

**INTENSI BERHENTI KERJA DAN BURNOUT: KONSEKUENSI LANGSUNG
ATAS TUNTUTAN KERJA DAN KONFLIK KEKRJA-KELUARGA PADA
DOSEN PTS DI MAKASSAR**

**TURNOVER INTENSION AND BURNOUT: DIRECT CONSEQUENCE ON
JOB DEMANDS AND WORK-FAMILY CONFLICT AMONG LECTURERS
OF PRIVATE HIGHER INSTITUTIONS IN MAKASSAR**

Muhammad Maula Razak
Manajemen dan Keuangan
Universitas Hasanuddin

Djabir Hamzah
Manajemen dan Keuangan
Universitas Hasanuddin

Idayanti Nursyamsi
Manajemen dan Keuangan
Universitas Hasanuddin

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk melihat efek mediasi variabel konflik kerja-keluarga dalam hubungan antara tuntutan kerja dengan *burnout* dan intensi berhenti kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah 167 orang yang berprofesi sebagai dosen di perguruan tinggi swasta Makassar. Pengujian instrumen pengukuran dan hubungan antar variabel dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis varian dengan menggunakan alat analisis SmartPLS. Hasilnya, terdapat 9 item tuntutan kerja dan 3 item konflik kerja-keluarga yang dihilangkan dalam penelitian ini karena tidak memenuhi kriteria minimum *outer loading*. Seluruh item pernyataan untuk mengukur variabel *burnout* dan intensi berhenti kerja memenuhi kriteria minimum *outer loading*. Hasil pengujian *inner model* dengan menggunakan kriteria T-statistic di atas 1.96 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara variabel tuntutan kerja dengan konflik kerja-keluarga pada dosen PTS di Makassar. Peran variabel konflik kerja-keluarga sebagai mediator dalam hubungan antara variabel tuntutan kerja dengan *burnout* juga terlihat dalam pengujian *outer model* ini. Hubungan antara variabel tuntutan kerja dan intensi berhenti kerja dengan konflik kerja-keluarga sebagai variabel mediator tidak terbukti dalam penelitian ini. Hasil temuan ini menjelaskan bahwa pemenuhan peran pada domain rumah dapat mengurangi efek tuntutan kerja yang dapat berdampak pada terjadinya *burnout* pada dosen. Di sisi yang lain, tuntutan kerja pada dosen tidak mempengaruhi munculnya niatan untuk berhenti kerja di masa depan.

Kata kunci: Tuntutan Kerja (*Job Demands*), Konflik Kerja-Keluarga (*Work-Family Conflict*), *Burnout*, dan Intensi Berhenti Kerja (*Turnover Intentions*)

Abstract: This research aims to find out the effect of mediation work-family conflict variable related to correlation between job demand and burnout and the turnover intention. The sample consisted of 167 people having profession as lecturers in Private Higher Institutions in Makassar. The instrument testing of measurement and correlation among variables in this research used SEM method of variance-based by means of SmartPLS analysis tool. The results of the research indicate that there are 9 items of job demand and 3 items of work-family conflict missed in this research since they do not meet the minimum criteria of outer loading. All statement items to measure burnout variables and turnover intention fulfill the criteria of minimum outer loading. The result of inner model using T-statistic criteria above 1.96 indicates that there is a significant and positive correlation between job demand variable and work-family conflict among lecturers of Private Higher Institutions in Makassar. The role of work-family conflict variable as mediator related to correlation between job demand variable and burnout is also indicated in outer variable testing. Correlation between job demand variable and turnover intention and work-family conflict as mediator variable is not proven in this research. This indicates that role fulfillment of house domain can decrease the effect of job

demand tha can give impact to the occurrence of burnout among lecturers. On the other side, lecturers job demand does not affect their turnover intension in the future.

Kata kunci: Job Demands, Work-Family Conflict, Burnout, and Turnover Intention

PENDAHULUAN

Pendidikan tinggi di Indonesia kini tengah bersiap menghadapi tantangan global. Melalui Undang-Undang Pendidikan Tinggi No. 12 Tahun 2012, tujuan pendidikan tinggi di Indonesia adalah dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut, pemerintah kemudian menetapkan Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SNPT). Dosen dan tenaga pendidik, sebagaimana yang dijelaskan dalam standarisasi tersebut, diwajibkan memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi pendidik serta memiliki kemampuan untuk menyelenggarakan pendidikan dalam rangka pemenuhan capaian pembelajaran lulusan. Tujuan pendidikan tinggi dan standar nasional pendidikan tinggi menunjukkan peran pemerintah untuk menjadikan sumber daya manusia, atau dosen, dalam pendidikan tinggi sebagai salah satu *partner strategic*. Dalam pengertian ini, manajemen sumber daya manusia dilihat sebagai lapangan studi yang berperan dalam pencapaian tujuan strategi organisasi, sebagaimana yang juga dilakukan oleh bidang studi akuntansi, pemasaran, maupun keuangan (Dolebohn, Ferris, dan Stodd, 1995).

Meski begitu komitmen organisasi kampus yang diselenggarakan oleh masyarakat atau Perguruan Tinggi Swasta di Makassar dalam memperlakukan dosen sebagai salah satu *partner strategic* mereka masih belum terlihat. UU nomor 14 tahun 2005 sebenarnya mengamanatkan kampus untuk memenuhi hak-hak seorang dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya. Namun faktanya beberapa PTS di Makassar bahkan tidak memberikan penghasilan yang layak kepada dosen-dosennya. Lebih lanjut, beban kerja dosen berdasarkan pedoman beban kerja dosen terlihat cukup banyak. Secara keseluruhan tugas utama dosen adalah melaksanakan tridharma perguruan tinggi dengan beban kerja paling sedikit sepadan dengan 12 SKS dan paling banyak 16 SKS. Beban 12 SKS ini secara lebih spesifik dapat berupa tugas melakukan Pendidikan dan penelitian yang paling sedikit sepadan dengan 9 SKS dan tugas pengabdian kepada masyarakat serta tugas penunjang yang paling sedikit sepadan dengan 3 SKS. Jika tridharma pendidikan tinggi ini dijabarkan lebih lanjut maka dosen menanggung 33 poin deskripsi beban kerja. Kompleksitas tuntutan kerja dosen ini, sebagaimana yang diamanatkan oleh SNPT dan pedoman beban kerja dosen,

tidak hanya menuntut daya kognitif seorang dosen. Seorang dosen juga harus mencurahkan daya emosional dan fisiknya selama melaksanakan tugas kerja sebagai dosen. Beratnya beban kerja yang harus ditanggung oleh dosen akan membuat pemenuhan peran mereka di lingkungan keluarga menjadi sulit.

Kerangka konseptual dalam teori tekanan peran (*role stress theory*) menjelaskan bahwa partisipasi yang berlebihan pada satu peran akan membuat partisipasi dalam peran lain menjadi sulit (Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, dan Rosenthal, 1964). Secara lebih spesifik, konsep konflik kerja-keluarga biasa digunakan untuk menjelaskan proses pemenuhan peran di domain kerja dan domain keluarga yang saling tumpang tindih. Konflik kerja-keluarga didefinisikan sebagai konflik antar peran di mana tuntutan yang muncul dari pemenuhan peran pada domain kerja akan mengganggu pemenuhan peran pada domain keluarga (Greenhaus dan Beutell, 1985). Tuntutan yang muncul dari pemenuhan pada domain kerja ini, jika tidak mendapat cukup upaya pemulihan akan memunculkan konsekuensi negatif berupa gangguan kesehatan psikologis seperti *burnout*.

Teori E-R model (*effort-recovery*) menjelaskan bahwa respon adaptif seseorang (seperti gangguan kesehatan *burnout*) dibangun berdasarkan reaksi negatif atas beban kerja ketika peluang pemulihan selama terjadinya reaksi negatif tersebut tidak mencukupi (Geurts, *et al.*, 2005). Hal ini membuat kuantitas dan kualitas dari upaya pemulihan setelah kerja mempunyai peranan yang krusial. Jika pemenuhan peran pada domain kerja mengganggu pemenuhan peran pada domain keluarga, maka kuantitas pemulihan menjadi semakin berkurang. Jika hal ini berlangsung dalam jangka panjang maka seorang pekerja dapat mengalami *burnout* (Meijman dan Mulder, 1998).

Dengan demikian, peran konflik kerja-keluarga dalam memediasi hubungan antara tuntutan kerja dengan *burnout* menjadi cukup jelas dalam perspektif E-R Model. Beberapa studi sebelumnya juga mendukung hubungan antar variable ini (Netemeyer, McMurrian, dan Boles, 1996; Peeters, *et al.*, 2005; Peeters, *et al.*, 2004; Bakker dan Geurts, 2004; Demerouti, Geurts, dan Kompier, 2004; Marais, *et al.*, 2007).

Konsekuensi negatif atas tuntutan kerja yang berlebihan dan konflik kerja-keluarga bukan hanya *burnout*, seorang pekerja juga akan memiliki intensi untuk berhenti kerja karena kedua hal tersebut. Dalam pendekatan *human resource* manusia dalam organisasi dilihat sebagai akumulasi pengetahuan dan keterampilan yang didapatkan karyawan melalui pengalaman kerja mereka hingga turut memberikan nilai bagi organisasi. Maka dalam pendekatan modal manusia, intensi turnover memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja

organisasional. Hal ini terjadi karena modal manusia dilihat sebagai faktor kunci produktivitas suatu organisasi (Finegold, Benson dan Mohrman, 2002).

Greenhaus, Parasuraman, dan Collins (2001) menunjukkan bahwa konflik kerja-keluarga berhubungan secara positif dengan intensi berhenti kerja. Peng Wang, Lawler, Walumba, dan Kan Shi (2004) menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara konflik kerja-keluarga dengan intensitas berhenti kerja pada karyawan perbankan di negara yang berkarakteristik idiosentris atau individualis (amerika). Hubungan yang lain antara variabel konflik kerja keluarga dengan intensi berhenti kerja ditemukan berbeda oleh Gugup Kismono (2011). Kismono menemukan bahwa konflik kerja-keluarga memiliki pengaruh negatif terhadap intensi berhenti kerja pada 1.222 karyawan industry perbankan di Indonesia.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat efek mediasi variabel konflik kerja-keluarga dalam hubungan antara tuntutan kerja dengan burnout. Efek mediasi konflik kerja-keluarga juga dilihat dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan kerja dengan intensi berhenti kerja pada dosen PTS di Makassar.

BAHAN DAN METODE

Lokasi dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini akan mengambil dosen tetap yang bekerja di perguruan tinggi swasta di Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian *confirmatory* atau penelitian yang dirancang secara induktif untuk mengonfirmasi model teoritik pada temuan empirik. Penelitian ini ingin menguji apakah variabel konflik kerja-keluarga dapat memediasi pengaruh antara tuntutan kerja dengan *burnout*. Selain itu efek mediasi konflik kerja-keluarga juga dilihat dalam menjelaskan hubungan antara tuntutan kerja dengan intensi berhenti kerja pada dosen PTS di Makassar. Pengujian model ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis Structural Equational Modeling- Partial Least Square (SEM-PLS) dengan memanfaatkan SmartPLS sebagai alat analisis.

Populasi dan Sampel

Jumlah sampel yang digunakan dalam model persamaan struktural (SEM) ditentukan berdasarkan jumlah variabel laten dan indikator variabel laten yang digunakan dalam model. Hair *et al.* mengemukakan bahwa jika jumlah variabel laten lebih kecil dari lima dan jumlah indikator lebih besar dari 3 maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian berjumlah

100-500. Objek yang menjadi fokus dalam penelitian kali ini adalah dosen tetap dan dosen kopertis diperbantukan yang bekerja di perguruan tinggi swasta di Makassar. Berdasarkan Direktori PTS Kopertis wilayah IX tahun 2017, jumlah dosen tetap di Makassar adalah 3.001 orang. Dari seluruh jumlah populasi dosen tetap PTS di Makassar akan diambil sampel sebanyak 100 sampai 500 dosen sebagai responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner ini berisi mengenai item-item pernyataan yang menjelaskan variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Pengukuran item menggunakan skala ordinal dengan skala Likert dengan rentang jawaban berada pada angka 1 sampai 5 untuk semua konstruk pengukuran.

Variable tuntutan kerja diukur dengan menggunakan The DISC Questionnaire English Version dengan tiga sub-dimensi variable, yaitu, tuntutan kerja kognitif, tuntutan kerja emosional, dan tuntutan kerja fisik (de Jonge, Dormann, Vegchel, von Nordheim, Dollard, Cotton dan van den Tooren, 2009). Contoh item pernyataan untuk mengukur tuntutan kerja misalnya adalah saya membutuhkan konsentrasi dan tingkat presisi kerja ketika menjalankan seluruh tugas dosen, saya mampu bekerja dengan orang-orang yang sedang memiliki masalah emosional, dan lain sebagainya.

Variabel konflik kerja-keluarga diukur dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Netemeyer *et al.* (1996). Variabel ini diukur dengan menggunakan 5 item pernyataan dengan contoh pernyataan misalnya adalah sesuatu yang ingin saya kerjakan di rumah tidak dapat terselesaikan karena banyaknya beban pekerjaan kantor yang harus saya selesaikan.

Variable *burnout* diukur dengan menggunakan instrument abbreviated MBI (McClafferty *et al.*, 2014). Instrument ini terdiri dari 3 sub-variabel dengan contoh item pernyataan misalnya adalah Saya dapat mengerjakan tugas-tugas saya secara efektif sebagai dosen, Saya merasa lelah secara psikologis setelah menjalankan tugas saya sebagai dosen, dan lain sebagainya.

Variable intensi berhenti kerja diukur dengan menggunakan 3 item pernyataan yang diambil dari instrument penelitian Gugup Kismono (2011). Contoh item pernyataan misalnya adalah Saya tidak memiliki keinginan untuk keluar dari kampus tempat saya mengajar dalam jangka waktu 1 atau 2 tahun ke depan.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM berbasis varian dengan alat analisa SmartPLS. Teknik analisa SEM PLS dijalankan dengan melakukan pengujian model pengukuran dan pengujian model struktural. Pengujian model pengukuran bertujuan untuk menguji validitas dan realibilitas pengukuran variabel-variabel laten sedangkan pengujian model structural dilakukan untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel laten yang dimasukkan dalam model penelitian (Jogiyanto, 2011).

Uji validitas yang digunakan dalam SEM berbasis varian atau PLS terdiri atas uji validitas konvergen dan uji validitas diskriminan. Kriteria uji validitas konvergen dapat dilihat dari nilai outer loading dengan nilai di atas 0.7. Selain itu validitas convergen diukur dengan kriteria Average Variance Extracted (AVE) lebih besar dari 0.5. Sedangkan validitas diskriminan dilihat dari nilai cross loading di atas 0.7 dan berada dalam satu variabel. Uji realibilitas dalam PLS dapat menggunakan dua parameter, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Realibility*. Meski begitu, nilai *Composite Realibility* dianggap lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk (Salisbury, Chin, Gopal, dan Newsted, 2002).

Pengujian model structural dalam PLS menggunakan nilai koefisien path atau t-values tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk. Nilai koefisien path atau inner model signifikan pada nilai di atas 1.96.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Realibilitas

Pengujian *outer model* dalam model penelitian ini turut menggunakan analisis *second order* mengingat terdapat dua variabel multidimensional dalam model penelitian ini, yaitu tuntutan kerja dan *burnout*. Hasil *outer loading* untuk semua indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

[Tabel 1. Di sini]

Dari total 33 item yang digunakan sebagai instrumen pengukuran dalam model penelitian ini terdapat 14 item yang tidak memenuhi kriteria minimum *outer loading*. Seluruh item yang menjelaskan sub-dimensi tuntutan kerja kognitif (TKC1 sampai TKC5) tidak memenuhi kriteria minimum *outer loading* dan harus diamputasi pada respesifikasi model selanjutnya. Selain itu beberapa item yang menjelaskan sub-dimensi tuntutan kerja emosional dan tuntutan kerja fisik (TKE6, TKE7, TKE8, TKE11, TKF13, dan TKF15) juga harus dihapus dalam pengujian selanjutnya.

Nilai AVE dan *Composite Reliability* untuk seluruh variabel dan sub-dimensi variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

[Tabel 2. Di sini]

Seluruh variabel dan sub-dimensi variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria nilai AVE lebih besar dari 0.5. Maka, dengan nilai *outer loading* untuk seluruh item telah lebih besar dari 0.7 dan nilai AVE untuk seluruh variabel dan sub-dimensi variabel berada di atas 0.5 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item yang digunakan dalam model pengukuran telah memenuhi kriteria validitas diskriminan. Tabel 4.15 juga menunjukkan nilai *composite reliability* untuk seluruh variabel dan sub-dimensi variabel. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh item pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria realibilitas yaitu nilai *composite reliability* lebih besar dari 0.7.

Tabel 3. menunjukkan hasil *cross loading* untuk masing-masing item yang digunakan untuk mengukur variabel maupun sub-dimensi variabel. Nilai *cross loading* ini digunakan untuk melihat apakah suatu item telah melalui uji validitas diskriminan. Nilai *loading* untuk masing-masing item lebih besar dari 0.7 di variabel atau sub-dimensi variabelnya sendiri. Hal ini menjelaskan bahwa keseluruhan item yang ada di suatu variabel atau sub-dimensi variabel memiliki perbedaan dengan item di variabel atau sub-dimensi variabel lainnya.

[Tabel 3. Di sini]

Pengujian Model Struktural

Kedua hipotesis yang melibatkan hubungan pe-mediasi antara variabel independen dengan variabel dependen dapat dibuktikan dengan melihat tabel *total effect* hasil output smartPLS seperti yang ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

[Tabel 4. Di sini]

Hipotesis pertama yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel tuntutan kerja dengan *burnout* dengan konflik kerja keluarga sebagai variabel mediaotrnya terbukti. Nilai *T-statistic* untuk hubungan langsung antara variabel tekanan kerja dengan *burnout* dan hubungan antara variabel konflik kerja keluarga dengan *burnout* sama-sama menunjukkan nilai yang lebih besar dari 1.96. Nilai *T-statistic* untuk kedua hubungan antar variabel ini adalah masing-masing 3.295 dan 8.786.

Hipotesis selanjutnya yang menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan intensi berhenti kerja dengan konflik kerja-keluarga sebagai variabel mediator tidak terdukung. Nilai *T-statistic* untuk hubungan langsung antara tuntutan kerja dengan

intensi berhenti kerja maupun hubungan antara konflik kerja-keluarga dengan intensi berhenti kerja, keduanya lebih kecil dari 1.97. Masing-masing nilai *T-statistic* untuk kedua hubungan antar variabel ini adalah 0.802 dan 0.913.

PEMBAHASAN

Temuan dalam penelitian ini mendukung hipotesis pertama yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara tuntutan kerja dan *burnout* dengan konflik kerja-keluarga sebagai variabel mediatornya. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan untuk melihat efek mediasi yang ditimbulkan oleh variabel konflik kerja-keluarga terhadap hubungan antara variabel tuntutan kerja dengan *burnout* (Netemeyer, McMurrian, dan Boles, 1996; Peeters, et al., 2005; Peeters, et al., 2004; Bakker dan Geurts, 2004; Demerouti, Geurts, dan Kompier, 2004; Marais, et al., 2007).

Meski begitu, tuntutan kerja dan konflik kerja-keluarga hanya terjadi dalam intensitas yang kecil. Hal ini menjelaskan bahwa tuntutan kerja yang dihadapi oleh dosen di tempat kerjanya tidak begitu tinggi sehingga waktu yang dapat diluangkan oleh para dosen ini untuk memenuhi perannya sebagai anggota keluarga di rumah cukup banyak. Friedman dan Greenhaus (2000) menjelaskan bahwa ada tiga hal yang bisa mengintegrasikan kehidupan kerja dengan kehidupan keluarga agar tidak terjadi konflik antar peran pada kedua domain tersebut. Ketiga hal tersebut adalah *resources* atau sumber-sumber dukungan yang membantu penyelesaian tugas-tugas kerja, keseimbangan keterlibatan pada kedua domain (kerja dan keluarga), dan kepuasan emosional atas pencapaian karir dan kehidupan keluarga. Regulasi kampus (perguruan tinggi swasta makassar) tidak secara ketat mengatur mengenai jadwal tugas mengajar setiap dosen. Ketika awal semester berjalan mulai berlangsung kampus memang menentukan jadwal perkuliahan untuk masing-masing mata kuliah. Namun, jadwal ini masih fleksibel sehingga dapat disesuaikan ketika jadwal tersebut bersinggungan dengan kegiatan dosen lainnya. Model penyesuaian jadwal ini hanya menjadi kontrak belajar antara mahasiswa dengan dosen. Tidak ada mekanisme pelaporan lebih lanjut langsung ke pihak pengelola kampus mengenai penyesuaian waktu mengajar tersebut. Regulasi fleksibel semacam ini tentunya menjadi salah satu sumber-sumber dukungan kampus terhadap integrasi kehidupan kerja-keluarga para dosennya.

Selain waktu mengajar yang relatif lebih fleksibel, dimensi deskripsi pekerjaan lain sebagai dosen juga tidak banyak memerlukan kehadiran di kampus. Proses persiapan bahan ajar dapat dikerjakan dimanapun termasuk di rumah. Proses pembimbingan tugas akhir

maupun pengerjaan proyek-proyek penelitian juga tidak mengharuskan kehadiran para dosen ini di kampus. Sebenarnya fleksibilitas pengerjaan tugas-tugas kerja di rumah tidak banyak mengurangi kerentanan terhadap kurangnya pemenuhan peran-peran seorang individu pada domain rumah. Keberadaan di rumah menjadi tidak berarti jika masih lebih banyak mengerjakan tugas-tugas kerja. Namun dalam konteks penelitian ini, penyelesaian kerja sebagai dosen di rumah ternyata tidak mengganggu pemenuhan perannya sebagai anggota keluarga. Fleksibilitas pengerjaan tugas-tugas kerja ini juga pada akhirnya memberikan ruang yang cukup bagi dosen untuk melakukan proses pemulihan di rumah. Proses pemulihan yang cukup pada akhirnya akan mengurangi efek beban (*load effect*) dari tuntutan kerja sehingga proses akumulasi beban kerja tidak terjadi dan konsekuensi negatif seperti *burnout* dapat dihindari.

Intensitas *burnout* pada tiga dimensi *burnout* (*emotional exhaustion*, depersonalisasi, dan *personal accomplishment*) yang dipersepsikan oleh para dosen yang terlibat dalam penelitian ini berada pada tingkatan yang sangat rendah. Intensitas yang sangat kecil ini atas konsekuensi kesehatan psikologis seperti *burnout* menjadi penting untuk terus dipertahankan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua yang menjelaskan peran mediasi variabel konflik kerja-keluarga diantara hubungan variabel tuntutan kerja dengan intensi berhenti kerja tidak terdukung. Temuan lainnya memperlihatkan bahwa intensitas berhenti kerja pada dosen dalam konteks penelitian ini berlangsung dalam tingkatan yang sangat kecil. Temuan ini tentu saja berbeda dengan beberapa studi sebelumnya yang melihat hubungan antara variabel tuntutan kerja, konflik kerja-keluarga, dan intensi berhenti kerja. Model E-R sebenarnya cukup menunjukkan hubungan psikologis antara ketiga variabel ini. jika tuntutan kerja berlebihan (*effort*) tidak memiliki waktu yang cukup untuk melakukan upaya pemulihan (*recovery*) maka kondisi psikobiologis akan terkuras dari waktu-kewaktu dan pada akhirnya memunculkan intensi berhenti kerja. Meski begitu, beberapa penelitian juga menemukan pola hubungan yang juga berbeda dari E-R Model dalam menjelaskan hubungan antara variabel tuntutan kerja, konflik kerja-keluarga, dengan intensi berhenti kerja. Kismono (2011) misalnya menemukan bahwa variabel konflik kerja keluarga berhubungan secara negative dengan variabel Intensitas berhenti kerja pada pegawai perbankan di Indonesia. Selain itu, Kohler (2010) juga menemukan bahwa konflik kerja keluarga berbasis waktu tidak berpengaruh secara signifikan terhadap intensi berhenti kerja pada pekerja dalam industri kimia di Afrika Selatan. Pada konteks negara dengan budaya kolektif

yang cukup tinggi seperti Indonesia, mobilitas kerja berada pada tingkatan yang sangat rendah (Hofstede, Hofstede, dan Minkov, 2010). Hal ini terjadi karena para pekerja dalam konteks budaya kolektif selalu mempersepsikan identitas dirinya sama dengan identitas lingkungan sosialnya termasuk dalam lingkungan tempat kerjanya. Hasilnya, visi yang dituju oleh seorang pekerja selalu dipersepsikan identik dengan visi organisasi atau tempat kerjanya. Hal ini pada akhirnya akan membangun keterikatan yang cukup erat antara seorang pekerja dengan tempat kerjanya meski dengan tuntutan kerja yang tinggi.

Studi yang dilakukan oleh McDonald (2007) juga menemukan bahwa beban kerja berlebihan dan tekanan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi berhenti kerja pada anggota Angkatan Udara di Amerika. Studi tersebut mengemukakan bahwa persepsi kepuasan keluarga para anggota angkatan udara tersebut secara signifikan mempengaruhi keputusan anggota angkatan udara tersebut untuk tidak berhenti kerja.

Jika dikontekskan pada penelitian ini, persepsi kepuasan anggota keluarga dosen atas pekerjaan sebagai dosen dapat mempengaruhi rendahnya intensi berhenti kerja dalam penelitian ini. Selain karena memiliki tuntutan kerja yang cukup rendah, pekerjaan sebagai dosen dianggap membuat seorang dosen dapat menghabiskan lebih banyak waktunya di rumah. Kepuasan emosional anggota keluarga ini akan membawa dampak positif bagi seorang dosen sehingga intensi untuk berhenti bekerja menjadi berkurang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: (1) Tuntutan kerja berpengaruh secara positif terhadap *burnout* dengan konflik kerja-keluarga sebagai variabel mediatornya. (2) Tuntutan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap intensi berhenti kerja dengan variabel konflik kerja-keluarga sebagai mediatornya.

Adapun saran untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang juga mengambil tema keseimbangan antara kehidupan kerja dengan keluarga diharapkan dapat memasukkan variabel dukungan keluarga (*family support*) dan dukungan lingkungan kerja (*work support*) yang terlihat cukup signifikan dalam mengurangi timbulnya konflik kerja-keluarga pada pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, Arnold B., Geurts, Sabine A.E. (2004). Toward a Dual-Process Model of Work-Home Interference. *Work and Occupations*. Vol. 31, 3:345-366.

De Jonge, Jan., Dormann, Christian., van Vegchel, N., von Nordheim, Tenne., Dollard, Maureen., Cotton, Sarah., dan van den Tooren, Marieke. (2009). The DISC Questionnaire English Version 2.1. Eindhoven: Eindhoven University of Technology.

Demerouti, Evangelia., Geurts, Sabine A.E., Kompier, Michiel. (2004). Positive and negative work-home interaction: prevalence and correlates. *Equal Opportunities International*. Vol. 23 Iss ½: 6 – 35.

Dulebohn, J. H., Ferris, G. R., & Stodd, J. T. (Eds). (1995). The history and evolution of human resource management. Oxford: Blackwell Publishers.

Finegold, D., Benson, G.S. dan Mohrman, S.A. (2002). Harvesting what they grow: can firms get a return on investments in general skills?. *Organizational Dynamics*. vol. 31, no. 2: 151-64.

Friedman, S. D., dan Greenhaus, J. H. (2000). *Work and family—Allies or enemies? What happens when business professionals confront life choices?* New York: Oxford University Press.

Geurts, Sabine A.E., Taris, Toon W., Kompier, Michiel A.J., Dijkers, Josje S.E., van Hooff, Madelon L.M., dan Kinnunen, Ulla M. (2005). Work-home interaction from a work psychological perspective: Development and validation of a new questionnaire, the SWING. *Work & Stress*. 19,4: 319-339.

Greenhaus, J. H., dan Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*. 10: 76–88.

Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., dan Collins, K.M. (2001). Career involvement and family involvement as moderators of relationships between work-family conflict and withdrawal from a profession. *Journal of Occupational Health Psychology*. vol. 6, no. 2: 91-100.

Hofstede, Geert., Hofstede, Gert Jan., dan Minkov, Michael. (2010). *Culture and Organizations: Software of The Mind*. United States: McGraw-Hill.

Jogiyanto, HM. (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.

Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., dan Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.

Kismono, Gugup. (2011). *The relationships between job embeddedness, work-family conflict, and the impact of gender on turnover intention : evidence from the Indonesian banking industry*. Disertasi. Curtin Business School, Graduate School of Business.

Kohler, Yasiifa M. (2010). *Work-Family Conflict and Turnover Intention Amongst Blue-Collar Workers: Does Resilience Play A Role?*. Tesis. Cape Town: Faculty of Commerce University of Cape Town.

Marais, Carin., Mostert, Karina., Geurts, Sabine., Taris, Toon. (2007). The Psychometric Properties of A Translated Version of The Survey Work-Home Interaction-Nijmegen (SWING) Instrument. *Psychological Society of South Africa*. 39, 2: 202-219.

McDonald, Gavain K. (2007). *Work-Home Conflict: A Study of The Impact of role Conflict on U.S. Air Force Company Grade Officer Turnover Intentions*. Tesis. Ohio: Air Force Institute of Technology.

McClafferty, Hilary., Brown, Oscar W. (2014). *Physician Health and Wellness*. American Academy of Pediatrics. Vol. 134: 830-835.

Meijman, T. F., dan Mulder, G. (1998). Psychological aspects of workload. Pada P. J. D. Drenth, H. Thierry, dan C. J. de Wolff (Eds.), *Handbook of work and organisational psychology* (2nd ed., pp. 5–33). Hove, England: Psychology Press/Erlbaum.

Netemeyer, R.G., Boles, J.S., dan McMurrian, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*. vol. 81, no. 4: 400-10.

Peeters, M.C.W., de Jonge, J., Janssen, P.P.M., dan van der Linden, S. (2004). Work–Home Interference, Job Stressors, and Employee Health in a Longitudinal Perspective. *International Journal of Stress Management*. Vol. 11, 4:305-322.

Peeters, M.C.W., Montgomery, A.J., Bakker, A.B., dan Schaufeli, W.B. (2005). Balancing Work and Home: How Job and Home Demands Are Related to *Burnout*. *International Journal of Stress Management*. Vol. 12, 1:43-61.

Salisbury, W.D., Chin, W.W., Gopal, A., dan Newsted, P.R. (2002). Research Report: Better theory through measurement-developing a scale to capture consensus on appropriation. *Information System Research*. Vol. 13:91-103.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahaun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi. (2012). Jakarta:Kementrian Hukum dan HAM.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahaun 2005 Tentang Guru dan Dosen. (2015). Jakarta: Kementrian Hukum dan HAM.

Wang, Peng., Lawler, John J., Walumba, Fred O., Shi, Kan. (2004). Work-Family Conflict and Job Withdrawal Intentions: The Moderating Effect of Cultural Differences.

Lampiran Instrumen Penelitian

Kepada yang Terhormat,

Bapak/Ibu responden penelitian

Di Tempat

Kuesioner ini merupakan instrumen penelitian tesis saya yang mengangkat topik penelitian Konflik Kerja-Keluarga pada dosen PTS Di Makassar. Kuesioner ini didesain untuk melihat lebih dalam mengenai aspek pemenuhan peran pada domain keluarga yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Respon yang tepat dan jujur dari para responden sekalian akan membantu peneliti dalam menggambarkan kondisi kerja yang melingkupi lingkungan kerja dosen.

Informasi yang didapat dalam kuesioner ini akan bersifat rahasia atau hanya bisa diakses langsung oleh peneliti. Ringkasan hasil penelitian ini akan langsung dikirimkan kepada para partisipan setelah data dianalisa.

Jika Bapak/Ibu memiliki pertanyaan mengenai kuesioner ini, maka Bapak/Ibu dapat menanyakan langsung dengan menghubungi 0895630327146 (Maula) atau melalui email ke razakmaula@yahoo.com.

Akhirnya, saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesempatan dan partisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Mudah-mudahan penelitian ini dapat berkontribusi terhadap perbaikan kualitas kerja sebagai dosen.

Makassar, 29 Juni 2018
Hormat Saya,

Muhammad Maula Razak
Peneliti

No:

Kuesioner Penelitian

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Dimohon kepada Bapak/Ibu untuk menjawab butir-butir pernyataan dalam kuesioner ini dengan memberi tanda centang (√) pada kotak yang mencerminkan pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan tersebut. Harap diperhatikan bahwa proses pengisian kuesioner ini bukan tes sehingga **tidak ada jawaban yang salah maupun benar.**

Dimohon untuk Bapak/Ibu dapat mengisi seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner ini.

1	2	3	4	5
Sangat Tidak Setuju (STS)	Tidak Setuju (TS)	Netral (N)	Setuju (S)	Sangat Setuju (SS)

Burnout

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
B1	Saya dapat mengerjakan tugas-tugas saya secara efektif sebagai dosen.					
B2	Saya memberikan kontribusi positif kepada orang lain melalui pekerjaan saya sebagai dosen.					
B3	Saya merasa senang setelah menyelesaikan tugas-tugas saya sebagai dosen.					
B4	Saya merasa lelah secara psikologis setelah menjalankan tugas saya sebagai dosen.					
B5	Badan saya terasa sangat letih saat saya bangun tidur di pagi hari dan sadar harus menghadapi tugas-tugas kembali sebagai dosen.					
B6	Bekerja setiap hari dengan banyak orang betul-betul menjadi tekanan bagi saya.					
B7	Saya tidak terhubung secara emosional dengan orang-orang di tempat kerja (teman dosen, pegawai, dan mahasiswa).					
B8	Saya menjadi semakin cepat marah sejak saya bekerja sebagai dosen.					
B9	Saya tidak begitu peduli dengan apa yang terjadi pada orang-orang di sekitar tempat kerja saya.					

Intensi Berhenti Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
-----	------------	-----	----	---	---	----

IB1	Saya tidak memiliki keinginan untuk keluar dari kampus tempat saya mengajar dalam jangka waktu 1 atau 2 tahun ke depan.					
IB2	Saya tidak pernah berpikir secara serius untuk keluar atau mengundurkan diri dari kampus ini.					
IB3	Saya memilih untuk bekerja di kampus ini sampai masa pensiun.					

Konflik Kerja-Keluarga

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
KK1	Tuntutan kerja saya sebagai dosen mengganggu kehidupan rumah dan keluarga saya.					
KK2	Waktu yang tersita untuk bekerja membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.					
KK3	Sesuatu yang ingin saya kerjakan di rumah tidak dapat terselesaikan karena banyaknya beban pekerjaan sebagai dosen yang harus saya selesaikan.					
KK4	Pekerjaan saya menimbulkan ketegangan yang membuat saya sulit untuk memenuhi tanggung jawab atau tugas-tugas keluarga.					
KK5	Karena tugas-tugas sebagai dosen, saya terpaksa mengubah rencana-rencana kegiatan bersama keluarga.					

Tekanan Kerja

No.	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
TK1	Saya harus membuat keputusan-keputusan dengan pertimbangan yang rumit ketika bekerja.					
TK2	Saya membutuhkan konsentrasi dan tingkat presisi kerja yang tinggi ketika menjalankan seluruh tugas sebagai dosen.					
TK3	Saya harus menyelesaikan persoalan-persoalan yang berhubungan dengan pekerjaan dalam jangka waktu yang tidak banyak.					
TK4	Saya harus mengingat banyak hal secara simultan ketika sedang melakukan pekerjaan sebagai dosen.					
TK5	Pekerjaan saya sebagai dosen melibatkan banyak kemampuan kognitif.					
TK6	Saya berada dalam lingkungan kerja (mahasiswa, rekan kerja, atau atasan) dengan tuntutan hasil kerja yang terlalu tinggi.					

TK7	Saya harus mengendalikan emosi ketika menyelesaikan tugas-tugas yang mendesak.					
TK8	Saya mampu bekerja dengan orang-orang (mahasiswa, rekan kerja, atau atasan) yang sedang memiliki masalah emosional (mis. sensitif, cepat marah, atau sedih).					
TK9	Saya harus berhadapan dengan orang-orang (mahasiswa, rekan kerja, atau atasan) yang cepat marah.					
TK10	Saya berhadapan dengan tugas kerja yang menguras emosi.					
TK11	Saya harus menunjukkan kondisi emosional (kepada mahasiswa, rekan kerja, atau atasan) berbeda dengan kondisi emosional saya yang sebenarnya.					
TK12	Saya menggunakan banyak kekuatan fisik ketika menjalankan tugas sebagai dosen.					
TK13	Saya sering melakukan peregangan badan di tempat kerja.					
TK14	Saya sering bekerja dengan posisi kerja yang tidak nyaman.					
TK15	Saya harus mengangkat atau memindahkan objek berat (lebih dari 10 kg) ketika bekerja.					
TK16	Saya berhadapan dengan tugas kerja dengan menggunakan aktivitas fisik yang cepat dan terus menerus.					

DATA PRIBADI

Nama :
.....

Jenis Kelamin : Pria Perempuan

Status Pernikahan : Menikah Belum Menikah

Pendidikan Terakhir : Magister Doktor

Tempat Mengajar :
.....

Lama Bekerja di tempat sekarang : < 1 Tahun 1 – 5 Tahun > 5 Tahun

Status Dosen : Luar Biasa Dosen Tetap/Yayasan DPK

Pendapatan : < Rp. 500.000
 Rp. 500.001 – Rp. 1.000.000
 Rp. 1.000.001 – Rp. 1.500.000
 Rp. 1.500.001 – Rp. 2.000.000

- Rp. 2.000.001 – Rp. 2.500.000
- Rp. 2.500.001 – Rp. 3.000.000
- > Rp. 3.000.001

Tabel Penelitian

Tabel 1. Hasil Outer Loading

Indikator	Outer Loading	Indikator	Outer Loading	Indikator	Outer Loading
TKC1	0.540	TKF16	0.763	BD7	0.725
TKC2	0.682	KK1	0.684	BD8	0.754
TKC3	0.634	KK2	0.690	BD9	0.724
TKC4	0.654	KK3	0.737		
TKC5	0.562	KK4	0.666		
TKE6	0.550	KK5	0.789		
TKE7	0.446	IB1	0.708		
TKE8	0.292	IB2	0.737		
TKE9	0.741	IB3	0.798		
TKE10	0.735	BP1	0.749		
TKE11	0.601	BP2	0.761		
TKF12	0.735	BP3	0.747		
TKF13	0.435	BE4	0.822		
TKF14	0.737	BE5	0.799		
TKF15	0.543	BE6	0.789		

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2018

Tabel 2. Nilai AVE dan Composite Realibility Variabel

Variabel dan sub-dimensi	AVE	Composite Realibility
Tuntuan Kerja Emosional	0.714	0.833
Tuntutan Kerja Fisik	0.592	0.813
Konflik Kerja Keluarga	0.716	0.834
Intensi Berhenti Kerja	0.558	0.791
Depersonalisasi	0.539	0.778
Emotional exhaustion	0.646	0.845
Personal Accomplishment	0.565	0.796

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2018

Tabel 3. Hasil Cross Loading

	B	BD	BE	IB	KK	BP	TK	TKE	TKF
BD7	0.564	0.728	0.302	0.123	0.256	0.057	0.06	-0.087	0.147
BD8	0.621	0.754	0.339	0.209	0.41	0.11	0.214	0.017	0.295

BD9	0.537	0.72	0.217	0.114	0.221	0.174	0.036	-0.029	0.071
BE4	0.65	0.286	0.822	0.036	0.292	0.025	0.281	0.158	0.291
BE5	0.634	0.23	0.799	0.032	0.365	0.115	0.255	0.184	0.235
BE6	0.708	0.419	0.79	0.046	0.373	0.054	0.234	0.148	0.231
BP1	0.334	0.137	0.116	0.024	0.21	0.753	-0.041	-0.06	-0.019
BP2	0.238	0.067	0.016	0.176	0.143	0.757	-0.026	-0.061	0.004
BP3	0.274	0.131	0.03	0.251	0.111	0.745	0.033	-0.011	0.055
IB1	0.115	0.056	0.07	0.809	0.108	0.172	0.221	0.156	0.208
IB2	0.136	0.142	0.037	0.726	0.039	0.164	0.17	0.02	0.231
IB3	0.164	0.284	-0.006	0.702	0.088	0.093	0.173	-0.017	0.261
KK3	0.362	0.241	0.319	0.103	0.807	0.172	0.306	0.215	0.288
KK5	0.512	0.432	0.4	0.098	0.884	0.186	0.32	0.149	0.353
TKE10	0.178	0.018	0.297	0.115	0.213	-0.049	0.687	0.861	0.373
TKE9	-0.042	-0.096	0.032	0.035	0.137	-0.052	0.622	0.828	0.306
TKF12	0.145	0.062	0.21	0.179	0.162	-0.061	0.677	0.347	0.742
TKF14	0.4	0.316	0.341	0.283	0.406	0.123	0.686	0.306	0.766
TKF16	0.188	0.176	0.174	0.245	0.311	-0.028	0.691	0.279	0.8

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2018

Tabel 4 Hasil Total Koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
<i>Burnout</i> -> Depersonalisasi	0.784	0.78	0.057	13.690	0
<i>Burnout</i> -> Emotional	0.829	0.827	0.047	17.643	0
<i>Burnout</i> -> Personal Accomplishment	0.382	0.412	0.145	2.636	0.009
Konflik Kerja Keluarga -> <i>Burnout</i>	0.524	0.525	0.06	8.786	0
Konflik Kerja Keluarga -> Depersonalisasi	0.411	0.409	0.056	7.359	0
Konflik Kerja Keluarga -> Emotional	0.434	0.435	0.059	7.356	0
Konflik Kerja Keluarga -> Intensi Berhenti Kerja	0.118	0.138	0.129	0.913	0.362
Konflik Kerja Keluarga -> Personal Accomplishment	0.2	0.217	0.081	2.466	0.014
Tuntutan Kerja -> <i>Burnout</i>	0.194	0.195	0.059	3.295	0.001
Tuntutan Kerja -> Depersonalisasi	0.152	0.152	0.047	3.218	0.002
Tuntutan Kerja -> Emotional	0.161	0.162	0.052	3.083	0.002
Tuntutan Kerja -> Intensi Berhenti Kerja	0.044	0.054	0.054	0.802	0.423

Tuntutan Kerja -> Konflik Kerja Keluarga	0.369	0.369	0.091	4.045	0
Tuntutan Kerja -> Personal Accomplishment	0.074	0.08	0.038	1.947	0.053
Tuntutan Kerja -> Tuntutan Kerja Emosional	0.776	0.777	0.051	15.122	0
Tuntutan Kerja -> Tuntutan Kerja Fisik	0.89	0.893	0.019	46.105	0

Sumber: Data diolah dari SmartPLS, 2018