FORUM EKONOMI, 22 (1) 2020, 82-94
http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/FORUMEKONOMI

Pengaruh lingkungan kerja, *self efficacy*, *work-family conflict*, dan *employee engagement* terhadap turnover intention pegawai kantor badan sar nasional mataram

Vivi Putri Ramadhoani
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mataram, Jl. Majapahit No. 62, Gomong, Selaparang, Nusa Tenggara Barat 83115, Indonesia.
Email: ramadhoanivivi@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, keberhasilan suatu perusahaan diukur dari kemampuan mereka mengatur sumber daya manusia yang dimiliki. Penelitian yang dilakukan di kantor Badan SAR Nasional Mataram ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, self efficacy, work-famiy conflict dan employee engagement terhadap turnover intention pegawai di kantor Badan SAR Nasional Mataram. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis kausal, dengan menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengambilan data dilakukan dengan teknik sensus. Metode penelitian yang dilakukan dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian yang diperoleh adalah Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang negatif dan sigifikan terhadap turn over intention, *Self Eficacy* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, *Work Family Conflict* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, *Employee Engagement* memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Lingkungan kerja; self efficacy; work family conflict; employee engagement; turnover intention

The influence of work environment, self efficacy, work-family conflict and employee engagement toward employees' turnover intention of search and rescue agency in mataram

Abstract

Human resource is one of significant elements in an organization or a company. In other words, the success of a company is based on how their ability to thread the human resource. This study was conducted in Search and Rescue Agency in Mataram. Its purpose it to observe the influences of work environtment, self efficacy, work-family conflict and employee engagement to employees' turnover attention of Search and Rescue Agency in Mataram. Further, this study applied casual quantitative approach using primer and skunder data. In addition, the method used was double linear regression. The result of the study showed that work environtment give negative and significant influence toward employees' turnover intention. Also, self efficacy gives negative and significant influence toward employees' turnover intention. On the orhter hands, work-family conflict gives positive and significant influence toward employees' turnover intention. Then, employee egangement also gives positive and significant influence toward employees' turnover intentention.

Keywords: *Work environtment; self efficacy; work family conflict; employee engagement; turnover intention*

Copyright © 2020, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

PENDAHULUAN

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya, hal tersebutlah yang membuat para pengusaha sadar akan nilai investasi karyawan sebagai salah satu aset penting perusahaan. Sumber daya merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami (Ardana, dkk.2012:5). Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia sangat penting dikarenakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi dilihat dari mampu atau tidaknyaorganisasi mengatur sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.Saat ini organisasi banyak menemui permasalahan dalam hal perputaran karyawan. Hal ini dapat mengakibatkan permasalahan dalam organisasi yang pada kenyataannya terdapat banyak konsekuensi negatif dalam organisasi jika tingkat turnover karyawan tinggi (Randhawa, 2004).

Turnover Intention adalah kadar keinginan pegawai untuk keluar dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan secara sukarela (Widodo, 2010). Ukuran *turnover intention* dapat dilihat berdasarkan pikiran untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain, dan keinginan untuk meninggalkan organisasi (Tsani, 2018). Markey (2012) menyebutkan bahwa *turnover intention* pada diri pegawai akan mengakibatkan banyak kerugian dari sisi organisasi, baik rugi secara fisik ataupun emosional. Lee, Yang dan Li (2017) juga berargumen bahwa *turnover intention* akan memberikan kerugian yang cukup signifikan bagi organisasi, karena pekerjaan yang ditinggalkan akan terasa dan organisasi harus mengatur prosedur rekrutmen lagi dari awal. Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* antara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi (Tsani, 2018). Disamping lingkungan kerja non fisik dan efikasi diri, (Prihatsanti, 2017); serta *work family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga (Alimbuto dan Rostiana, 2017).

Lingkungan kerja adalah faktor yang kerap muncul, dimana kondisi tempat bekerja serta fasilitas yang didapatkan pegawai untuk menunjang pekerjaannya. Pegawai yang bekerja pada kondisi kerja yang baik akan merasa semangat dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak mendapatkan fasilitas yang memadai ketika bekerja akan merasa kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Tsani (2018) menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik serta kepuasan kerja yang tinggi pada pegawai akan mampu membentuk mekanisme yang dapat meningkatkan kenyamanan pegawai terhadap perusahaan.

Self efficacy adalah faktor berpengaruh kedua yang merupakan keyakinan diri (sikap percaya diri) terhadap kemampuan sendiri untuk menampilkan tingkah laku yang mengarahkannya kepada hasil yang diharapkan (Robbins dan Judge, 2012). Sebagaiman penelitian Kartika dan Prihatsanti (2017), bahwa pegawai yang memiliki keyakinan yang kuat akan kemampuan mereka dalam bekerja akan memilih untuk tidak meninggalkan organisasi karena mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap karir dan pekerjaan mereka saat ini.

Kemudian *Work family conflict* adalah variabel pilihan lain yang mempengaruhi pegawai untuk memiliki keinginan/tidak untuk intensi pindah kerja. *Work family conflict* atau konflik pekerjaan-keluarga merupakan suatu bentuk konflik antar peran di mana tekanan peran dari area pekerjaan dan keluarga satu sama lain bertentangan. Konflik antara pekerjaan dan keluarga berhubungan dengan sejumlah sikap kerja dan konsekuensi negatif termasuk rendahnya kepuasan kerja secara umum (Harsiwi, 2004). Disisi lain konflik pekerjaan-keluarga bisa menjadi sumber stres bagi para pekerja yang akan berpengaruh pada komitmen pegawai untuk intensi pindah kerja (Puspitasari, 2011). Sebagaimana penelitian Alimbuto dan Rostiana (2017), menunjukan bahwa terdapat efek langsung dari waktu yang dihabiskan di tempat kerja terhadap konflik pekerjaan keluarga yang dihadapi oleh pegawai, sehingga pegawai mengundurkan diri / karena alasan keluarga, misalnya: mengurus anak, melanjutkan bisnis keluarga, pulang kampung untuk menjaga orang tua dan mengikuti suami.

Faktor berpengaruh lainnya yaitu *employee engagement,* istilah yang telah digunakan secara luas dan popular. Sebagian besar dari apa yang telah ditulis tentang keterlibatan karyawan (Employee engagement) lebih bnyak ditemukan dalam jurnal praktisi dimana ia memiliki dasar dalam praktek daripada teori dan penelitian empiris (Robinson et al, 2004). *Employee engagement* adalah bagaimana seorang karyawan meletakkan hatinya dalam pekerjaan di tempat bekerja, kesiapan untuk memberikan upaya ekstra pada pekerjaan, dan kebersediaan untuk tetap bekerja bersama organisasi. *Employee engaggement,* secara teoritis, diperngaruhi oleh banyak factor, baik factor yang berasal dari individu karyawan maupun factor lingkungan atau manajeman perusahaan. Penelitian empiris yang pernah

dilakukan oleh May, Gilson dan Harter (2004), menunjukan bahwa *Employee engaggement* dipengaruhi oleh perasaan bermakna, persanaan aman dan ketersedian dukungan.

Xiangping Wu (2012) meneliti tentang faktor–faktor yang mempengaruhi turnover intention pada industri retail Bangkok dan hasil penelitian ini menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan, Kepuasan pekerjaan dan organisasi dapat mempengaruhi intensi turnover pegawai.Persamaannya dengan penelitian yang akan saya teliti adalah sama–sama meneliti tentang faktor yang mempengaruhi turnover intention dengan menggunakan metode kuantitatif dan perbedaanya dengan penelitian ini adalah penelitian ini akan fokus pada empat variabel yaitu lingkungan kerja, self-efficacy, work - family conflict dan employee engagement. Sedangkan pada penelitian terdahulu ini fokus pada mencari faktor yang mempengaruhi turnover intention.

Nqwenelwa Ncede (2013) dalam penelitiannya yang berjudul *Factors Contributing to Employee Turnover Intention at A Selected Company in The Cape Town Clothing Industry* mendapatkan hasil penelitian yang menunjukkan adanya hubungan antara kepuasan kerja dan pekerjaan mobilitas mempengaruhi turnover intention. Persamaannya dengan penelitian yang akan saya teliti adalah sama – sama meneliti tentang faktor yang mempengaruhi turnover intention dengan menggunakan metode kuantitatif dan perbedaanya dengan penelitian ini adalah penelitian ini akan fokus pada empat variabel yaitu lingkungan kerja, self-efficacy, work-family conflict dan employee engagement. Sedangkan pada penelitian terdahulu ini fokus pada mencari faktor yang mempengaruhi turnover intention.

Penelitian Alimbuto dan Rostiana (2017) tentang Peran Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Intensi Pindah Kerja Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Moderator mendapatkan hasil Terdapat efek langsung dari waktu yang dihabiskan di tempat kerja terhadap konflik pekerjaan keluarga, sehingga ada keinginan untuk pindah dari pekerjaan tersebut sama halnya dengan penelitian Anisah Amelia (2010) tentang pengaruh work family conflict dan family work conflict terhadap kepuasan kerja, turnover intention dan kinerja pegawaiyang mendapatkan hasil bahwa work family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.

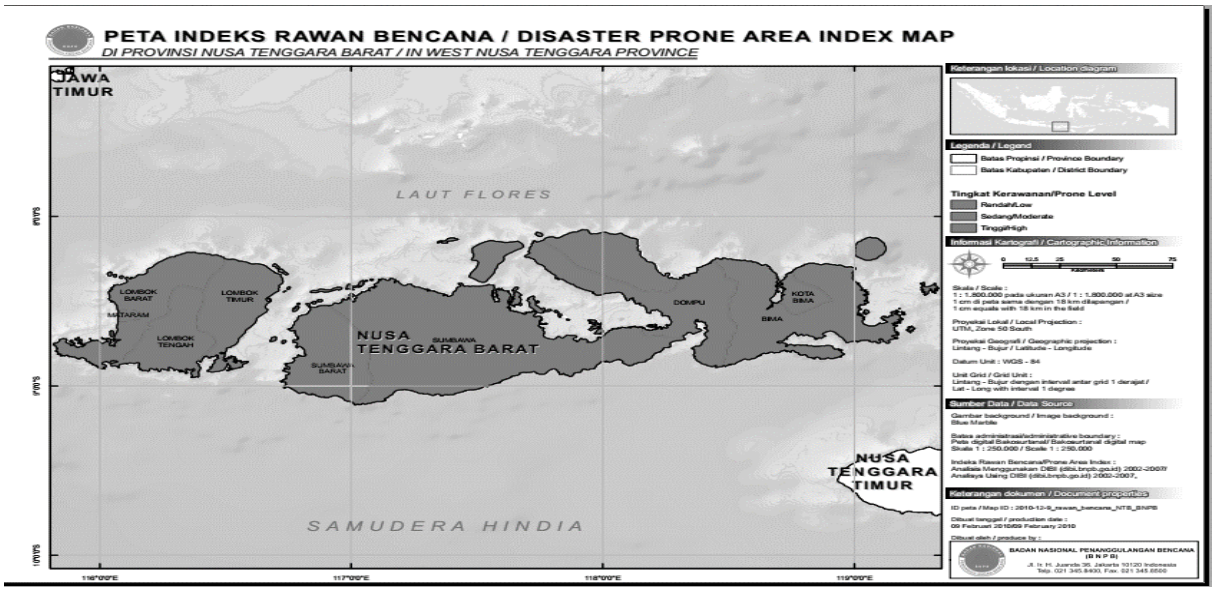
Lutfi Rachman dan Aryo Dewanto (2016) dalam penelitiannya tentang Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Perawat (Studi pada Rumah Sakit Wava Husada Kepanjen Malang) mendapatkan hasil bahwa menunjukkan bahwa employee engagement memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan turnover intention. Sama dengan penelitian Stevani Wongan (2014) tentang Pengaruh Keadilan Organisasional danKomunikasi terhadap Turnover denganEmployee Engagement sebagai InterveningVariablemendapatkan hasil bahwa variabel employee engagement berpengaruh secara positif signifikan terhadap turnover intention.

Lee, Yang dan Li (2017) menyebutkan bahwa *turnover intention* dari pegawai sering di alami oleh pegawai yang baru bekerja di dalam organisasi dan mengalami *cultural shock* atas perbedaan realita dan apa yang dipikirkan tentang pekerjaan yang diinginkan tersebut. Dalam hal ini, mereka menyebutkan bahwa hal-hal yang terjadi di dalam organisasi tersebut menjadi faktor pemicu kepuasan pegawai dalam bekerja yang pada akhirnya membuat pegawai berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan.Hal ini juga disebutkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Wu (2012) yang menemukan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh langsung terhadapkepuasan kerja dan komitmen organisasi, dan ada yang langsung dan tidak langsungberpengaruh terhadap turnover intention pegawai. Hasil penelitian ini membantu manajer lebih memahami faktor-faktor yang mempengaruhi niat pergantian pegawai, sehingga menyebabkan lebih banyak perhatian manajemen pada pergantian pegawai.Namun, hasil penelitian ini juga menegaskan bahwa karakteristik pekerjaan, Kepuasan pekerjaan dan organisasi dapat mempengaruhi turnover intention pegawai secara berbeda.

Ncede (2013), menjelaskan bahwa *turnover intention* dari pegawai dapat dihentikan dengan memberikan kondisi lingkungan yang lebih baik pada pegawai, dan hal ini dapat pula menjaga hubungan antara pekerja dengan pimpinan. Arshad & Puteh (2015), menyebutkan bahwa *turnover intention* pegawai dapat pula diakibatkan oleh tidak mampunya pegawai menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi yang pada akhirnya membuat pegawai kebingungan dan cepat merasa lelah dalam mengerjakan pekerjaan. Doleos dan Daley (2009), menegaskan bahwa ketika pegawai tidak mampu menjaga keseimbangan antara kehidupan kerja, pribadi dan keluarga, maka akan menjadikan pegawai *missed orientation* dan cenderung akan cepat merasa malas dalam menyelesaikan pekerjaan.

Copyright © 2020, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

Salah satu lembaga pemerintah yang memiliki tekanan kerja yang berat ialah Badan SAR Nasional (BASARNAS) yaitu lembaga pemerintah Non kementerian yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan dibidang pencarian dan pertolongan.Badan SAR Nasional mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pengkoordinasian, dan pengendalian dalam pencarian serta pertolongan saat terjadinya musibah atau bencana terhadap orang dan material yang hilang dan/atau dikhawatirkan hilang dalam pelayaran dan/atau penerbangan. Fane (2015) menyebutkan bahwa Badan SAR Nasional merupakan suatu badan yang bertugas dalam penanganan kegiatan pencarian dan pertolongan sampai dengan evakuasi terhadap korban sebelum diadakan penanganan berikutnya. Pekerjaan yang sangat berat ini hampir terjadi di semua lini bagian kantor SAR Nasional seperti dibagian staf operasi, karena bagian Operasi SAR yaitu pencarian dan pertolongan (SAR) yang meliputi usaha dan kegiatan mencari, menolong dan penyelamatan jiwa manusia atau dikhawatirkan hilang, menghadapi bahaya dalam musibah pelayaran, penerbangan atau bencana dan musibah lainnya (Fane, 2015). Provinsi Nusa Tenggara Barat merupakan salah satu daerah dengan tingkat kerawanan bencana yang cukup tinggi, hal ini dapat dilihat dari gambar berikut ini:



Gambar 1. Peta indeks rawan bencana/disaster prone area index map

Berdasarkan gambar tersebut, hampir seluruh kabupaten di Provinsi Mataram berada di dalam zona merah dimana hal ini berarti bahwa kabupaten tersebut berada pada tingkat kerawanan yang tinggi, hanya Kota Mataram dan Kabupaten Sumbawa Barat yang berada pada tingkat kerawanan bencana yang sedang.

Berdasarkan hasil wawancara awal, banyaknya pegawai yang keluar dari Kantor BASARNASMataram dikarenakan oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik yang kurang memadai, luas wilayah tanggung jawab kebencanaan yang sangat luas menyebabkan banyaknya pegawai yang keluar dan banyak posisi yang diisi oleh pegawai yang tidak pada kompetensinya. Di lain sisi, juga adanya konflik antara keluarga dan pekerjaan yang mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok satu sama lain menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja. Berikut adalah data/nilai presentase *turnover intentions* pegawai Kantor Badan SAR Nasional Mataram dalam kurun waktu 2016 – 2018:

Tabel 1. Data turnover pegawai kantor badan sar nasional

Tahun	Jumlah Total Pegawai	Jumlah Karyawan Masuk	Persentase Masuk (%)	Jumlah Pegawai Pindah	Persentase Pindah (%)
2016	110	0	0%	2	1,86
2017	108	0	0%	2	1.90
2018	106	0	0%	3	2,87

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui bahwa tingkat *turnover intention* pada Kantor Badan SAR Nasional setiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan dan dapat dikategorikan tinggi karena Menurut Purwito dalam Soegandhi (2013) menyatakan bahwa tingkat intensi karyawan dapat dikategorikan tinggi apabila mencapai 2% ke atas. Selain itu jumlah pegawai yang masuk cenderung tidak ada. Selain itu, berdasarkan Peraturan Kepala Badan SAR Nasional Nomor PK 5 Tahun 2015 tentang rencana strategis Badan SAR Nasional tahun 2015-2019 pada bagian sumber daya manusia menyebutkan bahwa tingkat *turnover intention* pada Kantor Badan SARdi Seluruh Indonesia termasuk Badan SAR di Mataramsetiap tahunnya cenderung mengalami peningkatan dan dapat dikategorikan tinggi. Hal ini menyebabkan tidak seimbangnya jumlah pegawai yang masuk dan keluar serta menimbulkan dampak negatif bagi organisasi dikarenakan SDM adalah asset penting bagi organisasi sehingga banyaknya karryawan yang keluar menyebabkan organisasi mengalami kerugian.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif jenis kausal. Pemilihan kuantitatif kausal dimaksudkan untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis, yaitu menguji hipotesis-hipotesis berdasarkan teori yang telah dirumuskan sebelumnya kemudian data yang telah diperoleh dihitung melalui pendekatan kuantitatif (Sugiyono,2011). Untuk mengetahui seberapa besar variabel memiliki kausalitas, maka dijelaskan dengan sajian tabulasi, grafik, atau diagram, serta uji statistik guna menjelaskan menggambarkan fakta-fakta dalam tema penelitian (Rukajat, 2018:1). Penelitian kausal meneliti hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Dalam penelitian kausal, varriabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat (Silalahi, 2009). Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa laporan dari Kantor Badan SAR Nasional Mataram dengan melihat ada tidaknya *turnover intention*, serta dari kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan oleh instansi terkait. Sehingga data sekunder dapat berbentuk jurnal, foto ataupun berita yang mampu menguatkan hasil penyebaran kuesioner.Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan penyebaran kuesioner secara langsung kepada pegawai Badan SAR Nasional Mataram.Berdasarkan pengukuran konstruksikap, metode yang digunakan dalam pemberian skor atau nilai adalah skala likert.

Tabel 2. Alternatif jawaban dengan skala likert

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka setelah memperoleh data kuesioner tersebut, selanjutnya dilakukan perhitungan statistik maka dapat diketahui bobot nilai dari setiap item-item pertanyaan yang diajukan oleh penulis.Setelah itu, jawaban dari responden dapat dihitung untuk mengetahui hubungan antara variabel yang diteliti, tingkat pengaruh dari setiap variabel yang diteliti, dan selanjutnya disajikan dalam bentuk tableuntuk di hitung dari rata-rata tersebut. Nilai rata – rata tiap responden dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 5. Panjang interval kelas dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Panjang interval kelas} = \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$= 5\text{-}1 = \frac{0{,}8}{5}$$

Dari Interval tersebut akan diperoleh nilai batasan untuk masing–masing kelas. Nilai rata–rata setiap variabel dimasukan kedalam kelas–kelas tersebut untuk mengetahui hasil penelitian sesuai dengan tabel distribusi berikut ini:

Copyright © 2020, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

Tabel 3. Distribusi interval kelas variabel penelitian

Interval	Lingkungan Kerja	Self Efficacy	Work-Family Conflict	Employee Engagement	Turnover Intention
4,21 – 5,00	Sangat baik	Sangat tinggi	Sangat Tingi	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi
3,40 – 4,19	Baik	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
2,60 – 3,39	Cukup baik	Sedang	Cukup Tinggi	Cukup Tinggi	Sedang
1,80 – 2,59	Kurang baik	Rendah	Rendah	Rendah	Rendah
≤ 1,79	Tidak baik	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Uji validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitan merupakan data yang valid dan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2011). Metode yang digunakan adalah dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r hitung dari variabel penelitian dengan nilai r tabel. Nilai r tabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,3 sebagai ambang batas validitas. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan *Software* SPSS (*Statistic Package andSocial Science*) 20.0 *for Windows.* Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

Jika r hitung > r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid.

Jika r hitung < r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Uji reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk melihat konsistensi skor jawaban responden terhadap butir-butir pertanyaan pada variabel terkait. Konsitensi jawaban yang diajukan ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha *(Croanbach's alpha)* (Indriantoro yang dikutip Adnan, 2015: 49). Nilai *Cronbach's Alpha* semakin mendekati 1 berarti semakin tinggi intensitas internal reliabilitasnya. Nilai *Cronbach's Alpha* antara 0,8 sampai 1 mengkategorikan reliabilitas baik. Nilai *Cronbach's Alpha*antara 0,6 sampai 0,79 mengkategorikan reliabilitas kurang diterima, dan nilai *Cronbach's Alpha* kurang dari 0,6 mengkategorikan reliabilitas kurang baik. Hasil uji reliabilitas instrumen penelitian penelitian pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, self eficacy, work family conflict, employee engagement dan Turnover intention memiliki *Cronbach's Alpha*yang berbeda, tetapi nilainya lebih besar dari 0,8, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian semua variabel yang diteliti adalah reliabel.

Teknik analisis data

Teknik analisis data pada penelitian ini adalah analisis data kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode statistik, yaitu untuk menguji hipotesis penelitian. Analisis data yang dipilih oleh peneliti menggunakan SPSS 20.0 *for windows*. Uji korelasi dalam penelitian ini adalah menggunakan *Product Moment*. Adapun tahapan analisis data yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Analisis statistik deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran atau deskriptif variabel-variabel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum dan generalisasi. Dalam anallisis statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan tentang statistik data seperti minimum, maksimum, *mean*, *sum*, standar deviasi, *varianve, range*, dan lain-lain.

Uji normalitas

Menurut Ghozali (2013), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel inpenden memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji statistik dengan mengambil taraf signifikansi 5%. Pedoman pengambilan keputusan dengan mengambil taraf signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

Nilai signifikansi (sig) <0,05, *distribusi normal*

Nilai signifikansi (sig) ≥ 0,05, *distribusi tidak normal*

Hasil pengujian persamaan regresi menunjukkan penyebaran data (diperlihatkan oleh titi.k-titik) di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi yang dihasilkan memenuhi asumsi normalitas, atau dengan kata lain bahwa model garis bisa dipakai untuk memprediksi turnover intention berdasarkan pada masukan variabel independennya.

Uji autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtut waktu. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu karena gangguan pada seseorang individu atau kelompok cenderung mempengaruhi gangguan pada individu atau kelompok yang sama pada periode berikutnya (Ghozali,2013). Uji ini dilakukan untuk mengukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan antar variabel bebas melalui besaran koefisien korelasi (r), dimana jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih besar dari 0,60 maka terjadi multikolinieritas, sedangkan jika koefisien korelasi lebih kecil atau sama dengan 0,60 maka tidak terjadi multikolinieritas. Atau variabel bebas mengalami multikolinieritas jika α hitung lebih kecil dari α, dan VIF hitung lebih besar dari VIF (Sunyoto, 2011:121).

Uji multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013), uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna di antara variabel bebasnya. Untuk meguji adanya multikolinearitas dapat dilakukan dengan menganalisis korelasi antar variabel dan perhitungan nilai tolerance serta variance inflation factor (VIF). Apabila nilai VIF <10 dan Tolerance > 0,1, maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan dengan pengamatan lainnya. Model regresi yang memenuhi persyaratan adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap atau disebut heterokedastisidasar atas. Menurut Ghozali (2013), untuk mengetahui ada atau tidaknya heterokedastisitas, dapat dideteksi dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot.* Dasar analisisnya adalah:

(1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (melebar kemudian menyempit, ataupun bergelombang), maka mengidentifikasi telah terjadi heterokedastisitas.
(2) Jika tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menybar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan adanya titik-titik yang menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, tersebar baik diatas maupun angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis regresi berganda

Hasil analisis regresi berganda untuk meramalkan variasi Turn over intention jika dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, Sefl Eficacy, Work Family Conflict dan Employee Engagement disajikan dalam tabel 4 sebagai berikut:

Table 4. Hasil analisis regresi berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.825	.784		1.679	.175
	X1	-1.567	.162	-1.465	-1.231	.000
	X2	-1.377	.179	-1.235	-1.144	.000
	X3	1.242	.114	1.099	11.274	.000
	X4	-1.366	.138	-1.124	-1.571	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda pada tabel 4, diketahui nilai konstanta 0,930, nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja 0,456, nilai koefisien regresi variabel self eficacy-0,367,nilai koefisien regresi variabel work family conflict1,151 dan nilai koefisien regresi variabel employee engagement -0,355 maka persamaan regresi bergandanya adalah sebagai berikut:

Copyright © 2020, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$
$Y = 3,825 - 1,567X_1 - 1,377X_2 + 1,242X_3 - 1,366\ X_4$

Dimana:
Y : Turn Over Intention
X_1 : Lingkungan Kerja
X_2 : Self Eficacy
X_3 : Work Family Conflict
X_4 : Employee Engagement
a : Konstanta
b_1 : Koefisien regresiLingkungan Kerja
b_2 : Koefisien regresi Self Eficacy
b_3 : Koefisien regresi Work Family Conflict
b_4 : Koefisien regresi Employee Engagement
e : Error

Uji statistik t (parsial)

Pembuktian terhadap hipotesis yang telah disusun dilakukan dengan menggunakan perhitungan regresi melalui bantuan program SPSS versi 17.0 for windows. Arah dan kekuatan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat turn over intention dalam penelitian ini dapat dilihat dari nilai thitung dan tingkat siginifikansinya, sebagaimana disajikan pada tabel 4.13

Hipotesis 1: Lingkungan Kerja(X1) memiliki pengaruh terhadap turnover intention pegawai(Y). Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, dimana α=5%, df (degree of freedom) = n-1- k = 101-1-5 = 95, sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,98. Sehingga karena t hitung lingkungan kerja > t tabel (-1,001 > -1,98) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap turn over intention. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0,003 dimana nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai Badan SAR Nasional Mataram. Dengan kata lain, hipotesis 1 diterima.

Hipotesis 2: Self efficacy(X2) memiliki pengaruh terhadap turnover intention pegawai (Y). Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, dimana α=5%, df (degree of freedom) = n-1- k = 101-1-5 = 95, sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,98. Sehingga karena t hitung self eficacy> t tabel (-1,005>-1,98) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari self efficacy terhadap turnover intention. Nilai signifikansi variabel self efficacy adalah 0,004 dimana nilai signifikansinya ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa self efficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai Badan SAR Nasional Mataram. Dengan kata lain, hipotesis 2 diterima.

Hipotesis 3: Work-family conflict(X3) memiliki pengaruh terhadap turnover intention pegawai(Y). Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, dimana α=5%, df (degree of freedom) = n-1- k = 101-1-5 = 95, sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,98. Sehingga karena t hitung work- family conflictt> t tabel (10,093>1,98) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari work- family conflict terhadap turnover intention. Nilai signifikansi variabel work family conflict adalah 0,000 dimana nilai signifikansinya ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa work- family conflictberpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini berarti semakin baik tinggi work family conflict maka akan meningkatkan niat untuk pindahdari pegawai Badan SAR Nasional Mataram. Dengan kata lain, hipotesis 3 diterima.

Hipotesis 4: Employee Engagement(X4) memiliki pengaruh terhadap turnover intention pegawai(Y). Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, dimana α=5%, df (degree of freedom) = n-1- k = 101-1-5 = 95, sehingga diperoleh hasil untuk t tabel sebesar 1,98. Sehingga karena t hitung employee engagement> t tabel (-1,572>-1,98) maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari employee engagement terhadap turn over intention. Nilai signifikansi variabel employee engagementadalah 0,002 dimana nilai signifikansinya ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa employee engagement

berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai Badan SAR Nasional Mataram. Dengan kata lain, hipotesis 4 diterima.

Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Kuncoro, 2007 :84). Uji determinasi (agregat, R^2) adalah uji kemampuan seluruh variabel X menjelaskan perilaku variabel Y (Adisoewignyho, 2008:277).

Hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) variabel lingkungan kerja, *self efficacy, work family conflict, employee engagement* terhadap*turnover Intention* dalam penelitian ini disajikan pada tabel 5.

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi (R^2)
Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.747[a]	.558	.539	.48713

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

Pada tabel 5 terlihat bahwa nilai *AdjustedR Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,539 (53,9%). Ini berarti bahwa pengaruh keempat variabel bebas yakni lingkungan kerja (X1), *Self Efficacy* (X2), *Work Family Conflict*(X3), *Employee Engagement* (X4)terhadap variabel terikat yakni *turnover Intention* (Y) adalah sebesar 53,9%, sedangkan 46,1% (100% - 53,9%) dipengaruhi oleh variabel lain diluar model ini. Beberapa variabel lainnya yang mempengaruhi *turnover intention* seperti stress kerja dan *burn out.*

Untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yakni *Turnover Intention* (Y). Atau untuk membuktikan bahwa model regresi dalam penelitian ini adalah baik/signifikan disajikan pada tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji F
ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	29.650	4	7.187	32.349	.000[a]
	Residual	23.881	96	.237		
	Total	52.530	100			

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel 6 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 32,349 dengan signifikansi 0,000. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, dimana α=5%, df(k-1); k(n-1) = df(4;100), diperoleh hasil untuk F tabel sebesar 2,46. Sehingga karena nilai F hitung >F tabel (32,349> 2,46) dengan tingkat signifikansi dibawah 0,005 yaitu 0,000. Hal ini berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Self Eficacy (X2), Work Family Conflict(X3) dan Employee Engagement (X4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y), atau dapat dikatakan bahwa model regeresi dalam penelitian ini adalah baik/signifikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan "Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap turnover intention pegawai" diterima.

Ketika lingkungan kerja disuatu perusahaan tidak kondusif untuk bekerja, maka pegawai dipastikan tidak akan bertahan lama di suatu organisasi. Suatu organisasi terlebih organisasi pemerintahan harus sekuat tenaga menjaga para pegawainya agar dapat bertahan di organisasi itu. Tentu, hal ini tidak mudah diperlukan langkah-langkah strategis dari sebuah organisasi untuk dapat menjaga dan bahkan merawat pegawainya agar tidak memiliki niat untuk keluar dari organisasi. Hal yang paling mungkin adalah dengan menjaga mereka agar tetap nyaman dengan lingkungan kerja di

Copyright © 2020, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

organisasi. Tidak hanya lingkungan kerja fisik tetapi lingkungan kerja yang berkaitan dengan psikologis serta lingkungan kerja sosialnya. Lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai merasa betah untuk tetap bertahan di sebuah organisasi, sementara lingkungan kerja yang buruk akan membuat pegawai berfikir untuk keluar dari organisasi dan tentu hal ini sangat merugikan organisasi.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah et al (2016) yang menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention pada beberapa perusahaan swasta. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halimah et al (2016) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada pegawai kantor Badan SAR Nasional Mataram. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun secara budaya berbeda, penelitian Halimah et al (2016) berada di dunia swasta, dan penelitian ini ada pada PNS namun kesamaan hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman menjadi poin penting bagi sebuah organisasi untuk dapat mempertahankan para pegawainya. Semakin baik lingkungan kerja, atau semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin menurunkan keinginan para pegawai untuk keluar dari sebuah organisasi.

Selain itu juga, dalam komponen lingkungan kerja terdapat faktor psikologis dan suasana kerja, hal ini sangat memiliki efek terhadap turnover intention karena turnover intention bukan hanya keinginan pegawai untuk keluar dari organisasi yang disebabkan oleh lingkungan kerja fisik yang kurang memadai atau membantu para pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Melainkan, suasana kerja akan menjadi faktor yang lebih dominan terhadap keluarnya seorang pegawai dari suatu organisasi (Oswald, 2012). Hal ini dikarenakan banyak pegawai yang keluar dikarenakan ingin mengganti suasana kerja yang lebih baik. Sehingga hal ini perlu diperhatikan oleh setiap organisasi.

Pengaruh self efficacy terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Self Efficacy berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Turnover intention, sehingga hipotesis 2 yang menyatakan "Self efficacy memiliki pengaruh terhadap turnover intention pegawai" diterima.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi keyakinan seorang pegawai terhadap kemampuan dirinya maka akan semakin menurunkan keinginan mereka untuk pindah atau keluar dari organisasi. Hal ini pun mengindikasikan bahwa ketika seseorang semakin percaya diri terhadap pekerjaan yang dilakukannya maka semakin membuat orang tersebut ingin untuk terus bertahan di organisasi dan berharap akan mendapatkan posisi yang lebih baik (Gangloff, 2017). Menurut Gangloff (2017) self efficacy yang dihayati sesorang adalah bagaimana individu mempersepsikan efikasi dirinya berkaitan dengan penilaian terhadap seberapa baik seseorang dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan dalam situasi tertentu. Harapan mengenai kemampuan untuk melakukan tindakan ditentukan oleh suatu usaha yang dilakukan oleh orang yang bersangkutan dan seberapa tekun dia melakukannya dan pada akhirnya akan menentukan seberapa keberhasilan yang akan diperoleh asalkan dia memang memiliki kemampuan dan memperoleh insentif yang layak.

Penelitian yang dilakukan oleh Lai dan Chen (2012) menyebutkan bahwa self-efficacy menjadi salah satu munculnya turnover intention dalam diri pegawai. Hal ini dikarenakan ketika seorang pegawai memiliki penilaian diri yang rendah maka akan mengakibatkan penurunan pada performa kerja dan merasa mulai tidak berguna dalam organisasi. Hal inilah yang kemudian menjadikan seorang pekerja merasa perlu menyerah dari pekerjaannya atau dengan kata lain self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil ini bertentangan dengan hasil penelitian ini yang menemukan bahwa self efficacy berpengaruh negatif dan signifikan, hal ini berarti semakin tinggi kemampuan seseorang akan menurunkan keinginan pegawai untuk keluar. Faktor kuat yang menjadikan hasil penelitian ini berpengaruh negatif dan signifikan dikarenakan lokasi penelitian pada pegawai yang berstatus PNS. Hal ini dikarenakan PNS sendiri lebih merupakan posisi pekerjaan yang sudah lebih pasti baik dari sisi kepangkatan dan pekerjaan sehingga kecil kemungkinan para pegawai untuk memiliki niat berpindah ketika mereka telah mampu menunjukkan kinerja dan kemampuannya karena berharap akan menduduki posisi yang lebih tinggi dan mendapatkan kompensasi yang lebih sesuai.

Pengaruh work- family conflict terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *work- family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 3 yang menyatakan "*Work family conflict* memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pegawai" diterima.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa, *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya adalah semakin tinggi konflik yang terjadi antara pekerjaan dengan keluarga maka akan semakin meningkatkan keinginan para pegawai untuk keluar atau pindah tempat kerja. *Work family conflict* adalah konflik yang terjadi antara individu akibat menanggung peran ganda baik dalam pekerjaan (*work*) maupun keluarga. Kecenderungan ini terjadi karena jam kerja dan beban kerja yang dimiliki seorang karyawan terlalu padat, seluruh perhatian dan pikiran terlalu tercurahkan pada satu peran saja. Pada dasarnya *work family conflict* dapat terjadi pada setiap pegawai, baik itu pegawai pria maupun pegawai wanita. Pembagian peran antara keluarga dan pekerjaan menjadi sebuah problematika yang dihadapi setiap karyawan, banyak pegawai yang nyatanya tidak mampu untuk mengatasi permasalahan ini meskipun telah memiliki strategi untuk menyiasatinya.

Menurut Alimbuto dan Rostiana (2017) peran ganda ini dilakukan untuk mendapatkan penghasilan dan kepuasan kerja pada saat yang bersamaan sehingga menjalani dua peran ini rentan akan menimbulkan konflik. *Work family conflict*akan berujung pada perasaan tidak nyaman ketika bekerja sehingga hal ini akan menimbulkan *turnover intention*. *Work family conflict* sendiri merupakan suatu hal yang sulit untuk dihindari oleh seorang karyawan. Konflik ini terjadi ketika adanya dua pemenuhan tuntutan yaitu tuntutan di dalam keluarga dan tuntutan pekerjaan yang sama-sama harus diselesaikan. Karyawan yang tidak berkonsentrasi terhadap tugas dan pekerjaannya dapat memutuskan untuk meninggalkan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Adnyani (2016) menemukan bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Tekanan keluarga sangat berpengaruh signifikan terhadap keinginan seseorang untuk berpindah pekerjaan. Bahkan diluar dari kepuasan serta kenyamanan kerja, tekanan keluarga bisa sangat kuat mempengaruhi seseorang untuk keluar dari pekerjaannya saat ini.

Pengaruh employee engagement terhadap turnover intention

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga hipotesis 4 yang menyatakan "*Employee Engagement*memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* pegawai" diterima.

Hasil penelitian ini menemukan bahwa, *employee engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya adalah semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi maka akan semakin menurunkan keinginan para pegawai untuk keluar atau pindah tempat kerja. Konsep engagement pada dunia kerja merupakan hal yang relatif baru diperkenalkan. Konsep engagement atau keterikatan ini mencoba menganalisis kondisi psikologis seseorang baik fisik, emosi dan kognitif. *Employee engagement* merupakan keterikatan antara karyawan dan organisasi sehingga pegawai menunjukkan kepedulian terhadap keberlangsungan organisasinya. Menurut Kahn (1990) dalam Simbolon (2012) mengemukakan bahwa karyawan yang engaged akan menunjukkan perilaku yang loyal, memiliki motivasi, dan bekerja untuk menunjukkan performa yang lebih baik. Pegawai yang memiliki tingkat engaged yang tinggi akan menyadari bahwa organisasi merupakan bagian dari kehidupan mereka. Menurut Kahn (1990) dalam Simbolon (2012) *employee engagement* dapat diselaraskan dengan teori SET (*Social Exchange Theory*) dimana hubungan yang terjadi antara karyawan dan perusahaannya terjadi dari serangkaian interaksi yang berevolusi dengan waktu dengan adanya rasa saling menguntungkan dan saling setia selama rentang kondisi tertentu.

Employee engagement berbeda dengan komitmen organisasi. Komitmen organisasi berhubungan dengan sikap dan kedekatan dengan organisasi. Sedangkan *engagement* bukan sikap melaikan tingkatan dimana individu memiliki perhatian lebih dalam menjalankan pekerjaan peran mereka di lingkungan pekerjaan. *Employee engagement* juga berbeda dengan *employee involvement.* Seorang mampu terlibat dalam sebuah pekerjaan baik secara individual maupun team tanpa adanya engaged terhadap pekerjaan ataupun organisasi tempat ia bekerja. Namun seorang karyawan yang engaged dalam praktiknya akan menunjukkan keterlibatannya ataupun partisipasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kahn (1990) dalam Simbolon (2012) bahwa

Copyright © 2020, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**

ketika karyawan memiliki tingkat *engaged* yang tinggi maka karyawan akan semakin kecil untuk memiliki niat keluar dari suatu organisasi.

SIMPULAN

Lingkungan kerja di kantor Basarnas Kota Mataram dipersepsikan dalam kategori baik, oleh karena itu lingkugan kerja yang tercipta tersebut pelu untuk dipertahankan untuk menjaga agar para pegawai tidak memiliki niat untuk keluar.

Self Efficacy di kantor Basarnas Kota Mataram dipersepsikan dalam kategori baik,oleh karena itu para pegawai perlu untuk terus ditingkatkan karena para pegawai Basarnas di Kota Mataram merasa dapat diandalkan sehingga organisasi perlu untuk teus memupuk rasa ini agar para pegawai tidak memiliki niat untuk keluar

Work Family Conflict di Kantor Basarnas Kota Mataram dipersepsikan dalam kategori cukup tinggi, oleh karena itu diperlukan peran dari pimpinan dan organisasi untuk membantu para pegawai agar menekan *work family conflict* tersebut agar para pegawai tidak memiliki niat untuk keluar

Employee Engagment di Kantor Basarnas Kota Mataram dipersepsikan dalam kategori terikatm oleh karena itu hal ini perlu untuk dipertahankan dan ditingkatkan agar rasa keterikatan pegawai dengan organisasi semakin tinggi dan para pegawai tidak memiliki niat untuk keluar dari organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, A. (2010). Pengaruh Work-To-Family Conflict Dan Family-Towork Conflict Terhadap Kepuasan Dalam Bekerja, Keinginan Pindah Tempat Kerja, Dan Kinerja Karyawan. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. Vol. 4, No. 3, November 2010 Hal. 201-219.

Ardana. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu

Alimbuto, S., & Rostiana. (2017). Peran Konflik Pekerjaan-Keluarga Terhadap Intensi Pindah Kerja Dengan Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Moderator. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, Vol. 1, No. 2, Oktober, 48-54.

Arshad, H., dan Puteh, F. (2015). Determinants of Turnover Intention among Employees. Journal of Administrative Science Vol.12, Issue 2, 2015

Fane, S. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap'kinerja Pegawai Basarnas Sumatera Selatan. Jurnal Munajenten, Volume 3 No. 2, April 2015

Gangloff, B. (2017). Normative Characteristics of Perceived Self-Efficacy. Soc. Sci. 2017, 6, 139

Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Kartika, N., & Prihatsanti, U. (2017). Hubungan Antara Self-Efficacy Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT Indonesia Taroko Textile Purwakarta. Jurnal Empati, Januari, Volume 6(1), 307-311

Lee, X., Yang, B., dan Li, W. (2017). The influence factors of job satisfaction and its relationship with turnover intention: Taking early-career employees as an example. Anales de psicología, 2017, vol. 33, nº 3 (october), 697-707

May, D.R., Gilson, R.L., & Harter, L.M., (2004). "The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit a work", Journal of Occupational & OrganizationalPsychology. Vol 77, pp. 11-37.

Markey, R. (2012). The impact of the quality of the work environment on employees' intention to quit. Economics Working Paper Series 1220 University of the West of England, Bristol, UK

Ncede, N. (2013). Factors Contributing to Employee Turnover Intention at A Selected Company in The Cape Town Clothing Industry.

Oswald, A. (2012). The Effect of Working Environment on Workers Performance: The Case of Reproductive and Child Health Care Providers in Tarime District.

Puspitasari, Ayu. (2011). Pengaruh Konflik Pekerjaan-Keluarga terhadap Komitmen Organisasi dengan Kepuasan Kerja. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan. Vol. 5 No.1

Randhawa, G. (2004). Self-Efficacy and Turnover Intentions: An Exploratory Study. Indian Psychological Review. Vol 62, No.1

Robinson, D., Perryman, S. & Hayday, S. (2004). The Drivers of Employee Engagement Brighton. Institute for Employment Studies. Retrieved March 11, 2016, from: www.employmentstudies.co.uk/system/files/resourc es/fi-les/408.pdf

Robbins, S. P., & Judge, T. (2012). Organizational Behavior. USA: Pearson.

Rukajat, A. (2018). Pendekatan Penelitian Kuantitatif: Quantitative Research Approach. Yogyakarta: Deepublish.

Soegandhi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan. Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim AGORA Vol. 1, No. 1.

Silalahi, U. (2009). Metode Penelitian Sosial. Bandung; PT. Refika Aditama.

Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Tsani, R. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT YB Apparel Jaya. Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, 504-515.

Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta). Thesis (Tidak Diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro

Wu, X. (2012). Factors Influencing Employee Turnover Intention: The Case of Retail Industry in Bangkok, Thailand. Thesis. University of the Thai Chamber of Commerce.

Copyright © 2020, FORUM EKONOMI ISSN Print: **1411-1713** ISSN Online: **2528-150X**