputaran karyawan atau turnover intention yang tinggi merupakan hal yang dihindari oleh perusahaan, setiap tahunnya perusahaan harus mengeluarkan biaya yang tidak sedikit dalam proses recruitment, pelatihan dan pengembangan karyawan, sehingga perusahaan mempunyai harapan bahwa karyawan dapat bertahan di perusahaan tersebut. *Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau intention yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru atau adanya rencana disertai tindakan untuk meninggalkan perusahaan dalam kurun waktu tertentu.

Para peneliti sebelumnya telah mengidentifikasi faktor yang mempengaruhi *turnover intention* dan patut diteliti lebih lanjut, karena bisa menjadi penting untuk mengurangi dampak negatif yang dihasilkannya dan

menjadi alat yang efektif sebagai penurunan angka *turnover* yang terjadi sebenarnya. Para peneliti telah mencari berbagai alasan yang membentuk *turnover intention*, antara lain kinerja karyawan, tingkat kepuasan, *afficacy* komitmen organisasi, dan kelelahan kerja dan hasil yang unik terdapat pada kelelahan kerja. Moore (2000) mencetuskan konsep kelelahan kerja dengan menggabungkan konsep tedium dan burnout atau biasa disebut kelelahan ringan yang terjadi pada pekerja.

Chawla dan Sondhi (2011) menjelaskan bahwa kelelahan kerja merupakan salah satu isu penting yang dibahas dalam banyak organisasi sekarang ini. Para peneliti telah melakukan banyak penelitian secara global untuk mengurangi tingkat kelelahan dengan tujuan meminimalkan konsekuensi negatif dalam organisasi. Kelelahan kerja di lingkungan

kerja ditandai dengan perasaan letih dan frustrasi yang bekepanjangan. Kelelahan kerja muncul karena dampak dari karakteristik pekerjaan dan individu, misalnya adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja secara monoton dengan waktu yang relatif lama, perjalanan atau proses pekerjaan yang memakan waktu lama dan panjang, dan stres yang terkait dengan tenggang waktu proyek. Kondisi ini membuat karyawan mengalami kelelahan atas pekerjaannya (Ahuja dkk., 2017).

Penelitian tentang *turnover* dan faktor yang menyebabkannya banyak dilakukan, bebrapa faktor, seperti kepuasan kerja, kinerja karyawan, komitmen organisasi merupakan faktor yang konstan mempengaruhi *turnover intention*. Namun, hasil yang berbeda ada pada variabel kelelahan kerja yang bersifat tidak konstan. Beberapa penelitian Moore (2000) atau Ahuja (2017) menunjukkan bahwa kelelahan kerja adalah faktor terkuat yang mempengaruhi *turnover intention*. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Chawla (2011) dan Ahuja (2017) yang meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kelelahan kerja dan hasilnya variabel *work family conflict* adalah variabel dominan yang mempengaruhi kelelahan kerja.

Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Ahuja dkk (2020) memperlihatkan bahwa *work-family conflict* ternyata berhubungan positif signifikan terhadap kelelahan kerja, dan kelelahan kerja berhubungan ternyata negatif dan tidak menunjukkan signifikan dan tidak memediasi terhadap *turnover intention*. Penelitian sebelumnya Chawla Sondhi (2011) menjabarkan faktor yang dapat berpengaruh pada *turnover intention* yang dapat dimediasi oleh faktor kelelahan kerja, hasilnya *work-family conflict* tidak berpengaruh terhadap kelelahan kerja. Selanjutnya kelelahan kerja berpengaruh positif dan memediasi kecenderungan untuk berpindah atau *turnover intention*,

Peneliti memilih PT. Alas Petala Makmur (PT. APM) yang merupakan perusahaan yang dalam tahapan berkembang untuk dijadikan obyek dalam penelitian ini. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Personalia PT APM, data menunjukkan bahwa tingkat perpindahan karyawan cukup sangat tinggi yaitu 9% pertahun, dan didominasi oleh bagian produksi dan merupakan indikasi *turnover intention*. Berikutnya, dari data

wawancara diketahui bahwa karyawan PT. APM di indikasi mengalami kelelahan kerja karena sistem kerja yang tak jarang lembur, bekerja secara split kalau pesanan banyak. Dan jarak rumah dan tempat kerja yang jauh. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa pengaruh *work family conflict* terhadap kelelahan kerja/ kelelahan kerja lalu menganalisa pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*, yang terakhir ialah untuk menganalisa pengaruh kelelahan kerja terhadap *turnover intention*.

## KAJIAN PUSTAKA

### *Work-Family Conflict*

Yue dkk. (2015) mengartikan *work family conflict* sebagai konflik peran dimana karyawan tidak bisa menyeimbangkan antara kehidupan pribadi dan kehidupan pekerjaan, dimana salah satu dari pekerjaannya atau kehidupan pribadi/ rumah tangganya saling mengganggu sisi kehidupan yang lain. *Work-Family Conflict* ini terjadi ketika kehidupan rumah tangga berbenturan dengan kehidupan pekerjaan, misal: karyawan memiliki masalah rumah tangga, maka karyawan tersebut akan tidak berkonsentrasi pada pekerjaan, sering telat, tidak bisa menyelesaikan pekerjaan. Ketika urusan pekerjaan menghabiskan waktu karyawan, sehingga karyawan tidak bisa memenuhi kebutuhan keluarganya, misal: rekreasi, waktu santai keluarga, makan bersama dengan keluarga.

Menurut pakar WFH, yaitu: Greenhaus (1985) menjelaskan bahwa WFC terjadi karena adanya tekanan baik dari pekerjaan ataupun keluarga yang bersama - sama, sehingga karyawan tidak bisa menyeimbangkan perannya sebagai karyawan dan sebagai anggota keluarga baik orang tua, pasangan. Beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa *work-family conflict* adalah konflik yang muncul karena tuntutan peran dari pekerjaan maupun keluarga dalam satu waktu yang tidak bisa untuk disejajarkan dalam waktu yang bersamaan, di mana satu sisi karyawan dituntut sebagai bagian dari keluarga di rumah. Namun, sisi lain dituntut memenuhi perannya sebagai karyawan

### Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja bisa berbentuk *bornout* dan bisa berbentuk *work exhaustion*, yang membedakan keduanya adalah tingkat kelelahannya. Apabila burnout fokus pada kelelahan fisik, kalau *work exhaustion* adalah

kelelahan fisik dan kelelahan mental, seperti yang didefinisikan oleh Moore (2000) bahwa kelelahan *work exhasutin* adalah serangkaian kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh berbagai faktor dari pekerjaan maupun faktor eksternal, dan sifatnya adalah *long term*. Penelitian Moore (2000) mengidentifikasi bahwa kelelahan kerja pada *work exhaustion* merupakan dampak dari burn out dan tedium yang berkepanjangan

Menurut Schaufeli (2020) dampak dari kelelahan kerja tidak hanya pada fisik namun juga penurunan kinerja, perasaan lelah yang berlebihan, bahkan karyawan akan merasa demotivasi, sehingga produktifitas karyawan menurun. Ahuja (2007) mengatakan bahwa kelelahan fisik akan hilang ketika karyawan telah beristirahat. Namun, pada kelelahan emosional tidak bisa dihilangkan hanya dengan beristirahat. Berdasarkan sejumlah definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kelelahan kerja pada *work exhaustion* ialah dampak dari kelelahan fisik dan psikologis (emosional dan mental) berkepanjangan yang dapat dialami seseorang disebabkan tuntutan pekerjaan ataupun di luar pekerjaan yang terlalu berat.

### Turnover Intention

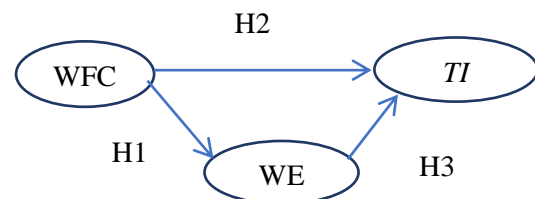
*Turnover intention* merupakan isu yang sedang diperbincangkan pada era industri 4.0, di mana karyawan sudah tidak memiliki antention terhadap pekerjaannya, sehingga berpikiran untuk berpindah pekerjaan di tempat kerja yang lain. Keinginan berpindah ini disertai tindakan berupa mencari informasi perusahaan lain, mulai membanding-bandingkan pekerjaan sekarang dengan pekerjaan lain, etos kerja yang dimilipun berkurang dengan sering terlambat kerja, bolos kerja, produktivitas menurun (Moore, 2020). Selanjutnya Saragih (2018) mengartikan turnover intention dengan adanya keinginan pekerja untuk tetap bekerja di perusahaan maupun organisasi.

Petronila (2009) mengartikan turnover intention sebagai niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela berdasarkan pilihannya sendiri. Dalam memahami fenomena *turnover intention* pada penelitian Yue (2011) mengatakan bahwa dengan berkembangnya teknologi karyawan semakin mudah untuk dapat mengevaluasi apa yang didapat dari pekerjaannya orang lain. *Intention* adalah keinginan untuk berpindah disertai dengan kegiatan evaluasi dan penurunan

produktivitas dengan *turnover* adalah tindakan akhir untuk meninggalkan pekerjaannya. Beberapa pengertian di atas dapat diartikan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan pada seorang karyawan meninggalkan pekerjaan atau organisasi yang dimasukinya saat ini.

### Model Penelitian

Model penelitian pada hubungan *turnover intention*, kelelahan kerja dan *work family conflict* yang akan diteliti dalam penelitian ini. Hubungan variabel tersebut ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

### Work-Family Conflict, Kelelahan kerja dan Turnover intention.

Penelitian ini mengambil hubungan antara *work-family conflict*, kelelahan kerja dan *turnover intention*. Hal menarik timbul, karena kelelahan kerja memiliki sifat yang tidak konstan pada beberapa penelitian, tergantung kondisi dari objek penelitian. Ada beberapa kondisi *work exhasution* tidak mempengaruhi *turnover intention*, karena kelelahan kerja dipandang sebagai siklus kehidupan manusia yang fluktuatif, sehingga karyawan hanya butuh waktu dan solusi lain untuk mengatasi kelelahan yang dialaminya. Namun, beberapa penelitian kelelahan kerja mengakibatkan keinginan karyawan untuk pindah kerja.

Faktor penyebab kelelahan kerja yang terjadi tidak bisa diselesaikan oleh karyawan, sehingga karyawan mengambil solusi untuk mencari pekerjaan. Jenis pekerjaan yang mempengaruhi terjadinya *work family conflict*, kelelahan kerja maupun *turnover intention*, pada pekerjaan pabrik dan *sales* ini mudah untuk mengalami konflik peran antara pekerjaan dan kehidupan keluarganya. Konflik tersebut menyebabkan karyawan yang berkepanjangan, karena harus menyeimbangkan keduanya. Jika tidak segera diatasi, maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan dengan harapan masalah yang dialaminya menemukan solusi di tempat kerja yang lain.

Beberapa penelitian menghubungkan variabel *work family conflict*, kelelahan kerja ataupun *turnover intention* dengan hubungan langsung maupun tidak langsung. Pada penelitian ini menggabungkan hubungan langsung maupun tidak langsung dari variabel tersebut agar bisa mengetahui seberapa besar peran kelelahan kerja dalam mediasi hubungan *work family conflict* terhadap *turnover intention*. Sebagai analisis dari beberapa peneliti telah menemukan hasil yang berbeda antar hubungan variabel tersebut, seperti penelitian yang dilakukan Ahuja (2020) yang menjadi acuan dari pola hubungan tidak langsung. Penelitian yang dilakukan pada 700 karyawan servis komputer di jasa industri perangkat lunak.

Hasil yang didapat adalah *work family conflict* berpengaruh terhadap kelelahan kerja karyawan. Namun, kelelahan kerja tidak memediasi antara *workfamily conflict* terhadap *turnover intention*. Penelitian Chawla (2011) membandingkan kelelahan kerja pada masing - masing jenis pekerjaan. Hasil ditemukan pada pekerjaan jasa cenderung mengalami kelelahan kerja berlebih.

Kelelahan kerja mengakibatkan karyawan ingin untuk mengakhiri pekerjaannya dan berpindah yang disebabkan oleh karena pada pekerjaan manufaktur kelelahan kerja yang dirasa adalah kelahan kerja secara fisik dan merupakan dampak dari sistem lembur sehingga karyawan mendapatkan kompensasi dari kerja kerasnya, sedangkan pada pekerjaan jasa kelelahan kerja identik dengan kelelahan emosional atau mental yang sulit ditangani oleh karyawan, sehingga berdampak pada keinginan untuk keluar. Berdasarkan telaah teoritis dan telaah empiris yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 : *Work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja.
- H2 : *Work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.
- H3 : Kelelahan kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dan memediasi antara hubungan *work-family conflict* dengan *turnover intention*.

## METODE

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menguji apakah variabel *work family conflict* terhadap *turnover intention* yang dimediasi oleh *work exhasution*. Selain itu

penelitian ini adalah penelitian explanatory riset yang ingin mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan karyawan mengalami fenomena *work family conflict*, *work exhasutin*, dan *turnover intention*. Populasi yang diambil dari penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. APM sejumlah 278 karyawan dengan menggunakan metode *proportionate stratified random sampling*. Dengan menggunakan tingkat error sebesar 5% maka didapat sampel sebesar 162 responden pada karyawan bagian produksi di PT. APM

*Work-Family Conflict* adalah konflik karena adanya tuntutan peran dari pekerjaan maupun keluarga dalam satu waktu yang tidak dapat disejajarkan. Dimana di satu sisi dituntut melakukan tugasnya sebagai karyawan ditempat kerja dan disisi lain dituntut sebagai anggota keluarga. Dalam mengukur tingkat *work-family conflict*, yakni meliputi: (1) pekerjaan membuat tidak ada waktu untuk memenuhi tuntutan keluarga (2) Masalah keluarga mengganggu produktivitas bekerja terganggu, (3) Tidak dapat mengikuti acara dalam keluarga karena ada tuntutan pekerjaan, (4) Adanya keluhan dari keluarga akibat dari pekerjaan yang menghabiskan waktu dan tenaga, (5) Perilaku pemecahan masalah di rumah tidak efektif di tempat kerja, (6) Perilaku bekerja efektif diperkerjaan tidak berlaku di di rumah.

Kelelahan kerja ialah dampak dari kelelahan fisik dan psikologis (emosional dan mental) berkepanjangan yang dapat dialami seseorang disebabkan oleh tuntutan dari pekerjaan ataupun diluar pekerjaan yang berat baginya. Dalam mengukur variabel kelelahan saat bekerja menggunakan indikator yang ada pada penelitian Ahuja (2017), meliputi: pertama, fisik melemah dampak dari tekanan pekerjaan; kedua, frustrasi akan pekerjaan yang sedang dilakukan; ketiga, mereka merasakan jenuh terhadap pekerjaan dilakukan setiap hari, keempat mereka merasa tegang saat mengerjakan tugas.

*Turnover intention* merupakan kecenderungan pekerja untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya yang dimasukinya saat ini. Dalam mengukur *turnover intention* item yang digunakan merujuk dari penelitian Chawla (2011) adalah pertama mereka akan meninggalkan pekerjaan bila ada kesempatan yang lebih baik. Kedua mereka merasa tidak memiliki masa depan yang lebih baik apabila tetap bekerja di tempat kerja sekarang, ketiga

mereka akan meninggalkan organisasi dalam waktu yang cenderung dekat. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah angket kuesioner, dengan memakai skala likert, selanjutnya studi literatur, dan wawancara. Teknik untuk analisis yang ada pada penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS versi 19 dan AMOS versi 16.0.

**HASIL**

Karakteristik responden pada penelitian di PT APM terbagi menjadi tiga karakteristik, yakni karakteristik responden berdasarkan masa kerja, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dan karakteristik responden berdasarkan background pendidikan. Kemudian untuk karakteristik berdasarkan jenis kelamin karyawan dengan jenis kelamin laki-laki terdapat 109 karyawan atau 76% sedangkan dengan jenis kelamin perempuan terdapat 53 orang atau sebesar 24%. Hal ini dikarenakan pekerjaan produksi membutuhkan tenaga lelaki,

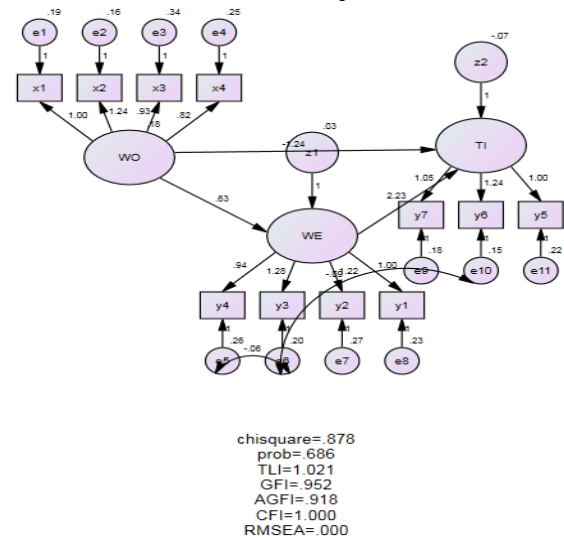
Kemudian karakteristik berdasarkan masa kerja, 50 karyawan atau 34% dengan masa kerja 6 hingga 10 tahun menjadi yang tertinggi. sedangkan 15 anggota karyawan memiliki masa kerja diatas 16-20 tahun atau sebesar 9%. Responden berdasarkan tingkat pendidikan, pendidikan pada jenjang SMP sebesar 43 % atau sebesar 60. Karyawan dengan jenjang pendidikan SMA ada 52 %, 72 karyawan, kemudian untuk D1/D2/D3 sebesar 2.92% atau 5%, dan responden berpendidikan Sarjana (S1) hanya sebesar 1% atau 2 responden.

Tanggapan responden terhadap pernyataan pada variabel *work-family conflict* diketahui bahwa *work-family conflict* pada karyawan bagian produksi PT. APM dinilai sedang, hal ini pula ditunjukkan dengan adanya rata-rata nilai responden didapat yakni sebesar 3.60, kemudian nilai yang didapat dari tanggapan responden atas pernyataan kelelahan kerja dinilai dengan tinggi, hal ini ditunjukkan dengan rata - rata nilai responden yakni sebesar 4.20. Nilai dari tanggapan responden atas pernyataan *turnover intention* diketahui tinggi yang dibuktikan dengan nilai rata-rata jawaban yang diberikan oleh responden adalah 4.36.

Hasil dari analisis model penelitian dengan menggunakan alat analisis AMOS versi 19 menggunakan analisis uji konfirmasi *full model* yang berisi uji nilai terhadap *CR ratio*. Uji *konvergent validity* serta terhadap *reability*. selanjutnya analisis *structural equation*

*modeling*. Hasil uji konfirmasi full dari model diketahui bahwa nilai CR ratio pada seluruh jenis indikator adalah P 0.000, menyatakan semua indikator membentuk variabel laten ataupun dapat dikatakan signifikan karena sesuai syarat kurang dari <0.50. Uji *validity* dapat diketahui dengan nilai *standardized loading factors* yang ada pada semua indikator variabel *work family conflict*.

Kelelahan kerja maupun *turnover intention* yang memiliki nilai lebih dari >0,50 sehingga dapat disimpulkan semua indikator valid. Konstruk *Reliability*, tiap konstruk dari *work family conflict*, kelelahan kerja maupun *turnover intention* adalah >0.60, sehingga model penelitian ini reliabel dikarenakan nilai konstruk *Reliability* yang didapat sudah memenuhi nilai yang ditetapkan yaitu >0.60. Gambar 2. adalah konstruk penelitian:



**Gambar 2. Konstruk Penelitian**

Menurut hasil nilai *Goodness of Fit Indices Model*, *work family conflict*, kelelahan kerja maupun *turnover intention* didapat, diketahui konstruk penelitian sudah memenuhi *GoF*. Terbukti dari nilai *Cmin/df* kurang dari 2.0 yaitu 1.32, kemudian nilai probabilitas lebih dari 0.05 yaitu 0.012, kemudian nilai *GFI* sebesar 0,885 mendekati nilai kritis yang ditetapkan yaitu 0.90, kemudian nilai *AGFI* yaitu 0.840 mendekati 0.90 dan nilai *TLI* mendekati nilai kritis 0.95 dan nilai *CFI* mendekati nilai kritis 0.95. Ghazali (2012) menyebutkan bahwa suatu konstruk dikatakan memenuhi *GoF* apabila telah memenuhi atau mendekati nilai kritis minimal 3 kriteria yang ada dari *GoF*.



**Tabel 1. Hasil Goodness of Fit Indices Model Work Family Conflict, Kelelahan Kerja, Turnover Intention**

| Kriteria    | Hasil | Nilai Kritis |
|-------------|-------|--------------|
| Cmin/df     | 1.32  | ≤ 2,00       |
| Probability | 0.012 | ≥ 0,05       |
| RMSEA       | 0,055 | ≤ 0,08       |
| GFI         | 0.885 | ≥ 0,90       |
| AGFI        | 0,840 | ≥ 0,90       |
| TLI         | 0.912 | ≥ 0,95       |
| CFI         | 0.928 | ≥ 0,95       |

Sumber: data diolah, 2021

Pada penelitian ini tiga kriteria GoF melampaui nilai kritis yang ditetapkan dan empat kriteria mendekati nilai kritis yang ditetapkan.

**Tabel 2. Hasil Loading Factor Structural Equation Modelling**

|    |     |    | Estimate | S.E | C.R. | P    |
|----|-----|----|----------|-----|------|------|
| W  | <-- | WF | ,616     | ,13 | 4,56 | 0.00 |
| E  | -   | C  |          | 5   | 9    | 0    |
| TI | <-- | W  | -,465    | ,41 | -    | 0,26 |
|    | -   | E  |          | 5   | 1,12 | 2    |
|    |     |    |          |     | 2    |      |
| TI | <-- | WF | ,919     | ,26 | 3,43 | 0.00 |
|    | -   | C  |          | 8   | 4    | 0    |

Sumber: data diolah, 2021

Berdasarkan uji hasil *Loading Factor Structural Equation Modelling* diketahui Work family conflict nyata berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja pada karyawan bagian produksi PT. APM, dilihat dari nilai *p-value* < 5%, sebesar 0.000 dan nilai estimat dan CR bernilai positif. *Work-family conflict berpengaruh positif* signifikan terhadap turnover intentions, dilihat dari nilai *p-value* < 5%, sebesar 0.000 dan nilai estimat dan CR bernilai positif. Variabel kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intentions*, dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar 0.262 lebih dari 5%, maka dapat di implementasikan bahwa kelelahan kerja tidak memediasi pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intentions*.

## PEMBAHASAN

Berikut ini akan dibahas temuan hasil dari analisis data yang berkaitan dengan hipotesis yang diajukan:

### Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kelelahan kerja

Berdasarkan hasil analisis memberikan pengaruh positif signifikan antara variabel *work overload* dan kelelahan kerja. Hasil analisis sesuai terhadap hipotesis yang menyatakan *work-family conflict* berpengaruh signifikan terhadap *work exhaustions/ kelelahan kerja*. Selanjutnya penjelasan dari hasil tersebut pada PT. APM ialah disebabkan pekerja yang sebagian besar dari mereka berasal dari luar kota menganggap kesulitan dalam membagi antara tuntutan dirinya sebagai anggota keluarga dengan tuntutan dirinya sebagai karyawan, jarak tempat kerja dengan rumah yang terlampaui jauh dan lama waktu bekerja. Ketika lembur yang panjang dapat menyebabkan pekerja merasa lelah dalam bekerja (*kelelahan kerja/ kelelahan kerja*).

Analisis dalam penelitian ini telah mendukung beberapa penelitian terdahulu bahwa *work-family conflict* terhadap Kelelahan kerja, *work-family conflict* merupakan konflik peran yang timbul karena faktor situasi. Faktor penyebab adalah tuntutan dari keluarga dan pekerjaan tidak dapat disejajarkan, sehingga karyawan merasa harus membagi waktu untuk dua tuntutan yang berbeda, dan menyebabkan kelelahan kerja karena harus menyelesaikan dua tuntutan dengan waktu yang terbatas. Penelitian yang dilakukan Hang-yue, Foley dkk (2005) Chawla dan Sondhi (2011) dan Saragih (2009) mengidentifikasi bahwa *work-family conflict* adalah kontribusi terkuat pada kelelahan kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa *work-family conflict* berpengaruh terhadap kelelahan kerja, misalnya Penelitian yang dilakukan Ahuja dkk (2002), (Chawla and Sondhi 2011) menyatakan bahwa *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap kelelahan kerja, bahkan penelitian yang dilakukan oleh Chawla serta Shondi (2011) menyatakan bahwa *work-family conflict* dianggap sebagai faktor situasi, di mana pekerja/karyawan tidak bisa menyeimbangkan antara tuntutan keluarga dan tuntutan pekerjaan agar pekerja mengalami kelelahan kerja karena pekerja berusaha untuk tuntutan tersebut.

### Pengaruh *Work-Family conflict* Terhadap *Turnover Intention*.

Sesuai dengan hasil analisis membuktikan pengaruh positif signifikan antara variabel *work-family conflict* dan *turnover intention*. Hasil ini sesuai berdasarkan hipotesis peneliti sebelumnya yang menyatakan bahwa

*work overload* ternyata berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Lebih lanjut dari penjelasan diatas adalah *work-family conflict* yang terjadi pada karyawan PT. APM, di mana karyawan yang telah mengalami konflik antara tuntutan pekerjaan dengan tuntutan keluarga, dimana tidak terpenuhi dapat menyelesaikan konflik tersebut dengan berhenti pada pekerjaannya dan berpindah pada pekerjaan lain yang mendukung tuntutannya sebagai anggota keluarga.

Karyawan PT. APM yang sebagian besar berasal dari luar kota tentunya mengalami kesulitan dalam memenuhi tuntutannya sebagai keluarga. Jarak antara rumah dengan tempat kerja membuat karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan yang lebih dekat ataupun mampu memenuhi tuntutan keluarganya. Dalam penelitian ini sehubungan dengan pengaruhnya terhadap *turnover intention* dan *work-family conflict* menjadi prediktor terkuat yang mempengaruhi *turnover intention* dengan nilai C.R sebesar 3,304. Menurut analisis dalam penelitian ini tekah mendukung penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh Yue et al (2005) dan penelitian Massod dan Ahmad (2011) yang hasilnya adalah *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

*Work-family conflict* timbul ketika tuntutan dari pekerjaan datang dan mengganggu domain tuntutan keluarga. Karyawan akan merasa terganggu dan tidak nyaman ketika pekerjaan yang diberikan perusahaannya membuat waktunya terforsir lebih banyak untuk mengerjakan tugas pekerjaan dan membuat waktu untuk kehidupan keluarganya terkikis.

Dampak yang mungkin ditimbulkan dari adanya *work-family conflict* adalah keadaan psikologis yang sangat rendah. Jika dibandingkan dengan orang yang jarang mengalami konflik. Keadaan psikologis yang rendah ini akan mendorong terjadinya keinginan untuk berpindah yang tinggi dari perusahaan. Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang juga dilakukan oleh saragih (2000) bahwa *work-family conflict* ialah konflik yang berakibat fatal serta cenderung membuat individu untuk meninggalkan pekerjaannya.

### **Pengaruh Kelelahan kerja Terhadap Turnover Intentions dan Pengaruh Mediasi Terhadap Turnover Intention**

Hasil analisis diatas menunjukkan pengaruh negatif tidak signifikan yakni antara variabel kelelahan kerja serta *turnover intention*. Dengan demikian, hasil ini tidak sesuai dengan hipotesis peneliti diawal penulisan yang menyatakan bahwa kelelahan kerja ternyata berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selanjutnya, penjelasan dari hasil penelitian tersebut dikarenakan sebagian besar pekerja pada PT. APM menganggap bahwa kelelahan ialah dampak yang wajar ketika individu melakukan pekerjaan. Kelelahan dianggap hal yang wajar karena karyawan bekerja secara bersama-sama.

Kelelahan hanya sebatas sebagai kelelahan fisik dari pada kelelahan psikologis. Kelelahan juga dianggap sebagai tanda bahwa karyawan bekerja secara maksimal, ini disebabkan perusahaan memberi insentif dari waktu lembur per jam bukan kuantitas output yang dihasilkan oleh karyawan di tempat kerja. Karyawan sebenarnya tidak dituntut oleh perusahaan untuk bekerja dengan keras untuk memenuhi target kerja, alasannya karena perusahaan menghindari *error product* apabila mengejar kuantitas. Apabila karyawan mengalami kelelahan kerja berarti individu ini menganggap pekerjaan ialah sesuatu yang harus dikerjakan dengan maksimal. Oleh karena itu, kelelahan tidak mempengaruhi keinginan seseorang untuk berpindah ke tempat lain.

Hasil yang didapat dari penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Moore (2000) dimana dinyatakan bahwa kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Berdasar penelitian terdahulu yang meneliti faktor stressor di tempat kerja peneliti menemukan *work-family conflict* adalah prediktor paling kuat mempengaruhi turnover intention. Kelelahan kerja ialah variabel antara yang paling unik terhadap *turnover intention*, dikatakan unik, karena variabel ini mempengaruhi variabel lain berdasarkan karakteristik dari pekerjaan. Berdasarkan fenomena karyawan yang diteliti adalah karyawan bagian produksi yang pekerjaannya cenderung monoton, maka variabel yang paling cocok untuk diterapkan untuk diteliti *work family conflict* serta kelelahan kerja.

Penelitian ini ialah penelitian pertama yang mengaitkan *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, melalui kelelahan kerja dengan memanfaatkan hubungan langsung serta

hubungan tidak langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja tidak memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention*, karena kelelahan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh hubungan yang terjadi tidak langsung yakni antara *work-family conflict* dan *turnover intention* tidak terbukti, sedangkan hubungan langsung antara *work family conflict* terhadap *turnover intention* adalah terbukti berpengaruh signifikan.

Penjelasan lebih lanjut dari hasil tersebut menyatakan kelelahan kerja yang terjadi terhadap pekerja bagian produksi di PT. APM yang disebabkan konflik pekerjaan keluarga tidak menyebabkan bahwa karyawan ingin berhenti dari pekerjaannya. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kelelahan kerja sebagai mediator yang unik terhadap *turnover intention*, misalnya penelitian yang dilakukan Ahuja dkk (2017), dan Chawla dan Shondi, (2011) yang menyatakan bahwa kelelahan kerja dalam posisinya sebagai mediator dari *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Kelelahan kerja merupakan salah satu antesenden *turnover intention* yang mempunyai karakteristik unik.

Moore (2000) menyatakan bahwa salah satu faktor sangat kuat pada penelitian-penelitian sebelumnya dan telah berulang kali terbukti secara signifikan dikorelasikan dengan *job attitudes* (kepuasan kerja, dan keinginan berpindah) adalah kelelahan kerja, pemahaman mengenai fenomena kelelahan kerja dalam pekerjaan akan membantu manajemen dalam mengurangi pengaruh negatifnya pada perusahaan salah satunya keinginan karyawan untuk berpindah. Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian yang dilakukan Moore (2000), yaitu kelelahan kerja tidak memediasi *work family conflict* terhadap *turnover intention*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan, maka bisa disimpulkan *work-family conflict* pada karyawan di PT. APM tergolong kategori sedang dan mempengaruhi kelelahan kerja dan *turnover intention*. Penjelasan pihak PT. APM ialah dikarenakan karyawan yang sebagian besar berasal dari luar kota tempat mereka bekerja merasa kesulitan dalam membagi antara tuntutan dirinya sebagai anggota keluarga dan tuntutan dirinya sebagai seorang

karyawan, begitupun jarak antara tempat mereka bekerja dengan rumah yang terlampau jarak jauh serta lama waktu bekerja ketika mendapat waktu lembur yang panjang dapat menyebabkan karyawan merasa lelah dalam bekerja (kelelahan kerja). *Work family conflict* ialah prediktor paling kuat yang dapat mempengaruhi *turnover intention*.

Kelelahan kerja tidak termasuk tinggi namun tidak membuat karyawan berpindah. Penjelasan lebih lanjut dari hasil diatas ialah karena sebagian besar karyawan PT. APM menganggap bahwa kelelahan ialah dampak yang wajar ketika seseorang bekerja. Kelelahan dianggap hal yang wajar karena karyawan bekerja secara bersama - sama. Sehingga kelelahan hanya sebagai kelelahan fisik dari pada kelelahan psikis. Kelelahan juga dianggap sebagai tanda bahwa karyawan bekerja dengan maksimal, disebabkan perusahaan memberi insentif dari waktu lembur per jam bukan kuantitas output yang dihasilkan karyawan.

Hasil dari penelitian dan pengamatan memberi sejumlah masukan, yakni: pertama, memberikan penugasan maupun beban kerja perusahaan diharapkan dengan kapasitas dari karyawan. Selain itu, adanya penambahan pada beban kerja membuat perusahaan perlu melakukan penambahan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan, tujuannya agar beban kerja yang berlebihan (*work overload*) yang dirasakan karyawan dapat berkurang serta tidak menimbulkan kelelahan yang berlebih pada pekerja atau menimbulkan keinginan karyawan untuk ingin berhenti bekerja dari perusahaan tempat karyawan bekerja.

Perihal konflik yang terjadi pada diri karyawan, di mana *work-family conflict* sebagai penyebab. Perusahaan dapat memberikan motivasi dengan mengadakan *briefing* atau apel pagi sebelum karyawan memulai pekerjaan dengan tujuan untuk menambah semangat kerja karyawan dan mengurangi tingkat stres dalam diri pekerja. Perusahaan diharapkan melakukan penambahan pada mesin kiln doy yang tujuannya dimana proses yang digunakan untuk produksi pada PT. APM menjadi lebih baik serta dapat pula mengurangi beban kerja yang berlebih serta mengurangi beban waktu kerja yang dialami karyawan. Saran untuk peneliti, agar penelitian yang dilakukan ini lebih meluas, sebaiknya di masa mendatang juga bisa diterapkan pada perusahaan pada bidang jasa atau pelayanan, misalnya dalam lingkup



perbankan dan pendidikan. Peneliti selanjutnya juga bisa menambahkan juga memodifikasi jenis indikator lain, di mana oleh peneliti telah digunakan dalam penelitian ini.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahuja , M.K., Chudoba, K.A.;Kacmar, C.J. (2017) "IT road warriors: Balancing work –family conflict, job autonomy, and work overload to mitigate turnover intentions", *MIS Quarterly*, vol. 31,no.1, march, pp.1-17. (<http://www.google.com>, diakses 14 Juni 2017)
- Ahuja, M.K. (2020) "Women in the Information Technology profession: A literature review, synthesis and research agenda," *European Journal of Information systems*,pp.20-34.(<http://www.google.com>, diakses 14 April 2020)
- Chawla, Deepak, Neena Sondhi. (2011) Assessing the role of organizational and personal factors in predicting turn-over intentions: A case of school teachers and BPO employees (online) *Vol, 38, No. 02* (<http://www.google.com>, diakses 02 Juni 2012)
- Greenhaus, J. H., & Beutall, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76-88. Vol. 3, No. 2, (<http://www.google.com>, diakses 12 April 2012)
- Krich, Rochelle Majer (2008), "Performing Under Pressure: An Examination of Performance".(<http://books.google.co.id/books?id=wpwn7O24AeoC&printsec=frontcover&dq=workload+2008&hl=id&sa=X&ei=IWnzUOOFMsqngXf8IHVDQ&ved=0CC4Q6AEwAQ>diakses 20 maret 2012)
- Moore, Jo Ellen. (2000). One road to turnover: an examination of work exhaustion on technology professionals. Vol. 24. No. 01. (<http://www.google.com>, diakses 12 April 2012)
- Nathalia, Theodosia. (2010). Prospek pengembangan karier terhdap Intensi Turnover karyawan pada industri perhotelam. Vol. 1 No. 1 . (<http://www.google.com>, diakses 12 April 2012)
- Panatik, Siti Aisyah Binti, Azizah Rajab, Roziana Shaari, Ishak Mad Shah, Hamidah Abdul Rahman1, and Siti Khadijah Binti Zainal Badri. (2012). Impact of Work-related Stress on Well-being among Academician in Malaysian Research University. *Journal of Social Sciences*,Vol 30. (<http://www.google.com>, diakses pada 06 Juni 2012)
- Petronila, thio anastasia, vennyia tjendra, lina hartiningsih. (2009). Pengaruh komitmen organisasi, konflik peran terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja. (online) Vol 9. No 2 . (<http://www.google.com>, diakses pada 06 Juni 2012) pp. 1-14.
- Saragih, Susanti r. 2009. Pengaruh kelelahan kerja Terhadap keinginan berpindah: Studi pada tenaga kerja IT di indonesia (<http://www.google.com>, diakses 02 Juni 2012)
- Schaufeli, Wilmar b, Isabel m. Martínez, Alexandra marques pinto, Arnold b. Bakker. (2020). Burnout and engagement in university students A cross-national study occupations. *Anxiety, Stress, and Coping* , 9, 229-243. (<http://www.google.com>, diakses 02 Juni 2020)
- Taplin, Ian M. 2017. The importance of management style in labour retention. *Journal industri* (online) Vo. 27. (<http://www.google.com>, diakses 12 April 2017)
- Yue, Ngo Hang, Sharon Foley and Raymond Loi (2015) Work role stressors and turnover intentions: a study of professional clergy in Hong Kong. *Int. J. of Human Resource Management*. 16:11 November 2015.(<http://www.tandf.co.uk/journals>. Diakses 12 juni 2015)

