

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh bagaimana perusahaan mengelola sumber daya yang dimilikinya. Kondisi dan perilaku karyawan menentukan kinerja organisasi. Perilaku karyawan dapat mengganggu kinerja perusahaan yang sangat baik, baik secara langsung maupun tidak langsung, termasuk keinginan keluar yang akan sulit untuk dicegah. CV Setia Darma Tiga, sebagai salah satu entitas terkemuka dalam industri catering, telah memainkan peran integral dalam menyediakan layanan catering yang berkualitas di berbagai lingkungan, termasuk kantin-kantin proyek, kampus, serta tempat umum lainnya. Namun, di tengah kesuksesannya, perusahaan ini dihadapkan pada tantangan yang signifikan, yaitu tingginya tingkat *turnover intention* di kalangan karyawan. *Turnover* sering dianggap sebagai indikator performa bisnis, *turnover* mudah dianggap negatif karena kebijakan efisiensi perusahaan yang efektif.

Menurut Ardianto dan Bukhori (2021:91) keinginan untuk meninggalkan perusahaan atau *turnover intention* menggambarkan bentuk keinginan karyawan untuk pergi meninggalkan tempat dia bekerja, hal tersebut dapat berupa niat, hasrat atau angan-angan meninggalkan perusahaan untuk mendapatkan pekerjaan ditempat lain atau menjalankan profesi lain. Jika karyawan meninggalkan perusahaan atas permintaan atau inisiatif pribadi, itu dapat mengganggu proses operasi, dinamika kerja tim, dan kinerja perusahaan. Selain itu, *turnover intention* yang tinggi akan membuat perusahaan lebih mahal, yang berdampak pada kinerjanya (Kartono., 2017:43). Menurut Prasetio *et al* (2018:166) *turnover intention* menjadi permasalahan yang patut dibenahi oleh seorang manajer perusahaan sebab hal tersebut dapat membawa pengaruh buruk untuk perusahaan, apabila perusahaan kehilangan para karyawannya dapat berisiko memengaruhi kinerja organisasi.

Menurut Apriyanto dan Haryono (2020:34) niat untuk berpindah kerja dari seorang individu merupakan konsekuensi negatif dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku karyawan sehingga mengakibatkan terjadinya *turnover* karyawan, tetapi mereka beberapa perusahaan mengatakan *turnover intention* dapat menjadi isu positif bila dikontrol secara tepat dan logis, begitupun sebaliknya apabila tidak dikontrol dengan baik *turnover intention* dapat menjadi isu negatif bagi perusahaan.

Salah satu persoalan yang tidak dapat dihindari oleh perusahaan adalah masalah *turnover* karyawan, termasuk yang terjadi pada CV Setia Darma Tiga. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang cukup besar, namun menghadapi tantangan serius terkait tingkat *turnover* yang sangat tinggi. Menurut Mobley *et al.* (1986) dalam Ridlo (2012:9-10) *turnover rate* adalah perbandingan antara jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan dalam satu periode tertentu dengan rata-rata jumlah karyawan pada periode tersebut. Rata-rata jumlah karyawan dihitung dari penjumlahan jumlah karyawan di awal tahun dan akhir tahun yang kemudian dibagi dua. Formula untuk menghitung *turnover rate* dinyatakan sebagai berikut:

$$LSP = \frac{P}{J} \times 100$$

Keterangan:

LSP = Laju pergantian karyawan (keluar)

P = Jumlah keseluruhan pengunduran diri

J = Jumlah rata-rata karyawan awal dan akhir tahun

Tingkat *turnover* diukur dalam bentuk persentase, yang menunjukkan seberapa banyak karyawan yang keluar dibandingkan dengan total jumlah karyawan di perusahaan tersebut. Idealnya, tingkat *turnover* tidak boleh lebih dari 10% per tahun untuk menjaga stabilitas tenaga kerja (Ridlo, 2012:5). CV Setia Darma Tiga telah menghadapi tantangan terkait tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini menjadi perhatian serius karena dapat memengaruhi stabilitas tenaga kerja dan operasional perusahaan secara keseluruhan. Untuk

memahami lebih lanjut mengenai masalah ini, berikut ini disajikan data mengenai jumlah karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut dalam kurun waktu tiga tahun terakhir.

**Tabel 1.1 Data *Turnover* Karyawan
CV Setia Darma Tiga Tahun 2021 – 2023.**

Tahun	Jumlah karyawan				<i>Turnover Rate</i> $\frac{(4)}{((1)+(3))/2} \times 100$
	(1) Awal Tahun	(2) Masuk	(3) Akhir Tahun (1)-(4)+(2)	(4) Keluar	
2021	45	16	55	6	12%
2022	55	16	63	8	13,5%
2023	74	24	86	12	15%

Sumber: Data Karyawan CV Setia Darma Tiga, 2021-2023

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.1, terlihat bahwa data jumlah karyawan dan tingkat *turnover* di CV Setia Darma Tiga selama periode 2021-2023, terlihat adanya tren peningkatan baik dalam jumlah karyawan maupun tingkat *turnover* dari tahun ke tahun. Pada tahun 2021, perusahaan memiliki 45 karyawan di awal tahun. Selama tahun tersebut, ada 16 karyawan baru yang bergabung, sehingga jumlah karyawan di akhir tahun menjadi 55 orang. Namun, sebanyak 6 karyawan memutuskan untuk keluar, menghasilkan tingkat *turnover* sebesar 12%. Pada tahun 2022, jumlah karyawan awal meningkat menjadi 55 orang, dengan tambahan 16 karyawan baru. Di akhir tahun, jumlah karyawan tercatat sebanyak 63 orang setelah 8 karyawan memutuskan untuk keluar dari perusahaan. Tingkat *turnover* pada tahun ini juga mengalami kenaikan menjadi 13,5%, yang menunjukkan adanya peningkatan dalam jumlah karyawan yang berhenti dibandingkan dengan sebelumnya. Tren ini terus berlanjut pada tahun 2023, yaitu jumlah karyawan awal mencapai 74 orang, dengan 24 karyawan baru bergabung. Pada akhir tahun, jumlah karyawan meningkat menjadi 86 orang, tetapi jumlah karyawan yang keluar juga meningkat signifikan menjadi 12 orang. Hal ini menyebabkan tingkat *turnover* naik lebih tinggi lagi menjadi 15%.

Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa meskipun jumlah karyawan di CV Setia Darma Tiga terus bertambah setiap tahunnya, tingkat *turnover* juga menunjukkan peningkatan yang signifikan. Tingginya tingkat *turnover* ini dapat memberikan dampak negatif terhadap stabilitas organisasi, efisiensi operasional, dan biaya yang harus dikeluarkan untuk rekrutmen serta pelatihan karyawan baru. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengevaluasi kembali kebijakan dan strategi manajemen sumber daya manusianya untuk mengatasi masalah ini secara efektif. Menurut Kartono (2017:48) indikator untuk mengukur *turnover intention* adalah; *Intention to quit* (niat untuk keluar atau berpeluang untuk berpindah kerja), *job search* (mencari informasi pekerjaan lain) dan *thinking of quitting* (berpikir untuk berhenti). Untuk memahami persepsi karyawan terkait tingkat keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan, dilakukan prasurvei terhadap 20 karyawan sebagai berikut.

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survei *Turnover Intention*

Karyawan CV Setia Darma Tiga.

No	Pertanyaan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Apakah Anda pernah berniat untuk pergi meninggalkan organisasi ini?	65%	35%
2	Apakah Anda pernah mencari informasi tentang pekerjaan lain di luar perusahaan?	70%	30%
3	Apakah anda pernah berpikir untuk berhenti dari pekerjaan saat ini?	55%	45%
Jumlah Responden		20 Karyawan	

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Prasurvei (2024)

Berdasarkan hasil prasurvei tabel 1.2 mengenai *turnover intention* di CV Setia Darma Tiga, terlihat bahwa mayoritas karyawan memiliki kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan. Sebanyak 65% responden mengaku pernah berniat untuk meninggalkan organisasi, sementara 70% dari mereka bahkan telah mencari informasi tentang pekerjaan lain. Selain itu, 55% karyawan mengakui mereka pernah berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saat ini. Isu ini mengindikasikan bahwa ketidakstabilan di tempat kerja cukup signifikan, yang dapat memicu tingginya

turnover intention di kalangan karyawan. Hal ini menjadi penting untuk diteliti lebih lanjut guna mengidentifikasi faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi, serta mencari solusi yang tepat untuk dapat mempertahankan karyawan dan mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

Menurut Soelton *et al.* (2020a:186) beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention* yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, beban kerja, kelelahan kerja (*burnout*), stres kerja, kompensasi, dan konflik peran (*role conflict*). Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* di lapangan, dilakukan prasurvei terhadap 20 karyawan. Berikut tabel hasil prasurvei mengenai fenomena yang terjadi dalam perusahaan yang dapat memberikan pengaruh kepada *turnover intention* karyawan CV Setia Darma Tiga.

Tabel 1.3 Hasil Pra-Survei Faktor-faktor *Turnover Intention* pada CV Setia Darma Tiga.

No	Faktor <i>Turnover Intention</i>	Jawaban Responden		Persentase	
		Setuju	Tidak Setuju	Setuju	Tidak Setuju
1	Kepuasan Kerja	13	7	55%	45%
2	Komitmen organisasi	14	6	40%	60%
3	Beban kerja	11	9	55%	45%
4	Kelelahan kerja (<i>job burnout</i>)	13	7	65%	35%
5	Stres kerja	7	13	35%	65%
6	Kompensasi	7	13	35%	65%
7	Konflik peran (<i>role conflict</i>)	16	4	80%	20%
Jumlah Responden		20 Karyawan			

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurvei (2024)

Menurut data hasil prasurvei tabel 1.3 di atas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan di CV Setia Darma Tiga, terlihat bahwa dua faktor utama yang paling dominan adalah konflik peran (*role conflict*) dan kelelahan kerja (*job burnout*). Konflik peran menunjukkan skor tertinggi dengan persentase 80%, yang berarti sebagian besar responden merasa bahwa mereka sering

dihadapkan pada tugas serta tanggung jawab yang saling bertentangan atau tidak sesuai ekspektasi yang mereka bayangkan. Hal ini dapat menyebabkan kebingungan dalam bekerja dan berkontribusi terhadap niat untuk meninggalkan organisasi. Sementara itu, kelelahan kerja (*job burnout*) berada di peringkat kedua dengan skor 65%, mengindikasikan bahwa banyak karyawan mengalami kelelahan mental dan fisik akibat beban kerja yang berlebihan atau kondisi kerja yang kurang mendukung. Ini menimbulkan keinginan untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik. Faktor-faktor lainnya, seperti beban kerja (55%), kepuasan kerja (55%), stres kerja (35%), dan kompensasi (35%), juga berperan, tetapi dampaknya terhadap *turnover intention* tidak sekuat dua faktor utama tersebut. Data ini menunjukkan bahwa fokus utama manajemen seharusnya pada upaya mengurangi konflik peran dan mengelola *burnout* agar karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk bertahan di perusahaan.

Role conflict ataupun konflik peran ialah salah satu dari penyebab utama terjadinya *turnover intention*. Menurut Roslina (2022:31) Konflik peran terjadi ketika seorang karyawan mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan berbagai tanggung jawab dan peran yang harus dijalankan secara bersamaan. Ketika tuntutan yang tidak sesuai terkait dengan pekerjaan atau posisi karyawan diajukan, situasi ini dapat menyebabkan terjadinya konflik peran, yang berpotensi berdampak buruk terhadap kepuasan kerja serta meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan (Khalil *et al.* 2021:273). Menurut Rahmawati dan Muhdiyanto, (2019:813) konflik peran dalam sebuah organisasi dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dan mencari pekerjaan di tempat lain, karena konflik tersebut memengaruhi kepuasan kerja dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Kemampuan mengelola konflik dengan baik merupakan keterampilan penting yang harus dimiliki oleh seorang manajer, karena jika konflik dikelola dengan efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan meningkatkan produktivitas, namun jika gagal dikelola, dapat memicu stres kerja, keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan (*turnover intention*) dan menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan. (Gama dan Astiti, 2020:116).

Berdasarkan penelitian Lukmawati dan Pratomo (2020:64-65) memaparkan bahwa konflik peran tidak berpengaruh secara *signifikan* terhadap *turnover intention*. Hal ini berbanding terbalik dengan teori hubungan yang dijelaskan sebelumnya bahwa adanya konflik peran dalam kehidupan individu, baik sebagai karyawan maupun dalam lingkungan pribadi, sering kali memunculkan konflik tuntutan dan harapan, yang dapat berdampak pada niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Perbedaan ini menjadi riset gap yang harus diteliti kembali. Riset gap ini menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut untuk memahami hubungan antara *role conflict* dan *turnover intention* serta untuk menjelaskan perbedaan antara teori dan hasil temuan empiris dalam konteks yang berbeda. Menurut Roslina, (2022:27) indikator konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami: pertentangan antara tugas dan tanggung jawab, tugas tugas yang dianggap diluar tanggung jawab, tuntutan yang bertentangan dari pihak lain dan keyakinan pribadi bertentangan dengan nilai-nilai yang di yakini. Berikut adalah hasil prasurevei konflik peran pada karyawan CV Setia Darma Tiga.

**Tabel 1.4 Hasil Pra-Survei *Role Conflict*
Pada CV Setia Darma Tiga**

No	Pernyataan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Tugas yang saya jalankan sering tidak sesuai atau melebihi tanggung jawab yang telah ditetapkan.	65%	35%
2	Saya sering diberikan tugas yang bukan bagian dari pekerjaan.	60%	40%
3	Saya merasa ambigu karena mendapatkan perintah yang berbeda dari atasan dan rekan kerja.	75%	25%
4	Saya merasa nilai-nilai yang diterapkan di tempat kerja tidak sesuai dengan keyakinan pribadi saya.	70%	30%
Jumlah Responden		20 Karyawan	

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurevei (2024)

. Berdasarkan hasil prasurevei tabel 1.4 mengenai konflik peran di CV Setia Darma Tiga, dapat diketahui bahwa konflik peran menjadi isu yang cukup signifikan. Sebanyak 65% karyawan merasa bahwa tugas yang mereka jalankan sering kali tidak

sesuai atau bahkan melebihi tanggung jawab yang ditetapkan. Selain itu, 60% responden mengakui sering diberikan tugas yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan utama mereka. Lebih penting lagi, 75% karyawan merasa ambigu akibat menerima perintah yang bertentangan dari atasan dan rekan kerja, sementara 70% karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan di tempat kerja tidak sejalan dengan keyakinan pribadi mereka. Isu ini menunjukkan bahwa adanya konflik peran yang tinggi di dalam organisasi, yang berpotensi menurunkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Ketidakjelasan dalam tugas, benturan nilai, serta ambiguitas peran menjadi faktor dominan yang menyebabkan ketegangan di lingkungan kerja. Hal ini bisa berujung pada penurunan motivasi dan bahkan meningkatkan risiko *turnover intention* di antara karyawan. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami lebih dalam dampak konflik peran ini dan merumuskan strategi untuk memperbaiki alur komunikasi dan penugasan di organisasi agar selaras dengan ekspektasi dan nilai-nilai karyawan.

Job burnout atau kelelahan kerja juga menjadi faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention*. Menurut Kartono (2017:41) *job burnout* merujuk pada suatu keadaan di mana seseorang merasakan kelelahan fisik, mental, dan emosional sebagai akibat dari tekanan yang berkepanjangan di lingkungan kerja, yang menghalangi kemampuan mereka untuk bekerja secara optimal dan mencapai kinerja terbaiknya. Menurut Sundari dan Meria (2022:93) karyawan yang mengalami kelelahan kerja disebabkan oleh tekanan yang tinggi dalam pekerjaan mereka, yang mengakibatkan stres yang berkepanjangan serta ketidakpuasan terhadap pencapaian yang diraih. Hal ini mendorong karyawan untuk mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan mereka saat ini atau memiliki niat untuk berpindah kerja. Menurut Exacta *et al.* (2022:291) dampak dari kelelahan kerja yang berkepanjangan akan terlihat dalam bentuk absensi, penurunan produktivitas, kurangnya loyalitas terhadap tanggung jawab perusahaan, dan kemungkinan besar karyawan akan meninggalkan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian Ekel *et al.* (2019:6045), kelelahan kerja (*job burnout*) berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, tingkat kelelahan kerja yang tinggi menyebabkan karyawan memiliki keinginan yang lebih besar untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Sementara pada hasil penelitian yang diungkapkan oleh Dhakirah *et al.*, (2021:6-7) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif yang tidak signifikan antara variabel kelelahan kerja dan niat untuk berpindah kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa kelelahan dianggap sebagai hal yang wajar, mengingat karyawan bekerja dalam tim.

Dengan demikian, kelelahan yang dialami lebih bersifat fisik daripada psikis. Selain itu, kelelahan juga dipandang sebagai indikasi bahwa karyawan telah bekerja dengan optimal. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu tersebut diperlukan adanya penelitian lebih lanjut untuk mengetahui apakah terdapat masalah kelelahan kerja pada CV Setia Darma Tiga. Menurut Leiter dan Maslach, (2016:89) mengidentifikasi tiga dimensi dasar *burnout* yakni: *exhaustion*, kelelahan, *cynicism* perasaan sinis, *ineffectiveness* perasaan tidak efektif secara profesional atau penurunan prestasi diri. Berikut adalah hasil prasurei kelelahan kerja pada karyawan CV Setia Darma Tiga.

**Tabel 1.5 Hasil Pra-Survei *Job Burnout*
Pada CV Setia Darma Tiga**

No	Pertanyaan	Jawaban (%)	
		Ya	Tidak
1	Saya merasa lelah yang berkepanjangan baik secara mental dan emosional.	60%	40%
2	Saya cenderung menarik diri dari interaksi sosial di lingkungan kerja.	65%	35%
3	Saya merasa tugas yang diberikan terasa berat dan sulit untuk diselesaikan.	70%	30%
Jumlah Responden		20 Karyawan	

Sumber: Hasil olah data kuesioner prasurei (2024).

Berdasarkan hasil prasurei pada tabel 1.5 mengenai kelelahan kerja (*job burnout*) di CV Setia Darma Tiga, terdapat indikasi yang kuat bahwa kelelahan kerja menjadi isu utama di perusahaan. Sebanyak 60% responden merasa mengalami

kelelahan yang berlangsung lama, baik dari segi mental maupun emosional, yang menunjukkan adanya tekanan kerja yang tinggi dan minimnya manajemen kesejahteraan karyawan. Selain itu, 65% responden cenderung menarik diri dari interaksi sosial di lingkungan kerja, yang mengindikasikan adanya dampak kelelahan terhadap hubungan interpersonal dan keterlibatan sosial di tempat kerja. Lebih lanjut, 70% responden merasa bahwa tugas yang diberikan terasa berat dan sulit untuk diselesaikan, yang memperkuat dugaan bahwa beban kerja yang tidak proporsional merupakan faktor utama yang menyebabkan kelelahan kerja.

Kondisi ini dapat menghambat produktivitas dan kinerja, serta berpotensi memicu *turnover intention* jika karyawan merasa tidak mampu mengatasi tekanan yang terus-menerus. Dari data ini, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian khusus pada pengelolaan beban kerja dan program kesejahteraan mental karyawan. Langkah-langkah seperti pelatihan manajemen stres, pengaturan ulang tanggung jawab, dan peningkatan dukungan sosial di tempat kerja perlu dipertimbangkan untuk mengurangi tingkat kelelahan dan meningkatkan kepuasan kerja, sehingga dapat menekan tingkat *turnover intention*. Dengan tingginya tingkat *turnover intention* di CV Setia Darma Tiga yang dipicu oleh faktor-faktor seperti konflik peran dan kelelahan kerja (*job burnout*), perusahaan menghadapi tantangan besar dalam menjaga stabilitas tenaga kerja dan meningkatkan kinerja organisasi. Konflik peran yang sering dialami karyawan dan kondisi *job burnout* yang mengganggu kesejahteraan mental serta kinerja karyawan menunjukkan adanya masalah mendasar dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan.

Untuk memastikan keberlanjutan kinerja perusahaan dan mencegah peningkatan *turnover intention*, sangat penting untuk mengidentifikasi solusi yang tepat dalam mengelola konflik peran dan mengurangi kelelahan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki peran penting dalam membantu perusahaan memahami lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* serta merancang strategi yang efektif guna menjaga karyawan dan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Untuk mendalami pemahaman terhadap topik ini, penulis mengajukan

judul penelitian “**Pengaruh *Role Conflict* dan *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada CV Setia Darma Tiga**”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian ini, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah *role conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada CV Setia Darma Tiga?
2. Apakah *job burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* pada CV Setia Darma Tiga?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, tujuan pokok penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *role conflict* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Setia Darma Tiga.
2. Untuk mengetahui *job burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada CV Setia Darma Tiga.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang, manfaat penelitian yang diharapkan sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak manajemen untuk menentukan kebijakan CV Setia Darma Tiga.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan perbandingan bagi peneliti selanjutnya tentang pengaruh *role conflict* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan.

1.5 Ruang Lingkup atau Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pembatasan pada cakupan topik atau masalah untuk memberikan arah dan fokus yang lebih jelas dalam menanggapi pembentukan tujuan penelitian.

1. Penelitian ini dibatasi pada suatu objek penelitian yaitu karyawan CV Setia Darma Tiga.
2. Peneliti ini hanya dibatasi mengenai pembahasan pengaruh *role conflict* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada CV Setia Darma Tiga.

1.6 Sistematika Pelaporan

Pelaporan hasil penelitian disusun secara sistematis dan terinci dalam lima bab dan beberapa sub bab agar memudahkan dalam melakukan suatu telaah dan pembahasan terhadap permasalahan penelitian. Sistematika pelaporan hasil penelitian selengkapnya sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan dasar-dasar penelitian yang meliputi latar belakang, tujuan, dan signifikansi penelitian, ruang lingkup atau batasan masalah, metode perumusan masalah, serta sistematika penulisan. Latar belakang menguraikan permasalahan yang melatarbelakangi penelitian serta pentingnya topik yang diangkat. Tujuan dan signifikansi penelitian menjelaskan apa yang ingin dicapai serta manfaat penelitian baik secara teoritis maupun praktis. Ruang lingkup atau batasan masalah memaparkan cakupan penelitian agar fokus dan terarah..

BAB II TUNJAUAN PUSTAKA

Bagian ini menjelaskan teori yang diperoleh dari hasil studi literatur dan sumber-sumber lain yang relevan dengan permasalahan penelitian. Teori-teori tersebut digunakan sebagai landasan konseptual atau acuan untuk membandingkan sejauh mana teori yang ada dapat berperan dalam memecahkan masalah yang ditemukan di lapangan. Penjelasan meliputi pengertian *role conflict*, aspek-aspek yang terkait dengannya, serta pengertian dan dimensi dari *job burnout*. Selain itu, bagian ini juga membahas pengertian dan faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan, serta memuat kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian yang mendasari kajian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bagian ini, akan dibahas mengenai metode penelitian yang diterapkan, lokasi serta waktu pelaksanaan penelitian, populasi dan sampel yang diteliti, teknik pengumpulan data yang digunakan, instrumen penelitian yang diterapkan, variabel *role conflict* dan *job burnout*, dan variabel *turnover intention* karyawan. Selain itu, akan dijelaskan metode analisis data yang digunakan, termasuk uji analisis deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda (R^2), uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian dan pembahasannya secara sistematis. Dimulai dengan ringkasan sejarah perusahaan sebagai konteks penelitian, dilanjutkan dengan penjelasan data responden untuk memberikan gambaran karakteristik sampel penelitian. Selanjutnya, disajikan deskripsi persepsi terhadap variabel penelitian, termasuk *role conflict*, *job burnout*, dan *turnover intention*. Bab ini juga menguraikan analisis pengaruh antara *role conflict* dan *job burnout* terhadap *turnover intention* pada CV Setia Darma Tiga, disertai pembahasan hasil penelitian dalam kaitannya dengan teori dan penelitian terdahulu.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berfungsi sebagai penutup dari penulisan skripsi. Penulis berupaya merangkum Simpulan dari permasalahan dan pembahasan yang telah dilakukan, serta menyampaikan beberapa saran yang relevan dengan penelitian ini, yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan.