

# **PENGARUH *WORKPLACE INCIVILITY*, *JOB BURNOUT* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN MALINDO GROUP KEBUMEN**

**Roy Sayugo**

Program Studi Manajemen S1

STIE Putra Bangsa

[roysayugoofficial@gmail.com](mailto:roysayugoofficial@gmail.com)

## **Abstraksi**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *workplace incivility*, *job burnout* dan *role conflict* terhadap *turnover intention* karyawan Malindo Group Kebumen. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *workplace incivility*, *job burnout* dan *role conflict*, sedangkan variabel terikatnya adalah *turnover intention*. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 30 responden dengan teknik pengambilan sampel jenuh dan pengumpulan data menggunakan kuesioner.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif menggunakan analisis linear berganda. Berdasarkan analisis linear berganda dari uji t yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara parsial *workplace incivility* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, *job burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *role conflict* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Secara simultan *workplace incivility*, *job burnout* dan *role conflict* terhadap *turnover intention* karyawan Malindo Group Kebumen.

**Kata Kunci:** *Workplace Incivility*, *Job Burnout*, *Role Conflict* dan *Turnover Intention*

## **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of workplace Incivility, job burnout and role conflict on the turnover intention of employees of Malindo Group Kebumen. The independent variable in this study is workplace incivility, job burnout and role conflict, while the dependent variable is turnover intention. This type of research is descriptive research. The sample used in this study were 30 respondents with saturated sampling techniques and data collection using a questionnaire.*

*The method used in this research is quantitative method using multiple linear analysis. Based on the multiple linear analysis of the t test that has been conducted, it can be concluded that partially workplace incivility has a significant effect on turnover intention, job burnout has a significant effect on turnover intention and role conflict has a significant effect on turnover intention. Simultaneously workplace incivility, job burnout and role conflict on the turnover intention of Malindo Group Kebumen employees.*

**Keywords:** *Workplace Incivility*, *Job Burnout*, *Role Conflict* and *Turnover Intention*.

## **PENDAHULUAN**

Kualitas dan perkembangan suatu organisasi diperlukan peran dari sumber daya manusia (SDM) untuk mendukung kesuksesan perusahaan. Suatu perusahaan tidak selalu bergantung pada bagaimana perusahaan memiliki karyawan yang produktif, memiliki potensi, berkompeten, tetapi bagaimana perusahaan dapat memberi dorongan yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Faktor sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan penting agar karyawan berperan sebagai faktor perencana,

pelaksana serta pengendali yang tetap berperan aktif dalam mewujudkan tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia yang produktif akan dapat mengaplikasikan rancangan yang dijadikan sebagai sasaran atau target dari suatu organisasi (Sentana Dan Surya, 2017)

Sumber daya manusia (SDM) menentukan keefektifan suatu organisasi karena sumber daya manusia merupakan aspek krusial (Fahrizal Dan Utama, 2017) Sebuah perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang unggul, produktif dan berkompeten,

maka perusahaan perlu untuk mempertahankannya. Hal ini menyangkut banyaknya perusahaan yang memiliki masalah *turnover intention*. *Turnover Intention* menurut Harnoto (2002:2) adalah kadar atau intensitas dari keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan dan banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini diantaranya adalah sebagai batu loncatan dan keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Tingginya tingkat *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah menjangkit karyawan yang berkualitas pada akhirnya ternyata menjadi sia-sia karena karyawan yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan diperusahaan lainnya. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda. Kadiman dan Indriana (2012) berpendapat bahwa intensitas *turnover* yang terlalu tinggi dapat menyebabkan perusahaan tidak mendapatkan manfaat dari program peningkatan kinerja karyawan karena perlu mengeluarkan biaya tambahan untuk merekrut karyawan baru.

Berbagai definisi tentang *turnover intention* sering kali diungkapkan oleh peneliti-peneliti sebelumnya. Menurut Harnoto (2002:2) *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas kerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan, maupun keseriusan untuk menyelesaikan semua tanggung jawab karyawan yang sangat berbeda dari biasanya. Namun, *turnover intention* mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi. *Turnover intention* merupakan suatu hal yang sangat tidak dikehendaki oleh suatu perusahaan.

Hasil wawancara dengan Owner Malindo Group Kebumen yang menyatakan bahwa *turnover* karyawan cukup tinggi yang dilihat pada kutipan wawancara ini, yaitu “cukup sering karyawan keluar masuk itu selama tahun 2018, dari 80 karyawan 70 karyawan keluar”.

**Tabel 1**

**Tabel Turnover Intention Karyawan Malindo Group Kebumen Tahun 2018**

No	Bulan	Jumlah karyawan yang keluar
1	Januari	5
2	Februari	7
3	Maret	7
4	April	9
5	Mei	4
6	Juni	3
7	Juli	5
8	Agustus	10
9	September	5
10	Oktober	4
11	November	6
12	Desember	5
<b>Jumlah</b>		<b>70</b>

Sumber: Data Sekunder, 2019

Tingginya tingkat *turnover intention* akan menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan yang dapat menciptakan ketidakstabilan dan ketidakpastian (*ucertainty*) terhadap kondisi tenaga kerja serta dalam peningkatan sumber daya manusia. *Turnover intention* yang tinggi dapat menunjukkan bahwa perusahaan tidak efektif, sehingga perusahaan dapat kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman sebelumnya dan perusahaan perlu melatih kembali karyawan baru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *work-place incivility*. Menurut Laschinger, Leiter, Day dan Gilin (2009), *work-place incivility* adalah sebuah intensitas perilaku menyimpang dengan maksud ambigu yang bertujuan untuk menyakiti target, melanggar norma-norma tempat kerja. Menurut Lim, Cortina dan Magley (2008), *work-place incivility* tidak terbatas hanya pada sebuah tindakan verbal, namun juga bisa dalam bentuk nonverbal seperti mengacuhkan, menghiraukan, mengganggu dan hal-hal lainnya. Sekecil apapun tingkat *work-place incivility*, tindakan tersebut tidak bisa disepelekan. Tidak terkecuali seberapa rendah intensitas *work-place incivility*, hal tersebut tetap dapat menyebabkan ketidaknyamanan dan kecemasan bagi mereka yang menjadi korban (Vickers, 2010).

Karyawan yang ada di Malindo Group Kebumen tidak sedikit yang acuh tak acuh, terlihat dari tanpa adanya rasa saling mendukung sesama rekan kerja yang sedang menghadapi pergumulan kerja atau masalah yang terjadi dalam perusahaan. Baik atasan atau sesama rekan kerja yang tidak saling menghargai satu sama lain ditempat kerja yang menimbulkan masalah. hal ini menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik di perusahaan tersebut, yang berakibat karyawan menjadi saling benci dan tidak peduli satu sama lain.

Faktor lain yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job burnout*. Menurut Laschinger, et al. (2009), *burnout* merupakan kondisi emosional dimanaseseorang merasa lelah dan jenuh secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat. Sedangkan menurut Tsigilis (2004) *burnout* adalah respon terhadap ketegangan-ketegangan emosional yang muncul karena berhubungan secara intensif dengan orang lain. Menurut Leiter dan Maslach (2005) menyatakan bahwa *burnout* adalah respon psikologis terhadap stres pada pekerjaan dan menyebabkan hasil yang tidak diinginkan seperti berkurangnya kinerja pegawai, pergeseran waktu yang dihabiskan untuk kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dengan aktivitas non-kerja, komitmen organisasi yang lebih rendah, meningkatnya absensi maupun *turnover intention*. *Burnout* adalah reaksi jangka panjang bahwa seseorang tidak dapat mengatasi stres pekerjaan secara efektif.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di Malindo Group Kebumen, pekerjaan yang dilakukan melelahkan, ditambah dengan lingkungan karyawan yang tidak saling mendukung sesama anggota kerja, karena lelah ini emosi terkadang tidak dapat dikontrol dengan baik. Penyebab lain yang dapat menimbulkan adanya keinginan karyawan untuk keluar dari

perusahaan adalah *role conflict*. Menurut Carnicer (2004), konflik peran merupakan kondisi yang simultan dari dua atau lebih bentuk tekanan pada tempat kerja, dimana pemenuhan dari satu peran membuat pemenuhan terhadap peran lainnya lebih sulit. Konflik muncul ketika seseorang menerima peran yang tidak sebanding berkenaan dengan perilaku peran yang sesuai. Konflik pada pemegang peran dapat terjadi ketika peran dengan beban kerja berlebih, peran yang kekurangan beban kerja dan rumusan berlebih (Ivancevich et al., 2007). Menurut Yustrianthe (2008), konflik peran terjadi ketika seorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan.

Hasil wawancara yang dilakukan dengan karyawan Malindo Group Kebumen, sering terjadi perselisihan antar karyawan, baik itu dengan merebut perhatian atasan, tidak bertanggung jawab atas pekerjaan diakibatkan karena banyaknya pekerjaan yang tidak selesai sehingga saling menyalahkan sesama karyawan, menimbulkan konflik sesama anggota karyawan dengan masalah pribadi mereka, membuat kelompok-kelompok kecil dalam perusahaan. Hal ini memicu niat karyawan yang sudah lama bekerja untuk melakukan *turnover intention* dari perusahaan.

Dengan adanya fenomena yang sudah di observasi oleh peneliti, peneliti berniat untuk meneliti dengan judul : **“PENGARUH *WORKPLACE INCIVILITY*, *JOB BURNOUT* DAN *ROLE CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN MALINDO GROUP KEBUMEN”**.

## METODE

### *Turnover Intention*

Menurut Harnoto (2002) menjelaskan bahwa *turnover intention* ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: absensi yang meningkat, mulai malas bekerja, naiknya keberanian untuk melanggar tata tertib kerja, dan keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Mobley (2011:150) mengemukakan, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention*, yaitu:

- Pikiran-pikiran untuk berhenti (*thoughts of quitting*)
- Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*)
- Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*)

### *Workplace Incivility*

Menurut Laschinger, Leiter, Day dan Gilin (2009), *work-place incivility* adalah sebuah intensitas perilaku menyimpang dengan maksud ambigu yang bertujuan untuk menyakiti target, melanggar norma-norma tempat kerja. *Workplace incivility* dalam dapat diukur melalui beberapa indikator menurut Leiter dan Maslach (dalam Smidt, De Beer, Brink & Leiter, 2016) adalah :

- Leadership incivility*
- Colleague incivility*
- Instigated incivility*

### *Job Burnout*

Tsigilis (2004) *burnout* adalah respon terhadap ketegangan-ketegangan emosional yang muncul karena berhubungan secara intensif dengan orang lain. Menurut

(Baron & Greenberg, 2003) *Burnout* memiliki empat indikator yang terdiri atas:

- kelelahan fisik atau *Physical Exhaustion*
- Kelelahan Emosional Atau *Emotional Exhaustion*
- Kelelahan Mental Atau *Mental Exhaustion*
- Rendahnya Penghargaan Diri Atau *Low Of Personal Accomplishment*.

### *Role Conflict*

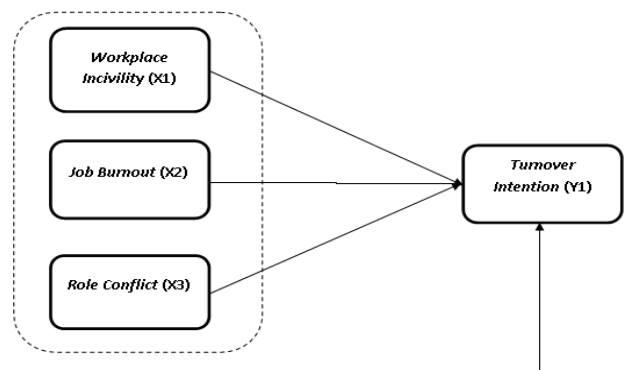
Menurut Yustrianthe (2008), konflik peran terjadi ketika seorang berada pada situasi tekanan untuk melakukan tugas yang berbeda dan tidak konsisten dalam waktu yang bersamaan. Menurut Rizzo, House dan Lirtzman dalam Priatna (2013), *role conflict* diukur menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- Sumber Daya Manusia
- Mengesampingkan Aturan
- Kegiatan yang Tidak Perlu
- Arahan yang Tidak Jelas

### Model Empiris.

Kerangka teoritis merupakan suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu (Kuncoro, 2009: 45). Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya menyangkut *Turnover Intention*, *workplace incivility*, *job burnout* dan *role conflict* maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran teoritis yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1. Model Empiris



### Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan, tujuan masalah dan landasan teori sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- Workplace Incivility* diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen
- Job Burnout* diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen
- Role Conflict* diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen

H4 : *Workplace Incivility, Job Burnout* dan *Role Conflict* secara simultan diduga berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen

### Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek pada penelitian ini adalah pengaruh *Workplace Incivility, Job Burnout, dan Role Conflict* terhadap *Turnover Intention*. Subyek dalam penelitian ini adalah karyawan di Malindo Group Kebumen.

### Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan cara metode sampling jenuh. Menurut Sugiono (2009:78) sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila populasi relatif kecil, atau sama dengan 30 orang. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan di Malindo Group Kebumen. Data yang diperoleh dari pihak Malindo Group Kebumen secara keseluruhan 30 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh, menurut Sugiyono (2017 : 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang responden yakni karyawan Malindo Group Kebumen.

### Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 24.00.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu kuisioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuisioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut. Alat ukur atau butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* ( $r_{hitung}$ ) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 dengan menentukan  $r_{tabel}$  yaitu dengan rumus  $df = n - 2$ , dimana:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$df = 30 - 2 = 28$ , diperoleh hasil  $r_{tabel} = 0,361$

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 24.0 for windows, menggunakan *pearson correlation*.

**Tabel 2 Hasil Uji validitas**

Variabel	Butir	Sign	Status
X1	6	Signifikan	Valid
X2	4	Signifikan	Valid
X3	4	Signifikan	Valid
Y	6	Signifikan	Valid

Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel *Workplace Incivility, Job Burnout, Role Conflict*, dan *Turnover Intention* seluruhnya valid.

**Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas**

Item Variabel	Nilai		Keterangan
	Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	
<i>Workplace Incivility</i> (X1)	0,60	0,752	Reliabel
<i>Job Burnout</i> (X2)	0,60	0,671	Reliabel
<i>Role Conflict</i> (X3)	0,60	0,638	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	0,60	0,764	Reliabel

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan empat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini, memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > Nilai *Cronbach Alpha* Minimum (0,60) sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian dinyatakan reliabel.

### Uji Multikolinieritas

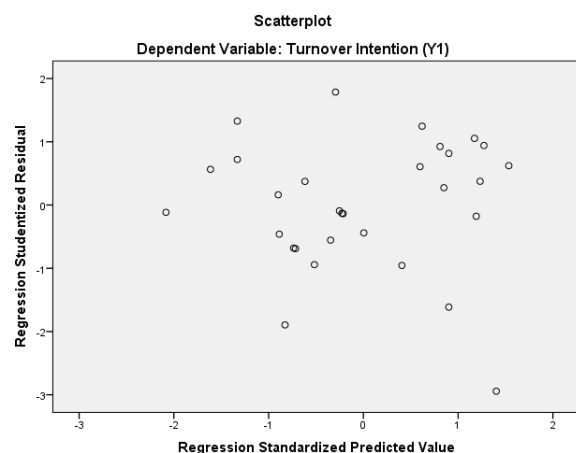
**Tabel 4 Uji Multikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
<i>Workplace Incivility</i> (X1)	,980	1,020
<i>Job Burnout</i> (X2)	,980	1,020
<i>Role Conflict</i> (X3)	,991	1,009

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

### Uji Heteroskedastisitas

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

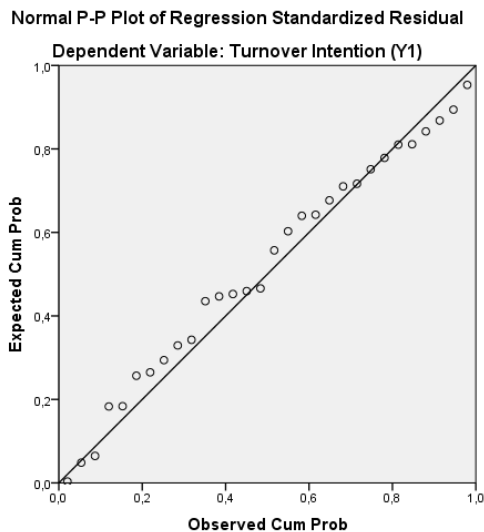


Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat

disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

### Uji Normalitas

**Gambar 3. Uji Normalitas**



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### Analisis regresi linier berganda

**Tabel 5**

**Ringkasan Hasil Persamaan Regresi Linear Ganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-7,839	4,303	
<i>Workplace Incivility</i> (X1)	,459	,130	,424
<i>Job Burnout</i> (X2)	,415	,170	,293
<i>Role Conflict</i> (X3)	1,046	,185	,675

Berdasarkan perolehan nilai-nilai pada tabel tersebut di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear ganda sebagai berikut:

$$Y = -7,839 + 0,459 X_1 + 0,415 X_2 + 1,046 X_3 + e$$

1. Nilai konstanta a = 7,839, berarti apabila variabel *Workplace Incivility* (X1), *Job Burnout* (X2) dan *Role Conflict* (X3) dianggap nol, maka besarnya skor *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen yaitu 7,839.
2. Nilai b1 = 0,459, berarti apabila variabel *Job Burnout* (X2) dan *Role Conflict* (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel *Workplace Incivility* (X1) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen naik sebesar 0,459.
3. Nilai b2 = 0,415, berarti apabila variabel *Workplace Incivility* (X1), dan *Role Conflict* (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel *Job Burnout* (X2) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan *Turnover*

*Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen naik sebesar 0,415.

4. Nilai b3 = 1,046, berarti apabila variabel *Workplace Incivility* (X1), dan *Job Burnout* (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel *Role Conflict* (X3) sebesar 1 satuan akan mengakibatkan *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen naik sebesar 1,046

### Uji t (Parsial)

**Tabel 6 Uji t Coefficients**

No.	Variabel	Nilai t <sub>hitung</sub>	Nilai t <sub>tabel</sub>	Signifika nsi	Keterangan
1.	<i>Workplace Incivility</i> (X1)	3,527	2,05183	,002	Berpengaruh h
2.	<i>Job Burnout</i> (X2)	2,440	2,05183	,022	Berpengaruh h
3.	<i>Role Conflict</i> (X3)	5,644	2,05183	,000	Berpengaruh h

Berdasarkan Tabel di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

- a) Hubungan *Workplace Incivility* dan *Turnover Intention*.

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Workplace Incivility* sebesar  $0,002 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 3,527 > t_{tabel} 2,05183$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti *Workplace Incivility* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen.

- b) Hubungan *Job Burnout* dan *Turnover Intention*.

Hasil uji t pada Tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Job Burnout* sebesar  $0,022 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 2,440 > t_{tabel} 2,05183$ . Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti *Job Burnout* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen.

- c) Hubungan *Role Conflict* dan *Turnover Intention*.

Hasil uji t pada tabel IV-12 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Role Conflict* sebesar  $0,000 < 0,05$  dan hasil perhitungan diperoleh angka  $t_{hitung} 5,644 > t_{tabel} 2,05183$ . Hasil ini H3 diterima yang berarti *Role Conflict* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen

## Uji simultan F

**Tabel 7. Ringkasan Hasil Uji F simultan**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regressi	136,585	3	45,528	14,85	,000 <sup>b</sup>
Residual	79,715	26	3,066	0	
Total	216,300	29			

a. Dependent Variable: Turnover Intention (Y1)

b. Predictors: (Constant), Role Conflict (X3), Job Burnout (X2), Workplace Incivility (X1)

Berdasarkan tabel 7 di atas diperoleh  $F_{hitung}$  adalah  $14,850 > F_{tabel}$  3,32, dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen. Hal ini menunjukkan jika *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* yang ada di Malindo Group Kebumen meningkat maka *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen juga akan meningkat.

## Uji koefisien determinasi

**Tabel 8. Uji koefisien determinasi Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,795 <sup>a</sup>	,631	,589	1,75099

a. Predictors: (Constant), Role Conflict (X3), Job Burnout (X2), Workplace Incivility (X1)

b. Dependent Variable: Turnover Intention (Y1)

Berdasarkan hasil Tabel 7 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,589, artinya 58,9% variabel *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* sedangkan sisanya 41,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini

## Pembahasan

### 1. Pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Incivility* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung}$  3,527 >  $t_{tabel}$  2,05183, dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa apabila terjadi peningkatan perilaku ketidaksopanan (*Workplace Incivility*) yang di alami oleh karyawan di Malindo Group Kebumen maka *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rocky (2018) menunjukkan bahwa *Workplace Incivility* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa

perusahaan perlu memperhatikan *Workplace Incivility* yang ada di Malindo Group Kebumen diantaranya pimpinan harus memberi contoh yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang dinamis dan nyaman, ini bertujuan untuk mengurangi tingkat *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen.

### 2. Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung}$  2,440 >  $t_{tabel}$  2,05183, dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,022 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan dan kejenuhan baik secara mental ataupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang meningkat (*Job Burnout*) pada karyawan Malindo Group Kebumen maka *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Chairiza *et all.* (2018) menyatakan bahwa *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, semakin meningkat *Burnout* dari seorang karyawan maka semakin meningkat pula tingkat *Turnover Intention* dari karyawan tersebut. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan menurunkan *Job Burnout* yang di alami oleh para karyawan, contohnya dengan cara pembagian beban kerja yang sesuai, dan tidak jauh melebihi kapasitas tiap karyawan, dapat menimbulkan iri hati sehingga menimbulkan pertengkaran, dan pilih-pilih pekerjaan (mau pekerjaan yang mudah dan ringan) hal ini bertujuan untuk menurunkan *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen.

### 3. Pengaruh *Role Conflict* terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Role Conflict* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka  $t_{hitung}$  5,644 >  $t_{tabel}$  2,05183, dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi konflik peran (*Role Conflict*) pada karyawan Malindo Group Kebumen maka *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kurniawati *et all.*(2018) yang menyatakan Konflik Peran (*Role Conflict*) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu memperhatikan dan menurunkan *Role Conflict* yang di alami oleh para karyawan, contohnya dengan cara membagi karyawan sesuai tugas masing masing (*job desc*), dan membuat aturan standar operational procedure (SOP) yang jelas, hal ini bertujuan untuk menurunkan *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen.

### 4. Pengaruh *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* Secara Simultan Terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* secara bersama-sama (simultan) terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil uji F diperoleh  $F_{hitung}$  adalah 14,850 >

$F_{tabel}$  3,32, dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen. Hal ini menunjukkan jika *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* yang ada di Malindo Group Kebumen meningkat maka *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen juga akan meningkat.

#### 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* persamaan diatas sebesar 0,589, artinya 58,9% variabel *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen dapat dijelaskan oleh variabel *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* sedangkan sisanya 41,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini. *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen ditentukan oleh banyak faktor, tiga faktor diantaranya adalah *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* oleh karena itu salah satu langkah yang dapat diupayakan manajemen untuk mengurangi *Turnover Intention* karyawan yaitu melalui penurunan *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* yang ada di Malindo Group Kebumen.

## SIMPULAN

### Simpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh *Workplace Incivility*, *Job Burnout*, dan *Role Conflict* terhadap *Turnover Intention* pada Malindo Group Kebumen dengan responden sebanyak 30 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. *Workplace Incivility* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen.
2. *Job Burnout* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen.
3. *Role Conflict* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen
4. *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen.

### Keterbatasan Penelitian

Penelitian telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah namun demikian masih memiliki banyak kekurangan dan keterbatasan diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Variabel-variabel yang mempengaruhi *Turnover Intention* dalam penelitian ini hanya dari *Workplace Incivility*, *Job Burnout* dan *Role Conflict*, sedangkan masih banyak variabel lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* misalnya karakteristik individu, beban kerja, dan lain sebagainya.
2. Keterbatasan kemampuan penulis sehingga dalam penelitian ini masih kurang maksimal.
3. Jumlah responden yang terbatas.

## Implikasi

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi teoritis dan implikasi praktis adalah sebagai berikut:

### 1. Implikasi Praktis

- a. *Workplace Incivility* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Workplace Incivility* memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap *Turnover Intention* dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients B* sebesar 0,459, oleh karena itu pihak perusahaan harus perlu memperhatikan *Workplace Incivility* yang ada di Malindo Group Kebumen diantaranya pimpinan harus memberi contoh yang baik agar tercipta lingkungan kerja yang dinamis dan nyaman, ini bertujuan untuk menurunkan tingkat *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen.
- b. *Job Burnout* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh yang paling kecil terhadap *Turnover Intention* dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients B* sebesar 0,415, oleh karena itu pihak perusahaan perlu mengurangi *Job Burnout* yang di alami oleh para karyawan, contohnya dengan cara pembagian beban kerja yang sesuai, dan tidak jauh melebihi kapasitas tiap karyawan, dapat menimbulkan iri hati sehingga menimbulkan pertengkaran, dan pilih-pilih pekerjaan (mau pekerjaan yang mudah dan ringan) hal ini bertujuan untuk menurunkan *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen.
- c. *Role Conflict* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan Malindo Group Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Role Conflict* memiliki pengaruh yang paling besar terhadap *Turnover Intention* dilihat dari besarnya nilai *Standardized Coefficients B* sebesar 1,046, oleh karena itu pihak perusahaan harus mengurangi *Role Conflict* yang di alami oleh para karyawan, contohnya dengan cara membagi karyawan sesuai tugas masing masing, dan membuat aturan standar operational procedure (SOP) yang jelas,

hal ini bertujuan untuk menurunkan *Turnover Intention* karyawan Malindo Group Kebumen.

## 2. Implikasi Teoritis

- a. Penelitian ini dapat bermanfaat bagi aktivitas akademik, dapat menambah informasi khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel pada penelitian ini.
- c. Penelitian yang selanjutnya diharapkan mampu memaksimalkan responden untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andersson, L. M., & Pearson, C. M. 1999. *Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace*. *Academy of Management Review*, 24,452– 471.
- Carnicer, et al. 2004. *Work Family Conflict in a Southern European Country: The Influence of Job Related and Non Related Factors*. *Journal of Managerial Psychology*. Bradford: Emerald publishing.
- Fahrizal dan Utama, Mudiarta. 2017. *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Turnover Intention Karyawan Hotel Kajane Muba Ubud*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5405-5431 Issn : 2302-8912.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Ivancevich. et al. 2007. *Perilaku dan Manajemen Organisasi. Edisi ketujuh*. Jakarta: Erlangga.
- Kadiman & Indriana, D. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nyonya Meneer Semarang). *Juraksi*, 1 (1), 57-72.
- Kuncoro, Mudrajad.2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Laschinger, H. K. S., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302–311.
- Lee, R. T., Ashforth, B. E. 1996. A Meta Analytic Examination of The Correlates of The Three Dimentions of Job Burnout. *Journal of Applied Psychology* Vol. 81 (123-133). The American Psychology Ass, Inc.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. 2005. A mediation model of job burnout. *Research Companion to Organizational Health Psychology*, 1(1), 544-564.
- Lim, S. dan Cortina, LM (2005), saya perlakuan buruk antar pribadi di workplace: interface dan dampak of umum ketidaksopanan dan Spelecehan seksual, *Journal dari Terapan Psikologi* ,90 (3), 483-496
- Mangkunegara, Carudin. 2011. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslach C. (1993). Burnout, a multidimensional perspective. In: Schaufeli W, Maslach C, Merck T, eds. *Professional Burnout: Recent Development in Theory And Research* (pp. 19-32). New York: Taylor & Francis.
- Muchlas, Makmuri. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UGM.
- Mobley,W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya (Terjemahan)*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo
- Pearson, CM and Porath, CL (2005), Di alam, consequences, dan solusi tempat kerja ketidaksopanan: tidak ada waktu untuk 'menyenangkan'? Pikirkan lagi, *Academy of Management Executive*
- Robbins, S. P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prentice Hall.
- Rizzo, J., R. House, and S. Lirtzman. "Role Conflict and Ambiguity In Complex Organizations." *Administrative Science Quarterly* (June 1970): 50-163. Sekaran, Uma. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach 4th*. New York: John Willey&Sons, Inc., 2003.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Ketiga*. Bandung: PT. Refika Aditama



- Sentana, Agus Dharma dan Surya.2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5232-5261 Issn : 2302-8912.
- Stephen P. dan Thimoty A. Judge, 2008. *Perilaku Organisasi Edisi kedua belas*. Jakarta: Salemba Empat
- Sugiyono.2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori Dan Aplikasi Dengan SPSS*. Edisi 1. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta
- Sutrisno, Hadi. 2004. *Metodologi Research 2*. Yogyakarta: Andi Offset
- Tsigilis, N., Koustelios, A., dan Togia, A. (2004), Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout, *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 19, No. 7, hal. 666-675.
- Vickers, M. H., Hutchinson, M., Wilkes, L., & Jackson, D. (2010). Integrating individual, work group and organizational factors: Testing a multidimensional model of bullying in the nursing workplace. *Journal of Nursing Management*, 18(2), 173-181.