

PENGARUH *BURNOUT*, *WORK FAMILY CONFLICT* DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PT. BANK SYARIAH INDONESIA (BSI)

Adi Mardiansyah⁽¹⁾ Tezar Arianto⁽²⁾
⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu
adim70790@gmail.com

ABSTRACT

A phenomenon that often occurs is that organizations have such good performance that they can be damaged, either directly or indirectly by various employee behaviors that are difficult to prevent. One form of this behavior is the desire to move (turnover intention) which leads to the employee's decision to leave his or her job. The purpose of this study is to find out burnout, work family conflict and work environment towards turnover intention PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI). This type of research is a descriptive quantitative approach. The population in this study is 42 employees. The data collection techniques in this study are observation and questionnaires. The data analysis techniques used were multiple linear regression, determination coefficient, and hypothesis test. It was found that burnout (X1) had a positive effect on the Turnover Intention (Y) of PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. This is proven from the hypothesis test with the t-test obtained $t > t_{table}$ (3,058 > 1,977). Work Family Conflict (X2) has a positive effect on the Turnover Intention (Y) of PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. This is proven from the hypothesis test with the t-test obtained $t > t_{table}$ (-0,060 > 1,977). The Work Environment (X3) has a positive effect on the Turnover Intention (Y) of PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. This is proven from the hypothesis test with the t-test obtained $t_{calc} > t_{table}$ (2,908 > 1,977). Burnout (X1), Work Family Conflict (X2), and Work Environment (X3) have an effect on consumer Turnover Intention (Y). This can be seen from the hypothesis test jointly (Simultaneous) $F_{table} > F_{calc}$ (175,214 > 3,940). This is evidenced by the correlation analysis $R = 0.949$ (94.9%) and is almost close to 1. As well as the determination coefficient of $R^2 = 0.949$ or around 94.9% while 5.1%

Keywords : Burnout, work family conflict, work environment, turnover

PENDAHULUAN

Fenomena yang sering kali terjadi yaitu organisasi memiliki kinerja yang sedemikian bagus dapat dirusak, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah. Salah satu bentuk perilaku tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang berujung pada keputusan karyawan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya. *Turnover intention* merupakan

niat atau keinginan seseorang untuk pergi melepaskan diri dari pekerjaannya dengan pertimbangan yang serius (Hamid & Ahmad, 2015). Jumlah perputaran karyawan yang sangat signifikan dapat berpengaruh negatif pada keefektifitasan organisasi.

Salah satu faktor yang dapat menentukan *turnover intention* salah satunya kelelahan kerja (*burnout*) merupakan tindakan penarikan diri secara psikologis yang dilakukan sebagai reaksi dari stres dan ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang berlebihan dan berkepanjangan. Ketika kelelahan kerja yang dialami oleh seorang karyawan baik secara fisik, emosi maupun mental yang meningkat, maka keinginan karyawan tersebut untuk pindah meninggalkan organisasi juga cenderung meningkat. Kelelahan kerja (*burnout*) karyawan mengarah pada niat seseorang untuk keluar (*turnover intention*)

Selain itu terdapat juga *work family conflict*. *Work family conflict* merupakan bentuk konflik antar peran dimana terdapat tekanan dari pekerjaan dengan domain keluarga saling tidak kompetibel yang disebabkan partisipasi dalam suatu peran menjadi lebih sulit menyeimbangkan dengan peran lainnya (Greenhaus & Beutell, 2005). Konflik ini membentuk dua arah yang berbeda yaitu gangguan di tempat kerja dengan keluarga (*work family conflict*) dan gangguan keluarga dengan pekerjaannya (*family work conflict*), namun keduanya saling berhubungan. Fokus penelitian ini hanya pada konflik kerja keluarga (*work family conflict*), karena konflik kerja keluarga (*work family conflict*) memiliki hubungan yang lebih kuat dengan *turnover intention* serta lebih umum di rasakan dibandingkan dengan gangguan keluarga dengan pekerjaannya (*family work conflict*) (Kinnunen & Mauno, 2008).

Terdapat juga faktor lainnya yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan produktivitas karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas organisasi. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI) dimana sering terjadi pergantian karyawan karena karyawan yang sering melakukan *turnover* atau berhenti dari pekerjaan sehingga karyawan yang berhenti diganti dengan karyawan baru. Permasalahan mengenai *burnout* adalah dimana karyawan terkadang lelah dan *burnout* dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehari-hari

Permasalahan mengenai *work conflict family* dimana karyawan ada yang sering datang terlambat. Keterlambatan kerja sering kali disebabkan karena alasan keterlambatan bangun pagidan tugas rumah yang belum terselesaikan seperti menyiapkan sarapan pagi, menyiapkan diri sebelum berangkat kerja serta mengantarkan anak sebelum bekerja.

Permasalahan mengenai variabel Y dimana sering terjadi pergantian karyawan karena karyawan yang sering melakukan *turnover* atau berhenti dari pekerjaan sehingga karyawan yang berhenti diganti dengan karyawan baru.

Permasalahan mengenai *burnout* adalah dimana karyawan terkadang merasa adanya tekanan ketika bekerja sehari-hari

Permasalahan mengenai lingkungan dimana sebagian karyawan merasa kurangnya penerangan di dalam ruangan setiap karyawan sehingga tidak mendukung karyawan bekerja dengan cepat dan tepat, ketenangan karyawan yang sering bekerja masih terganggu karena perusahaan berada tidak jauh dari pemukiman penduduk, selain itu juga kebersihan lingkungan kerja yang tidak terjaga yang membuat karyawan tidak nyaman ketika bekerja sehingga menyebabkan turnover karyawan.

Mengenai *work conflict family* dimana karyawan ada yang sering datang terlambat. Keterlambatan kerja sering kali disebabkan karena alasan keterlambatan bangun pagidan tugas rumah yang belum terselesaikan seperti menyiapkan sarapan pagi, menyiapkan diri sebelum berangkat kerja serta mengantarkan anak dahulu sebelum berangkat bekerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh *Burnout, Work Family Conflict* dan Lingkungan kerja Terhadap *Turnover intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI)”.

METODE

Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan hal yang penting untuk diketahui. Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu di pandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sugiyono (2013) populasi yaitu wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu (BSI) berjumlah 42 orang karyawan.

Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2019) merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dikarenakan jumlah populasi kurang dari 100, maka peneliti menjadikan seluruh populasi dijadikan sampel, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 42 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian data yang dikumpulkan akan digunakan untuk memecahkan masalah yang ada sehingga data-data tersebut harus benar-benar dapat di percaya dan akurat. Metode pengumpulan data yang di gunakan disini meliputi 3 macam diantaranya yaitu:

Observasi

Observasi adalah penelitian atau pengamatan secara langsung kelapangan untuk mendapatkan informasi dan mengetahui permasalahan yang di teliti.

Observasi menurut kenyataan yang terjadi di lapangan dapat di artikan dengan kata kata yang cermat dan tepat apa yang di amati, mencatatnya kemudian mengelolanya dan di teliti sesuai dengan cara ilmiah. Dalam hal ini peneliti akan mengadakan penelitian dengan cara mengumpulkan data secara langsung, melalui pengamatan di lapangan terhadap aktivitas yang akan di lakukan untuk mendapat kan data tertulis yang di anggap relevan.

Kuesioner

Kuesioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang di lakukan dengan cara menyusun pertanyaan-pertanyaan yang sifatnya tertutup dan harus diisi oleh responden dengan cara memilih salah satu alternative jawaban yang tersedia. Dalam kuesioner ini terdapat rancangan pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap pertanyaan merupakan jawaban dengan mempunyai makna dalam menguji hipotesa.

Selanjutnya agar jawaban responden dapat diukur maka jawaban responden diberi skor. Dalam pemberian skor maka digunakan skala likert (Sugiyono, 2013). Skala likert merupakan cara pengukuran yang berhubungan dengan pertanyaan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam prosedur skala likert yaitu menentukan skor atas setiap pertanyaan dalam kuisisioner yang disebarakan, jawaban responden terdiri dari lima kategori yang bervariasi yaitu:

Tabel 1
Bobot Nilai Setiap Pertanyaan

Alternative Jawaban	Bobot nilai
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono, 2013

Uji Instrumen Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian, maka instrument penelitian akan diujikan terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen dalam hal ini adalah kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan dan kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Dalam penelitian ini menggunakan *content validity* yang dapat

menggambarkan kesesuaian sebuah pengukur data dengan apa yang diukur (Ferdinand, 2006). Adapun kriteria penilaian uji validitas adalah :

- a. Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut valid.
- b. Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat dikatakan item kuesioner tersebut tidak valid.

Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ferdinand (2006) sebuah instrumen dan data yang dihasilkan disebut *reliable* atau terpercaya apabila instrumen tersebut secara konsisten memunculkan hasil yang sama setiap kali dilakukan pengukuran. Adapun cara yang digunakan untuk menguji reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini adalah menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*, yaitu :

- a. Apabila hasil koefisien Alpa $>$ taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut *reliable*.
- b. Apabila hasil koefisien Alpa $<$ taraf signifikansi 60% atau 0,6 maka kuesioner tersebut tidak *reliable*.

Teknik Analisis Data

Analisis Deskripsi

Pada metode analisis data agar data yang dikumpulkan dapat dimanfaatkan, maka data tersebut diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga nantinya dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan *software SPSS 25*. Adapun teknik analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Analisis kuantitatif merupakan metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur. Analisis kuantitatif ini dimaksudkan untuk memperkirakan besarnya pengaruh secara kuantitatif dari perubahan satu atau seberapa kejadian lainnya dengan menggunakan alat analisis statistik. Penilaian persepsi responden terhadap variabel-variabel penilaian dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2
Kriteria Tanggapan Responden

Interval	Kategori Penilaian
1.00-1.79	Sangat kurang baik
1.80-2.59	Kurang baik
2.60-3.39	Cukup baik
3.40-4.19	Baik
4.20-5.00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono, 2013

Analisis Regresi Berganda

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda bertujuan untuk memprediksi berapa besar kekuatan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresinya adalah (Ferdinand, 2006):

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y : *Turnover intention*

a : Konstanta

b : Koefisien arah regresi

X1 : *Burnout*

X2 : *Work family conflict*

X3 : Lingkungan kerja

e : *error*

Koefisien determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan variansi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai 1 (0 < R² < 1). Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi

Uji Hipotesis

Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t yaitu suatu uji untuk mengetahui signifikansi dari pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial (sendiri-sendiri) dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara nilai t tabel dengan nilai t hitung. Apabila nilai t hitung lebih besar daripada t tabel maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) mempengaruhi variabel dependen, sebaliknya jika nilai t hitung lebih kecil daripada t tabel maka variabel independen secara individual/parsial tidak mempengaruhi variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang dimasukkan dalam model regresi secara individu terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005:84). Maka uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{B_1}{sB_1}$$

Keterangan:

- t = Observasi
 B_1 = Koefisien regresi variabel
 sB_1 = Standar error B_1

Kriteria Pengujian:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima bila $sig > \alpha = 0,05$. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak bila $sig < \alpha = 0,05$. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Uji F

Untuk uji simultan (bersama-sama), digunakan Uji F yang dimaksudkan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel-variabel independen Xi secara keseluruhan terhadap variabel Y. Uji F ini dilakukan dengan cara membandingkan antara nilai F yang dihasilkan dari perhitungan F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} . Hipotesis nol akan diterima atau ditolak ditentukan sebagai berikut (Ferdinand, 2006: 52). Untuk mengetahui signifikan pengaruh secara simultan dilakukan pengujian hipotesis secara bersama-sama digunakan alat uji F (Sugiyono: 2003: 154) dengan rumus:

$$F_{hitung} = \frac{(R^2)/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

F_{hitung} = koefisien korelasi berganda

k = banyaknya variabel

n = banyak responden

Adapun dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak
- b. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima

Apabila perhitungan dilakukan dengan software SPSS, kesimpulannya adalah:

- 1) Nilai Sig. $< \alpha$ tolak H_0 .
- 2) Nilai Sig. $\geq \alpha$ H_0 tidak ditolak.

HASIL PENELITIAN

Tanggapan Responden terhadap *Bornout*

Tanggapan responden terhadap *Bornout* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden. Adapun tanggapan responden terhadap variabel *Bornout* berdasarkan persepsi responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar (3.89) ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai *Bornout* adalah setuju. Dari tabel dapat dilihat rata-rata jawaban terendah responden sebesar 3.89 (3.41-4.20 = Setuju) untuk pertanyaan (selalu mengalami keluhan fisik lemah dan susah tidur) Dalam penelitian yang bahwa dalam melakukan kegiatan pada kinerja akan

mengalami masa yang melelahkan dan menguras fisik., sehingga saudara memiliki *Turnover Intention* pada pekerjaan yang saudara lakukan ”, artinya rata-rata jawaban 3.89 adalah setuju.

Tanggapan Responden Terhadap *Work Family Conflict*

Tanggapan responden terhadap *Work Family Conflict* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.. berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden. Adapun tanggapan responden terhadap variabel *Work Family Conflict* berdasarkan persepsi responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar 3.83 (3.41-4.20 = setuju), untuk pertanyaan ”*Work Family Conflict* sudah menarik PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu..”. ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai *Work Family Conflict* adalah sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban yang terendah responden adalah sebesar 3.83 (3.41-4.20 =Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa pemakai membuat karyawan terkadang merasa lebih tapi mengingat yang tinggi sehingga untuk membeli. Sedangkan rata-rata jawaban karyawan adalah 3.83 (3.41-4.20=setuju).

Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja

Tanggapan responden terhadap Lingkungan Kerja PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.. berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden. Adapun tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja berdasarkan persepsi responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar 3,84 (3.21-4.20 = setuju), untuk pertanyaan ”baik diwangin mengurangi baik tidak sedap diruangan tempat bekerja PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu..”. ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai Lingkungan Kerja adalah sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban yang terendah responden adalah sebesar 3.84 (3.24-3.75 =Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang merasa bahwa pwarnaan dan ada baik diruangan yang terlalu mengganggu, ini membuat banyak karyawan memberikan pendapat yang laindan rata jawaban karyawan adalah 3.84 (setuju).

Tanggapan Responden Terhadap *Turnover Intention*

Tanggapan responden terhadap *Turnover Intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.. berdasarkan 4 pertanyaan yang diajukan dalam penyebaran kuesioner kepada responden. Adapun tanggapan responden terhadap variabel *Turnover Intention* berdasarkan persepsi responden adalah berada pada kondisi yang setuju dari tabel dapat dilihat jbaran tertinggi responden sebesar 3,84 (3.41-4.20 = setuju), untuk pertanyaan ”saudara berminat dalam melaukan pembelian secara langsung dengan tansaksi PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu..”. ini menandakan bahwa rata-rata pertanyaan yang diberikan mengenai *Turnover Intention* adalah sangat setuju. Adapun rata-rata jawaban yang terendah responden adalah sebesar 3.84 (3.41-4.20 = sangat Setuju). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dengan melihat banyaknya kelemahan dan kekurangan yang dialami akan menimbulkan suatu penolakan dari karyawan sehingga karyawan banyak yang akan

keluar, dari hasil penelitian hal ini dikarenakan pekerjaan yang diberikan terlalu berlebihan dan membuat karyawan stres dan memiliki keinginan untuk berpindah, tinggi dan jawaban rata-rata karyawan adalah 3.84 (setuju).

Regresi Linier Berganda

Pada analisis ini digunakan regresi berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden *Bornout*, *Work Family Conflict* dan *Lingkungan Kerja* terhadap *Turnover Intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu, yaitu :

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.585	1,801		-.325	,748
	<i>Bornout</i>	,394	,129	,366	3,058	,005
	<i>Work Family Conflict</i>	-.007	,120	-.007	-.060	,952
	Lingkungan Kerja	,600	,095	,639	6,316	,000
a. Dependent Variable: <i>Turnover Intention</i>						

Sumber: Output SPSS 24,0

Dari perhitungan di atas dengan menggunakan program SPSS, maka daya persamaan adalah sebagai berikut :

$$Y = -0.585 + 0.394X_1 - 0.007 X_2 + 0.600 X_3 + e_i$$

Sedangkan untuk koefisien regresi dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar - 0.585 mempunyai arti bahwa apabila *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) sama dengan 0 maka *Turnover Intention* (Y), PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. akan tetap sebesar -0.585 hal ini hanya berlaku saat dilakukan penelitian.
2. $B_1 = 0.394$

Hal ini berarti bahwa variabel *Bornout* (X_1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap keputusan dalam *Turnover Intention* (Y), PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.. apabila tanggapan terhadap variabel *Turnover Intention* naik sebesar satu satuan maka variabel *Bornout* (X_1),

sama dengan 0 maka *Turnover Intention* akan dapat meningkat sebesar 0.394 dengan menganggap variabel lain adalah tetap.

3. $B_2 = - 0.007$

Hal ini berarti bahwa variabel *Work Family Conflict* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. apabila tanggapan terhadap variabel kondisi kerja naik sebesar satu satuan maka variabel *Work Family Conflict* (X_2), sama dengan 0 maka prestasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. akan dapat meningkat sebesar - 0.007 dengan menganggap variabel lain adalah tetap.

$B_3 = 0.600$

Hal ini berarti bahwa variabel *Lingkungan Kerja* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. apabila tanggapan terhadap variabel kondisi kerja naik sebesar satu satuan maka variabel *Lingkungan Kerja* (X_2), sama dengan 0 maka prestasi kerja karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.. akan dapat meningkat sebesar 0.600 dengan menganggap variabel lain adalah tetap.

Dari dua variabel di atas *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), *Lingkungan Kerja* (X_3) dinyatakan bahwa variabel *Lingkungan Kerja* yang paling dominan dalam memberikan sumbangan pada peningkatan *Turnover Intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.. hal ini terlihat pada tabel 4.2 di atas variabel (0.394) *Bornout* (X_1), *Lingkungan Kerja* (X_3), dan *Work Family Conflict* (X_2).

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4
Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,974 ^a	,949	,944	,93133
a. Predictors: (Constant), <i>Bornout</i> , <i>Work Family Conflict</i> , <i>Lingkungan Kerja</i>				

Sumber Penelitian 2024

Berdasarkan pengolahan data primer yang didapat dengan menggunakan program SPSS (*Special for Program Statistik Science*) didapat koefisien korelasi

(R) sebesar 0.949, ini menandakan bahwa hubungan antara *Bornout*, *Work Family Conflict* dan *Lingkungan Kerja* terhadap *Turnover Intention* adalah kuat atau positif. Koefisien determinasi berganda (R Square) $R^2 = 0,949$ atau (94,9%), dimana nilai koefisien determinasi berganda tersebut mempunyai arti bahwa secara bersama-sama. *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2) dan *Lingkungan Kerja* (X_3) memberikan sumbangan dalam mempengaruhi *Turnover Intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. Sedangkan 0.051 atau (5.1%) adalah pengaruh dari faktor yang lain yang tidak diteliti.

Uji Hipotesis Parsial (uji t)

Tabel 5
Uji Hipotesis Parsial (uji t)
Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,585	1,801		-,325	,748
	<i>Bornout</i>	,394	,129	,366	3,058	,005
	<i>Work Family Conflict</i>	-,007	,120	-,007	-,060	,952
	<i>Lingkungan Kerja</i>	,600	,095	,639	6,316	,000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Output SPSS 24,0

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hit} dengan $t_{\alpha/2}$ ($n-k-1$) = $55-2-1 = 52$ (2.006) setiap variabel sebagai berikut :

1. *Bornout* yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($3.058 > 2.006$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,005 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan Kepercayaan (X_1) terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.
2. Berdasarkan uji t_{hit} untuk variabel *Work Family Conflict* (X_2) yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($-0.060 > 2.006$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,027 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan *work family conflict* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.
3. *Lingkungan Kerja* yaitu $t_{hit} > t_{\alpha/2}$ ($2,908 > 2.006$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan

Lingkungan Kerja (X_1) terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.

4. Dari hasil penelitian variable yang dominan adalah Variabel (-.060) *Work Family Conflict* (X_2), *Lingkungan Kerja* (X_3) dan *Bornout* (X_1).

Pengujian Hipotesis Dengan Uji F (F-Test).

Tabel 6
Pengujian Hipotesis Dengan Uji F
ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	455,932	3	151,977	175,214	,000 ^b
	Residual	24,287	28	,867		
	Total	480,219	31			

a Predictors: (Constant), *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3)

b Dependent Variable *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS, maka untuk menguji koefisien secara menyeluruh digunakan uji f dengan menggunakan *level of signifikan* 0,05 diperoleh f_{hitung} sebesar 175.214 sedangkan nilai uji f_{tabel} sebesar 3.940 dapat diartikan $f_{hitung} > f_{tabel}$ hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima dengan demikian secara keseluruhan variabel pengaruh yaitu *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), dan *Lingkungan Kerja* (X_3), mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu...

Tingkat signifikan secara keseluruhan sebesar .000^a ini menandakan terdapat hubungan yang sangat signifikan dari uji keseluruhan variabel *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), dan *Lingkungan Kerja* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y) yang diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan penelitian dan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 26.00 dari tabel didapat bahwa dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa faktor *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), Lingkungan Kerja (X_3) dan Nilai Sosial (X_4) terhadap *Turnover Intention* pada PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. (Y), yaitu sebesar $R = 0,949$ atau 94.9%. memberikan sumbangan atau hubungan yang signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.

Dari variabel *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), dan *Lingkungan Kerja* (X_3) yang paling dominan mempengaruhi terhadap *Turnover Intention* (Y) PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. yaitu dari hasil penelitian yang dilakukan adalah faktor *Bornout* dan *Work Family Conflict* yang memiliki hubungan yang signifikan sebesar 0.000. Hal ini menandakan bahwa dari variabel *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), dan *Lingkungan Kerja* (X_3) yang mempengaruhi *Turnover Intention* (Y), PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. memiliki hubungan yang sangat signifikan.

Hasil penelitian yang dilakukan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.. menunjukkan bahwa *Turnover Intention* dapat ditingkatkan melalui penekanan yang dilakukan terutama dalam *Lingkungan Kerja* yang baik dan berkualitas sehingga karyawan dapat mengikuti pola kerja dan sistem guna meningkatkan prestasi bagi karyawan terutama dalam membagi waktu pekerjaan dan bagian yang sesuai dengan kemampuan karyawan pada unit kerja masing-masing serta pemupukan dalam kerja kelompok dan untuk lebih meningkatkan semua yang akan dicapai yaitu mencari solusi kepada orang yang berpengalaman dalam mengerjakan yang akan kita lakukan sehingga menghasilkan minat karyawan dalam meningkatkan penjualan produk PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu.

Pengaruh Burnout Terhadap

Burnout merupakan salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention*. Dalam penelitian Kristiana *et al.* (2013), *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keadaan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Selanjutnya pada penelitian Liu & Lo (2017), menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Rahmawati (2016), menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian ditemukan pengaruh antara variabel *burnout* terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian Kristiana *et al.* (2013), *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keadaan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Selanjutnya pada penelitian Liu & Lo (2017), menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Rahmawati (2016), menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dari hasil penelitian ditemukan pengaruh antara variabel *burnout* terhadap *turnover intention*

Pengaruh Work Family Conflict Terhadap

Jamadin, Mohamad, dkk (2014), mengatakan bahwa pekerjaan dan keluarga adalah bagian yang paling penting dalam kehidupan manusia yang tidak mudah dipisahkan. Ketika mencoba untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan keluarga, sering berakhir dengan konflik dan dilema dalam memberikan prioritas kepada kedua peran tersebut. Meskipun terlibat dalam kedua peran tersebut bisa memiliki efek positif bagi individu, tetapi jika pekerja tidak dapat menyeimbangkan

tanggung jawab terkait dengan kedua peran, potensi konflik antara peran tersebut akan meningkat, situasi semacam ini disebut *work family conflict* (konflik pekerjaankeluarga). Menurut Frone (2000), *workfamily conflict* dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, atau sebaliknya, dimana pemenuhan tuntutan peran dalam keluarga dipengaruhi oleh kemampuan orang tersebut dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Penelitian Kurnia (2013) bahwa terdapat pengaruh *work-family conflict*, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan wanita dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang)".

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap

Nitisemito (2021:183), menyatakan lingkungan kerja itu sendiri adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Yuniarsih dan Suwatno (2019), "Faktor-faktor negatif yang memengaruhi retensi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan adalah seleksi karyawan, pelatihan kerja, lingkungan kerja hubungan antara pimpinan dan bawahan, sistem penggajian dan motivasi".Selanjutnya menurut Bambang (2021), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan mengurangi retensi karyawan, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Apriani (2012) berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Retensi Karyawan PT. BPR Restu Artha Makmur Kantor Pusat Majapahit 33 Semarang" terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap retensi karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis pengaruh pada variabel *Bornout* (X_1), dan *Work Family Conflict* (X_2) terhadap *Turnover Intention* PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. *Bornout* (X_1) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3.058, >1,977)

2. *Work Family Conflict* (X_2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-0.060 > 1,977$)
3. Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan PT. Bank Syariah Indonesia Bengkulu. Hal ini dibuktikan dari uji hipotesis dengan t-tes didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,908 > 1,977$)
4. *Bornout* (X_1), *Work Family Conflict* (X_2), dan *Lingkungan Kerja* (X_3) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y) karyawan. Hal ini dapat diketahui dari uji hipotesis secara bersama-sama (*Simultan*) $F_{tabel} > F_{hitung}$ ($175.214 > 3.940$). Hal ini dibuktikan dari analisis korelasi $R = 0.949$ (94.9%) dan hampir mendekati 1. Serta koefisien determinasi sebesar $R^2 = 0.949$ atau sekitar 94.9% sedangkan 5.1% adalah merupakan sumbangan variabel lain yang tidak diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisel, S., & Onsardi, A. G. P. (2022). Hybrid Learning Implementation in Higher Education During the Covid 19 Pandemic in Indonesia: An Overview. *Educational Administration: Theory and Practice*, 131-141.
- Amaliya. 2015. Penerapan Model Eliciting Activities untuk Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Matematis dan Self Confidence Siswa SMA. *Jurnal Didaktik Matematika*, 2(2), 10.
- Andini, R. 2006. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). Tesis (tidak diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Administrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia*, 2 (2).
- Arini, E., Onsardi, O., & Indriani, R. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah. *Journal of Management and Business (JOMB)*, 5(1), 20-35.
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management*, 5(12), 7590-7599.
- Baron dan Greenberg. 2003. Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work. New Jersey: Prentice-Hall
- Bramantara & Kartika Dewi. 2014, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali Iii. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(1).

- Christine, W.S, dkk. 2010. “Pengaruh Konflik Pekerjaan dan Konflik Keluarga Terhadap Kinerja dengan Konflik Pekerjaan Keluarga Sebagai Intervening Variabel (Studi pada Dual Career Couple di Jabodetabek)”, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 12 No. 2, September : hal 121-132.
- Diaz, R. 2007. Hubungan Antara Burnout Dengan Motivasi Berprestasi Akademis Pada Mahasiswa Yang Bekerja. Skripsi (tidak diterbitkan). Universitas Gunadarma
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 4(2), 1373-1390.
- Eva. 2011. Pergeseran Paradigma Pemidanaan, Bandung: Lubuk. Agung
- Ferdinand, Agusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi Ilmu Manajemen, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Feri Farhati & Har yanto FR. 2006. Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkat Brun out pada non human service corporation. *Jurnal psikologi* nomor 1
- Finthariasari, M., & Abdullah, D. (2023) Knowledge Management System Model for Higher Education to Increase Knowledge Stakeholders. *International Journal of Applied Engineering and Technology*, 5(1), 1-5.
- Garnita dan Suana. 2014. Pengaruh Job Embeddedness Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *E Jurnal Manajemen Universitas Udayana* Vol. 3 No. 9.
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(1), 1-9.
- Gunawan, R., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 224-231.
- Handoko, T. Hani, 2008. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia, Edisi. Kedua, Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hasibuan S.P Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi. Aksara.
- I Gusti. 2013. Pengaruh *Work Family Conflict* Terhadap Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Pegawai Kontrak Dinas Kebudayaan Provinsi Bali”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol. 5, No. 11, 2016: 6994-7021 ISSN : 2302-8912
- Inayatulloh, I., Onsardi, O., Suwarni, E., Mangruwa, R. D., Djajasinga, N. D., Darmawati, D., & Nuryadin, M. B. (2022). Increasing Efficiency and

- Transparency of Soft Loans for SME Businesses with Blockchain Technology. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 33-37.
- Inayatulloh, R. N., Sonita, A., Onsardi, D., Fitriyanti, V., & Pancasilawati, A. (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology* 4(2), pp. 27-32
- Juliyanti, B., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 183-191.
- Kurnia Dewi. 2013. Pengaruh *Work-Family Conflict*, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Wanita Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Bagian Sewing PT. Ungaran Sari Garments Semarang). *Journal of Management*. ISSN: 2501-7689
- Kusumastuti, R. (2005). Studi Tentang Kecenderungan Burnout Perawat di Rumah Sakit Internasional Surabaya (Perguruan Tinggi Negeri dan Perguruan Tinggi Swasta), Skripsi. Surabaya : Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Lubis, N., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 2(2), 196-208.
- Luthans, Fred. 2011. Perilaku organisasi. Yogyakarta : Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R.L. et,el 2006. Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis. dan Jackson. 2001, Manajemen Sumber Daya Manusia,. Jakarta : Buku kedua.
- Minto. 2013. Bahasa Indonesia di Perguruan Tinggi Mata Kuliah. Pengembangan Kepribadian. Jakarta: Grasindo.
- Mobley, W. H. 2011. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Muhdiyanto. 2015. Peran *Work Family Conflict* Dan *Role Conflict* Pada Intensi Keluar: Burnout Sebagai Intervening
- Netemeyer, dkk. 2006. Development and validation of Work-family conflict and Family-work conflict scales. *Journal of Applied*
- Ojha Amitabh. 2011. Does E-government Enhance trust in government. *Computer society of india*.
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pahlawan, A., & Onsardi, O. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada

- Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Pandi Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori, konsep dan Indikator*. Yogyakarta : Zanafa Publishing.
- Pines dan Aronson. 2009. *Career Burnout: Causes And Cures*. Free Press: New York.
- Poerwandari. 2010. *Pendekatan Kualitatif untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: LPSP3 Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Polii, Lidya Ribkha Genta. 2015. *Analisis Keterikatan Karyawan Terhadap Pekerjaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intentions Karyawan Di Rumah Sakit Siloam Manado*. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi
- Putra, I Gede Suwardiana dkk. 2014. *Pengaruh Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Berdasarkan Gender Pada Warong Miyabi Bali*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana, Denpasar. Bali
- Rivai, Veithzal, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. 2006, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Roboth, Jane Y. 2015. “Work Family Conflict, Stres Kerja dan Kineja Wanita Beran Ganda Pada Yayasan Compassion East Indonesia”, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, Vol.3, No.1, hal 33- 46.
- Ryan, dkk. (2009). *Role Conflict , Role Ambiguity and. Work-Family Conflict Among University Foodservice Managers*. International Journal.
- Sari, L. A., Onsardi, O., & Ekowati, S. (2020). *Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., Onsardi, O., & Arianto, T. (2020). *Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116. Science.
- Siagian, Sondang P, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi.1, Cetakan.17 Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subri, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatifdan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). *Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.

- Susiani, V. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada Turnover Intention. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, Vol. 3. P.9. <https://ojs.unud.ac.id>.
- Tezar Arianto. 2017. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Karyawan PT. Bank Sinarmas TBK Cabang Bengkulu. Universitas Muhammadiyah Bengkulu
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Uswatun Hasanah. 2014. *Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin)*. Masters (S2) thesis, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Widjaja. 2008. *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. Jakarta: Penerbit PT. Rineka Cipta.
- Yulandri, Y., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.