

# **Pengaruh *Work Family Conflict*, Beban Kerja Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Produksi Unit Pre Proses Pada PT. Royal Korindah Di Purbalingga**

**Ina Alfatah<sup>(1)</sup>**

Program Studi Manajemen S1  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto <sup>(1)</sup>  
Email : <sup>1</sup>[inaalfatah97@gmail.com](mailto:inaalfatah97@gmail.com)

**Hermin Endratno<sup>(2)</sup>**

Program Studi Manajemen S1  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto <sup>(2)</sup>  
Email : <sup>2</sup>[herminendratno@ump.ac.id](mailto:herminendratno@ump.ac.id)

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel *Work Family Conflict*, Beban Kerja, dan Kompensasi Non Finansial terhadap *Turnover Intention* karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah sampel 98 orang. Penelitian ini mengambil subyek di PT. Royal Korindah di Purbalingga. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji analisis regresi linear berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, serta kompensasi non finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa variabel *work family conflict*, beban kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

**Kata kunci:** *Work-Family Conflict*, Beban Kerja, Kompensasi Non Finansial, *Turnover Intention*

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of the variable work-family conflict, workload, and non-financial compensation on employee turnover intentions. This type of research is quantitative research. Sampling in this study used a purposive sampling technique with a sample of 98 people. This study took the subjects at PT. Royal Korindah in Purbalingga. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis test. The results of data analysis show that the work-family conflict variable has a significant positive effect on employee turnover intention, workload has a significant positive effect on employee turnover intention, and non-financial compensation has a significant negative effect on employee turnover intention. Based on the results of data analysis it is known that the variable work-family conflict, workload and non-financial compensation affect the variable turnover intention.*

**Keywords:** *Work-Family Conflict, Workload, Non-Financial Compensation, Turnover Intention*

## **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Sumber daya manusia juga sering disebut dengan tenaga kerja. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang dimiliki, maka akan semakin cepat pula

tujuan sebuah perusahaan tercapai. Selain dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tujuan perusahaan juga akan cepat tercapai apabila beban kerja yang diberikan sesuai dengan tugas masing masing. Pemberian beban kerja yang berlebih akan membuat tenaga kerja merasa tertekan dan membuat mereka memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, atau yang biasa disebut dengan *turnover intention*.

Menurut Zeffane (2003) dalam Permana dkk (2015), "*Intention* adalah niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela". *Turnover intention* menjadi masalah yang cukup serius di dalam lingkungan sebuah organisasi, dimana hal tersebut menunjukkan bahwa organisasi tidak mampu untuk mempertahankan kenyamanan dari karyawannya. Tingginya tingkat *turnover* bisa juga disebabkan karena beberapa faktor, diantaranya *work family conflict*, beban kerja dan rendahnya kompensasi non finansial yang diberikan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hartono dan Setiawan (2018), Saputra (2017) dan Bloome dkk (2010).

Salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *turnover intention* adalah *work family conflict*. Menurut Kahn et al. (1964) dalam Greenhaus and Beutell (1985), *work family conflict* didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga tidak bisa disejajarkan dalam beberapa hal. *Work family conflict* terjadi ketika seorang karyawan tidak bisa melakukan peran dalam keluarga dan dalam pekerjaan secara seimbang. Akibatnya, karyawan akan mempertimbangkan untuk berhenti bekerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Subudi (2017), Hartono dan Setiawan (2018), dan Bloome dkk (2010) yang memberikan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain *work family conflict*, pemberian beban kerja yang berlebih juga menjadi salah satu penyebab *turnover intention*. Menurut Schultz (2007) dalam Ariyati dan Mahera (2018), beban kerja adalah terlalu banyak pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang terlalu sulit untuk karyawan. Beban kerja yang berlebih akan membuat karyawan berfikir untuk meninggalkan organisasi. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Prihatsanti (2016) serta Riani dan Putra (2017), keduanya memberikan hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Selain *work family conflict* dan beban kerja, *turnover intention* juga disebabkan oleh kompensasi non finansial yang diterima. Kompensasi non finansial adalah balas jasa yang tidak berupa uang, mempunyai manfaat tidak bisa dirasakan secara langsung oleh karyawan (Sinambela 2017). *Turnover* karyawan memiliki hubungan yang sangat erat dengan kompensasi dan sebaliknya. Jika kompensasi non finansial diberikan secara wajar dan benar, maka niat karyawan untuk keluar dari perusahaan dapat diminimalkan. Karyawan akan terus bertahan dan tidak berpikir untuk meninggalkan perusahaan. Demikian pula sebaliknya jika kompensasi non finansial tidak diberikan secara layak dan wajar, maka karyawan tentu akan berusaha keluar dan memilih perusahaan yang mampu membayar seperti yang diinginkannya. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Permana dkk (2015) serta oleh Saputra (2017), penelitian keduanya menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover* pegawai. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasrizal (2016) yang memberikan hasil bahwa Kompensasi Non Finansial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan *turnover intentions* karyawan.

PT. Royal Korindah merupakan salah satu perusahaan penghasil bulu mata palsu terbesar di Purbalingga. Mulai beroperasi pada tahun 1968 dimana bulu mata palsu hanya

dibuat jika ada pesanan dan kemudian akan diantarkan ke tempat pemesan, yang rata rata adalah salon kecantikan setempat. Sampai saat ini, PT. ROYAL KORINDAH memiliki luas mencapai 26.359 meter persegi dengan 4.046 karyawan yang setiap tahunnya mampu memproduksi hampir 30 juta pasang bulu mata palsu. Bulu mata palsu merupakan salah satu produk kecantikan yang wajib dimiliki oleh setiap perempuan. Penggunaan bulu mata palsu akan membuat tampilan mata menjadi lebih tegas dan indah. Bulu mata palsu dapat ditemukan dimana saja, terutama di daerah penghasil bulu mata palsu, salah satunya adalah Purbalingga, yang memiliki pabrik penghasil bulu mata terbesar di Purbalingga, yaitu PT. ROYAL KORINDAH.

Berdasarkan wawancara singkat yang telah dilakukan oleh peneliti dengan pegawai bagian Sumber Daya Manusia, diketahui bahwa tingkat *turnover intentions* di PT. ROYAL KORINDAH termasuk tinggi, terutama dibagian produksi. Hal ini disebabkan karena pemberian beban kerja yang terlalu besar, terutama di bagian produksi yang masih menggunakan sistem borongan. Selain pemberian beban kerja yang berlebihan, *work family conflict* juga menjadi faktor tingginya tingkat *turnover intentions*. Jam kerja yang dimulai dari jam 7 pagi sampai jam 5 sore mengakibatkan terjadinya peran ganda. Hal ini disebabkan karena sebagian besar pekerja adalah ibu rumah tangga, sehingga mereka merasa kesulitan melakukan pekerjaan dirumah, yang berakhir dengan pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permana, Mukzam dan Ruhana tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Malang)” menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover* pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Saputra dkk (2015), Saputra (2017), dan Candra dkk (2018) juga memberikan hasil bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan data dan hasil penelitian diatas, maka peneliti bermaksud untuk mengembangkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permana, Mukzam dan Ruhana (2015), Pasrizal (2016), Candra dkk (2018) dan penelitian yang dilakukan oleh Hartono (2018). Penelitian dilakukan karena masih terdapat perbedaan hasil akhir pada variabel kompensasi non finansial. Peneliti juga menambahkan 2 variabel bebas lainnya yaitu *work family conflict* dan beban kerja. Variabel ini diambil karena cocok dengan permasalahan yang terjadi di PT. ROYAL KORINDAH PURBALINGGA.

Maka berdasarkan hasil riset sebelumnya dan berdasarkan masalah yang ada, peneliti berniat mengambil judul “**Pengaruh *Work family conflict*, Beban Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover intention* Karyawan Bagian Produksi Unit Pre Proses Pada PT. Royal Korindah Purbalingga**”.

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : (1) Untuk mengetahui pengaruh positif *work family conflict* terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi unit pre proses pada PT. Royal Korindah Purbalingga. (2) Untuk mengetahui pengaruh positif beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi unit pre proses pada PT. Royal Korindah Purbalingga. (3) Untuk mengetahui pengaruh negatif kompensasi non finansial terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi unit pre proses pada PT. Royal Korindah Purbalingga.

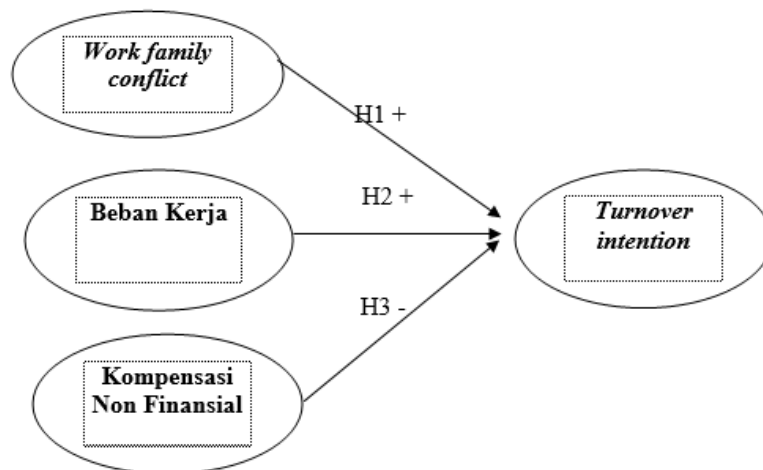
**PENELITIAN TERDAHULU**

No	Penulis dan tahun penelitian	Varibale yang Digunakan	Hasil
1	Saraswati Dan Subudi, 2017	X <sub>1</sub> = Konflik Pekerjaan Keluarga X <sub>2</sub> = Stres Kerja Y = <i>Turnover intention</i>	<b>Konflik Pekerjaan Keluarga</b> berpengaruh positif terhadap turnover
2	Hartono dan Setiawan, 2018	X <sub>1</sub> = <i>Work family conflict</i> X <sub>2</sub> = Compensation Y = <i>Turnover intention</i>	<b>Work family conflict</b> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3	Nanda dan Utama, 2015	X <sub>1</sub> = Konflik Kerja Keluarga X <sub>2</sub> = Kepuasan Kerja Y = <i>Turnover intention</i>	<b>work family conflict</b> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
4	Robert J. Blomme dkk 2010	X <sub>1</sub> = <i>Work Family Conflict</i> Y = <i>Turnover intention</i>	<b>Work family conflict</b> berhubungan positif dengan <i>turnover intention</i>
5	Ariyati dan Mahera, 2018,	X <sub>1</sub> = Kompensasi X <sub>2</sub> = Penempatan Kerja X <sub>3</sub> = Beban Kerja Y = <i>Turnover intention</i>	<b>Beban kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap turnover karyawan
6	Putra dan Prihatsanti, 2016	X <sub>1</sub> = Beban Kerja Y = Intensi <i>Turnover</i>	<b>Beban kerja</b> berhubungan positif terhadap <i>turnover intention</i>
7	Ngantung dkk, 2015	X <sub>1</sub> = Stress Kerja X <sub>2</sub> = Beban Kerja Berlebihan X <sub>3</sub> = Lingkukan Kerja Y = Pergantian Karyawan	<b>Beban kerja</b> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
8	Riani, Ni Luh Tesi dan Made Surya Putra, 2017	X <sub>1</sub> = Stres Kerja X <sub>2</sub> = Beban Kerja X <sub>3</sub> = Lingkungan Kerja Non Fisik Y = <i>Turnover intention</i> Karyawan	<b>Beban kerja</b> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
9	Umar A. Altahtoo, 2018	X <sub>1</sub> = <i>Job Satisfaction</i> X <sub>2</sub> = <i>Workload</i> Y = <i>Employee Turnover intention</i>	<b>Beban kerja</b> secara positif dan signifikan terkait dengan niat turnover.
10	Mas Yudith Aditya Permana, M.Djudi Mukzam, Ika Ruhana 2015	X <sub>1</sub> = Kompensasi Finansial X <sub>2</sub> = Kompensasi Non Finansial Y = <i>Turnover intention</i>	<b>Kompensasi non finansial</b> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
11	Saputra dkk 2018	X <sub>1</sub> = Kompensasi Finansial X <sub>2</sub> = Kompensasi Non Finansial X <sub>3</sub> = Kepuasan Kerja Y = <i>Turnover intention</i>	<b>Kompensasi non finansial</b> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>

12	Benny Saputra , 2017.	X <sub>1</sub> = Budaya Organisasi X <sub>2</sub> = Kompensasi Non Finansial X <sub>3</sub> = Job Insecurity Y = <i>Turnover intention</i>	<b>Kompensasi non finansial</b> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>
13	Himyar Pasrizal, 2016	X <sub>1</sub> = Kompensasi Finansial X <sub>2</sub> = Kompensasi Non- Finansial Y = Keinginan Keluar	<b>Kompensasi non finansial</b> tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan <i>turnover intention</i>
14	Daryoto Mulyadi Candra, Sri Wahyu Lely Hana, Deasy Wulandari, 2018	X <sub>1</sub> = <i>Compensation</i> Y = <i>Turnover intention</i>	<b>Kompensasi non finansial</b> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>

### KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka pemikiran

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan – penemuan yang dapat dicapai (diperoleh) dengan menggunakan prosedur – prosedur statistik atau cara – cara lain dari kuantifikasi (pengukuran) (Sujaweni 2015). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden pada penelitian ini adalah karyawan bagian produksi unit pre proses yang sudah bekerja minimal 1,5 tahun pada PT Royal Korindah dengan menggunakan rumus slovin dan metode *Nonprobability sampling* sehingga diperoleh sampel sebanyak 98 karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari analisis regresi berganda, uji hipotesis yang terdiri dari uji t, uji kelayakan model yang terdiri dari uji F dan uji determinasi.

## DEFINISI OPERASIONAL

### Variabel Independent (X)

#### 1. *Work Family Conflict*

R.L Kahn (1964 dalam Greenhaus & Beutell 1985), mendefinisikan *work family conflict* sebagai suatu bentuk konflik peran dimana tekanan dari pekerjaan dan keluarga tidak bisa disejajarkan dalam beberapa hal. Artinya, partisipasi dalam peran pekerjaan (keluarga) lebih sulit karena peran keluarga (pekerjaan).

##### a. *Jenis work family conflict*

Dalam jurnalnya, Greenhaus & Beutell (1985) menjelaskan bahwa *work family conflict* memiliki tiga bentuk utama yaitu :

###### 1) *Time based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Bartolome & Evans (1979) dalam Greenhaus & Beutell (1985) membagi konflik berbasis waktu menjadi dua, yaitu tekanan waktu yang terkait dengan keanggotaan dalam satu peran mungkin membuat secara fisik tidak mungkin untuk memenuhi harapan yang timbul dari peran lain dan tekanan juga dapat menghasilkan keasyikan dengan satu peran bahkan ketika seseorang secara fisik berusaha untuk memenuhi tuntutan peran lain

###### 2) *Strain based conflict*

Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

###### 3) *Behaviour-based conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan kedua bagian (pekerjaan/ keluarga). Jika seseorang tidak dapat menyesuaikan perilaku untuk memenuhi harapan peran yang berbeda, kemungkinan orang tersebut akan mengalami konflik antara peran.

##### b. *Indikator Work Family Conflict*

Netemeyer dkk (1996) menjelaskan bahwa pengukuran *work family conflict* bisa melalui pernyataan dibawah ini :

- 1) Tuntutan pekerjaan mengganggu kehidupan rumah dan keluarga
- 2) Jumlah waktu pekerjaan membuat sulit untuk memenuhi tanggung jawab keluarga.
- 3) Hal-hal yang ingin di lakukan di rumah tidak selesai karena tuntutan pekerjaan.
- 4) Pekerjaan menghasilkan ketegangan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas keluarga.
- 5) Karena tugas yang berhubungan dengan pekerjaan, mengharuskan membuat perubahan pada rencana untuk kegiatan keluarga

#### 2. *Beban Kerja*

Bruggen (2015) dalam Altahtoooh (2018) mendefinisikan beban kerja sebagai sebuah kesibukan tanpa arahan langsung untuk mencapai sebuah target yang jelas. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Soleman 2011) dalam Irvianti dan Verina (2015).

##### a. *Faktor – faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja*

Soleman (2011) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

- 1) **Beban Kerja Oleh Karena Faktor Eksternal**  
 Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja, meliputi:
  - a) **Tugas (*task*)**  
 Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
  - b) **Organisasi Kerja**  
 Organisasi kerja meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
  - c) **Lingkungan Kerja**  
 Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) **Beban Kerja Oleh Karena Faktor Internal**  
 Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai stressor, meliputi:
  - a) **Faktor somatis** (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya).
  - b) **Faktor psikis** (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

**b. Indikator beban kerja**

Fletcher dkk (1983) dalam Spector dkk (1998) menjelaskan bahwa beban kerja dapat diukur menggunakan beberapa skala, yaitu:

- 1) Bekerja dengan keras dan cepat
- 2) Jumlah pekerjaan
- 3) Jumlah waktu luang

**3. Kompensasi non finansial**

Neckermann dan Kosfeld (2008) dalam Nyaribo dan Nyakundi (2016) mendefinisikan bahwa kompensasi non finansial adalah hadiah yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk penghargaan seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luas, imbalan karier, jaminan sosial, atau bentuk lain yang dapat mengarah pada kepuasan kerja. Aspek kompensasi nonfinansial termasuk pekerjaan dan lingkungan kerja.

**a. Tujuan pemberian kompensasi non finansial**

Menurut Flippo (1984) dalam Etichasarie dkk (2016) terdapat beberapa tujuan dalam pemberian kompensasi non finansial yaitu:

- 1) Perekrutan yang lebih efektif
- 2) Perbaikan moral dan kesetiaan
- 3) Kemangkiran lebih rendah
- 4) Hubungan yang lebih baik.
- 5) Pengurangan pengaruh serikat buruh, baik yang ada sekarang maupun yang berpotensi.
- 6) Pengurangan ancaman akan campur tangan pemerintah lebih lanjut.

**b. Indikator kompensasi non finansial**

Menurut Handoko, (2008) dalam Faliani dkk (2015) indikator kompensasi non finansial yaitu:

- 1) Kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri.  
Kompensasi non finansial yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berbentuk pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik.
- 2) Kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja  
Menurut Sitohang (2007) dalam Faliani dkk (2015) “suatu kompensasi dapat bersifat finansial atau keuangan dan non finansial berupa fasilitas kendaraan, perumahan, peralatan rumah tangga dan fasilitas kesehatan seperti jasa dokter dan perawatan kesehatan”.

## VARIABEL DEPENDENT (Y)

### *Turnover Intention*

#### a. Teori *Turnover intention*

Dalam buku Perilaku Organisasi karya Robbins and Judge (2013), Teori Keadilan atau *equity theory* di definisikan sebagai suatu teori yang menyatakan bahwa perbandingan individual mengenai *input* dan hasil pekerjaan mereka dan berespons untuk menghilangkan keadilan. Didasarkan pada teori keadilan, para pekerja yang menganggap sebagai ketidakadilan akan melakukan tindakan yang salah satunya adalah meninggalkan bidang (keluar dari pekerjaan) yang biasa disebut dengan *turnover intention*. Teori ini juga di dukung oleh penelitian dari Abid dan Butt (2017) yang menerapkan teori keadilan sebagai dasar *turnover intention*.

#### b. *Turnover intention*

*Turnover intention* diartikan sebagai kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Mobley, 1986) dalam Prawisanti (2018). Sedangkan menurut Zeffane (2003) dalam Permana dkk (2015) *intention* diartikan sebagai niat atau keinginan yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* diartikan sebagai suatu tindakan berhentinya seorang karyawan dari tempat kerjanya secara sukarela

#### c. Indikator *Turnover Intention*

Mobley dkk (1978) dalam Abid dan Butt (2017) menjelaskan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur *turnover intention* adalah sebagai berikut :

- 1) Sering berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya yang sekarang
- 2) Kemungkinan untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu dekat
- 3) Secepatnya mungkin akan meninggalkan organisasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Diketahui dalam penelitian ini jumlah responden sebanyak 98 maka r tabel dapat diperoleh melalui tabel r *product moment pearson* dengan df (*degree of freedom*) = n-2, jadi df = 98 – 2 = 96, maka dapat diketahui r tabel = 0.1671. Butir pernyataan dikatakan valid jika r hitung  $\geq$  r tabel. Dari tabel 1 berikut, dapat disimpulkan masing-masing variabel dinyatakan valid atau lebih besar dari r tabel (0,1671). Hal tersebut dapat dilihat dari *Corrected Item Total Correlation*. Analisis output bisa dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :



Tabel 1. Hasil Uji Validitas semua variabel

No	Variabel	r tabel	Keterangan
1	<i>Work Family Conflicy</i>	0.1671	Valid
2	Beban Kerja	0.1671	Valid
3	Kompensasi Non Finansial	0.1671	Valid
4	<i>Turnover Intention</i>	0,1671	

### Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan *reliabel* jika memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,60. Dari tabel berikut, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefisien *alpha* > 0,60 artinya pernyataan dalam kuesioner tersebut dianggap *reliable*. Analisis output bisa dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas semua variabel

No	Variabel	Item	Reliabilitas		N Of Items	Ket
			Cronbach Alpha	Standar		
1	<i>Turnover Intention</i>	Y	0.890	0.60	4	<i>Reliable</i>
2	<i>Work Family Conflict</i>	X <sub>1</sub>	0.918	0.60	5	<i>Reliable</i>
3	Beban Kerja	X <sub>2</sub>	0.742	0.60	4	<i>Reliable</i>
4	Kompensasi Non Finansial	X <sub>3</sub>	0.798	0.60	6	<i>Reliable</i>

### Uji Normalitas

Dalam uji normalitas ini, peneliti menggunakan *One-Sample Kolmogorovsmirnov Test*. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai sig > 0,05. Berdasarkan tabel 3, diketahui nilai Asymp sig 0,200 > 0,05 yang menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Adapun outputnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Hasil uji normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98441463
Most Extreme Differences	Absolute	,069
	Positive	,040
	Negative	-,069
Test Statistic		,069
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

### Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai *Tolerance* >0,1 dan nilai VIF <10. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel terbebas dari gejala multikolinearitas. Untuk outputnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4. Hasil uji multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics		Keterangan
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			
	Work_Family_Conflict	,971	1,029	Terbebas gejala multikolinearitas
	Beban_Kerja	,862	1,160	Terbebas gejala multikolinearitas
	Kompensasi_Non_Finansial	,862	1,160	Terbebas gejala multikolinearitas

a. Dependent Variable:  
Turnover\_Intention

### Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil Uji Glejser, dapat dilihat jika nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari nilai alpha ( $Sig > \alpha$ ), maka dapat dipastikan model tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5. Hasil uji heteroskedastisitas

Model		Sig.	Keterangan
	Work_Family_Conflict	,874	Terbebas gejala heteroskedastisitas
	Beban_Kerja	,209	Terbebas gejala heteroskedastisitas
	Kompensasi_Non_Finansial	,512	Terbebas gejala heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Abs\_Res

### Uji Kelayakan Model

Nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*) dengan cara membandingkan dengan nilai F tabel dengan df :  $\alpha$ , (4-1), (98-4)= 2,70. Jika nilai F hitung > F tabel, maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria cocok atau *fit*. Berikut merupakan hasil uji kelayakan model :

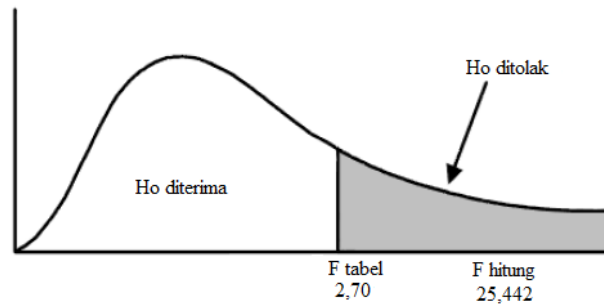
Tabel 6. Hasil uji kelayakan model

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,204	3	8,735	25,442	,000 <sup>b</sup>
	Residual	32,273	94	,343		
	Total	58,477	97			

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi\_Non\_Finansial, Work\_Family\_Conflict, Beban\_Kerja

Berdasarkan hasil dari perhitungan statistik menunjukkan bahwa nilai F hitung = 25,442 dan F tabel  $(4 - 1), (98 - 4) = 3, 94 = 2,70$ . Maka F hitung > F tabel dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi yang terbentuk masuk kriteria cocok atau fit. Berikut merupakan kurva hasil uji kelayakan model :



Gambar 2. Kurva uji kelayakan model

#### Koefisien Determinasi

Analisis output uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat dalam tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil uji kelayakan model

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 <sup>a</sup>	,448	,431	,58594

a. Predictors: (Constant), Kompensasi\_Non\_Finansial, Work\_Family\_Conflict, Beban\_Kerja

b. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square dari model regresi yang terbentuk dalam penelitian ini adalah sebesar 0,431 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (*Work family conflict*, Beban Kerja, dan Kompensasi Non Finansial) dalam menjelaskan variabel dependen (*Turnover intention*) adalah sebesar 43,1% sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### Uji Regresi Berganda

Hasil uji regresi linear berganda ditunjukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil uji analisis regresi berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1,123	,620		1,812	,073
	Work_Family_Conflict	,652	,087	,582	7,485	,000
	Beban_Kerja	,327	,113	,238	2,881	,005
	Kompensasi_Non_Finansial	-,340	,147	-,191	-2,314	,023

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Berdasarkan hasil diatas, dapat dibentuk persamaan :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 1,123 + 0,652X_1 + 0,327X_2 - 0,340X_3$$

Keterangan

$\alpha$  = Nilai konstanta ( $\alpha$ ) menunjukkan nilai sebesar 1,123 menyatakan bahwa *Work family conflict*, *Beban Kerja*, dan *Kompensasi Non Finansial* bernilai nol atau tidak ada perubahan maka *Turnover intention* sebesar 1,123 satuan.

$\beta_1 = 0,652$ . Nilai koefisien regresi variabel *work family conflict* menunjukkan nilai sebesar 0,652 yang berarti bahwa setiap peningkatan *work family conflict* sebesar 1 satuan maka menyebabkan *turnover intention* karyawan meningkat sebesar 0,652 satuan dengan asumsi variabel lain tetap

$\beta_2 = 0,327$ . Nilai koefisien regresi variabel beban kerja menunjukkan nilai sebesar 0,327 yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan maka menyebabkan *turnover intention* karyawan meningkat sebesar 0,327 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

$\beta_3 = -0,340$ . Nilai koefisien regresi variabel kompensasi non finansial menunjukkan nilai sebesar -0,340 yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi non finansial sebesar 1 satuan maka menyebabkan *turnover intention* karyawan menurun sebesar 0,340 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

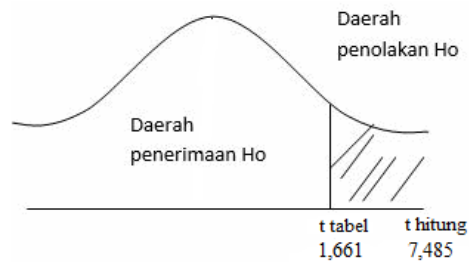
$\varepsilon$  = standar kesalahan (error)

### Uji Parsial

Berikut ini merupakan hasil pengujian hipotesis yang dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut :

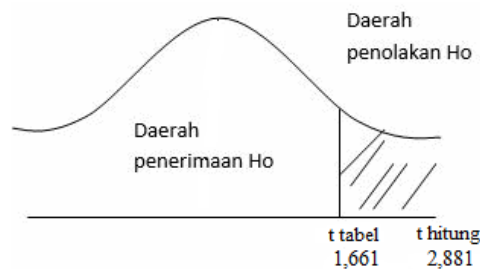
1. *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel *work family conflict* sebesar 0,000 dan nilai t hitung sebesar 7,485 serta nilai t tabel  $(98 - 3 = 95) = 1,661$ . Karena nilai signifikansi  $0,000 \leq 0,05$  dan nilai  $7,485 > 1,661$  maka *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 1 **diterima**. Adapun kurva penerimaan hipotesisnya adalah sebagai berikut :



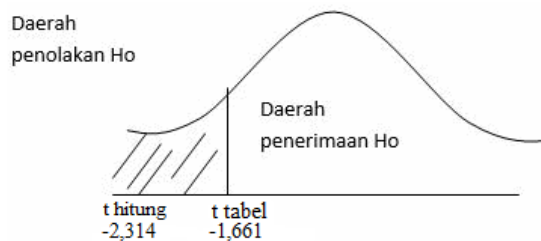
Gambar 3. Kurva penerimaan hipotesis pertama

2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan tabel 8, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel beban kerja sebesar 0,005 dan nilai t hitung sebesar 2,881 serta nilai t tabel sebesar 1,661. Karena nilai signifikansi  $0,005 \leq 0,05$  dan nilai  $2,881 > 1,661$  maka beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 2 **diterima**. Adapun kurva penerimaan hipotesisnya adalah sebagai berikut:



Gambar 4. kurva penerimaan hipotesis kedua

3. Kompensasi Non Finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel kompensasi non finansial sebesar 0,023 dan nilai t hitung sebesar -2,314 serta nilai t tabel sebesar 1,661. Karena nilai signifikansi  $0,023 \leq 0,05$  dan nilai  $(-2,314) < (-1,661)$  maka kompensasi non finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dikatakan bahwa hipotesis 3 **diterima**. Adapun kurva penerimaan hipotesisnya adalah sebagai berikut :



Gambar 5. kurva penerimaan hipotesis ketiga

## PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh *work family conflict* terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa variabel *work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Royal Korindah di Purbalingga. Artinya bahwa ada pengaruh *work family conflict* terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga. *Work Family Conflict* akan terjadi ketika seorang karyawan tidak bisa melakukan peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan secara seimbang. Semakin tinggi *work family conflict* yang terjadi, maka semakin besar pula keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Saraswati dan Subudi (2017), Hartono dan Setiawan (2018), dan Bloome dkk (2010) yang memberikan hasil bahwa *work family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

### 2. Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Royal Korindah di Purbalingga. Artinya bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga. Adanya pemberian beban kerja yang berlebihan seperti tidak sesuai jumlah pekerjaan dengan porsi masing masing bagian bisa memicu karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Semakin banyak beban kerja yang diberikan, maka akan semakin tinggi juga keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Prihatsanti (2016) serta Riani dan Putra (2017) yang memberikan hasil bahwa beban kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

### 3. Pengaruh kompensasi non finansial terhadap *turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa variabel kompensasi non finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT.Royal Korindah di Purbalingga. Artinya bahwa ada pengaruh kompensasi non finansial terhadap tingkat *turnover intention* karyawan di PT. Royal Korindah Purbalingga. Sesuai dengan teori keadilan yang terdapat dalam buku “Perilaku Organisasi” edisi 16, karyawan yang merasa kurang tertarik dengan pekerjaannya cenderung memikirkan untuk keluar dari pekerjaan. Selain merasa kurang tertarik dengan pekerjaannya, mereka juga sering membandingkan antara apa yang mereka dapatkan dari pekerjaannya seperti pengakuan dari perusahaan, kesempatan untuk

berkembang diperusahaan dengan apa yang mereka berikan kedalamnya, seperti usaha untuk mencapai target. Semakin besar pengakuan dan kesempatan berkembang, maka semakin kecil pemikiran karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Permana dkk (2015) serta oleh Saputra (2017) yang menyatakan bahwa Kompensasi Non Finansial memberikan pengaruh signifikan terhadap tingkat *turnover* pegawai. Lain halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasrizal (2016) yang memberikan hasil bahwa Kompensasi Non Finansial tidak mempunyai hubungan yang signifikan dengan *turnover intentions* karyawan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. *Work family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi unit pre proses PT. Royal Korindah di Purbalingga.
2. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi unit pre proses PT. Royal Korindah di Purbalingga.
3. Kompensasi non finansial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan bagian produksi unit pre proses PT. Royal Korindah di Purbalingga

### **A. Saran**

Berdasarkan penulisan penelitian ini, peneliti menyadari masih terdapat banyak kekurangan di dalamnya. Saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi PT. Royal Korindah di Purbalingga
  - a. PT. Royal Korindah Purbalingga disarankan untuk memberikan lebih banyak waktu luang kepada karyawan dalam bekerja. Berdasarkan hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden terhadap variabel beban kerja, didapat nilai terendah yang menyatakan bahwa karyawan merasa bahwa mereka tidak memiliki waktu luang dalam bekerja. Hal ini harus lebih diperhatikan oleh PT. Royal Korindah untuk menghindari terjadinya gangguan kesehatan pada karyawan karena kurangnya waktu luang yang diberikan. Salah satu cara untuk mengatasi kurangnya waktu luang bagi karyawan adalah dengan menambah waktu istirahat bagi karyawannya. Meskipun beberapa karyawan merasa bahwa waktu istirahat yang diberikan sudah cukup, namun sebagian besar karyawan masih merasa bahwa waktu istirahat yang diberikan kurang. Maka dari itu, perusahaan harus mempertimbangkan kembali lamanya waktu istirahat yang diberikan.
  - b. Berdasarkan jawaban responden pada kuesioner peneliti, PT. Royal Korindah Purbalingga disarankan untuk memberikan penghargaan kepada karyawan atas hasil kerja yang baik. Karena sebagian besar karyawan merasa bahwa mereka tidak mendapat penghargaan atas kinerja baik mereka. Selain memperhatikan tentang penghargaan kepada karyawan, perusahaan juga harus memperhatikan pekerjaan karyawannya, apakah pekerjaan itu menarik atau tidak, karena sebagian besar jawaban karyawan menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka kurang menarik. Hal yang bisa dilakukan oleh perusahaan untuk membuat karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka adalah pekerjaan yang menarik adalah dengan cara memberikan inovasi ataupun pembaruan pada pekerjaan mereka.
2. Bagi peneliti selanjutnya  
Nilai *Adjusted R Square* terbilang kecil yaitu 0,431 atau sebesar 43,1% variabel independent (*work family conflict*, beban kerja dan kompensasi non finansial) bisa

mempengaruhi variabel dependent (*turnover intention*). Sedangkan sisanya 56,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk penelitian selanjutnya bisa dilakukan dengan meneliti variabel komitmen organisasi sebagai variabel dependent. Selain itu, bisa juga ditambahkan variabel independent lainnya seperti stress kerja, *self efficacy*, dan kompensasi finansial yang dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan. Untuk penelitian selanjutnya juga hendaknya memperbanyak jumlah sampel agar semakin mengetahui karakteristik suatu populasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Altahtoo. 2018. *The Effect of Job Satisfaction and Workload on IT Project Employee Turnover intention in the Madinah Government of Saudi Arabia*. **International Journal of Business and Social Science**. Vol. 9 • No. 8. Hal 107-115. doi:10.30845/ijbss.v9n8p12.
- Bloome dkk. 2010. *Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry*. **Tourism and Hospitality Research**. Vol. 10. Hal 269–285.
- Butt Hasan. Ghulam A, 2017. *Expressed Turnover Intention: Alternate Method for Knowing Turnover Intention and Eradicating Common Method Bias*. **International Letters of Social and Humanistic Sciences**. Vol 78. Hal 18-26. ISSN: 2300-2697
- Etichasarie dkk. 2016. Pengaruh Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Intention To Leave* (Studi Pada Karyawan Pt Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Gresik). **Jurnal Administrasi Bisnis**. Vol 40. No 2
- Faliani dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Tower & Approach – Terminal (Twr&App-Tma) Airnav Indonesia Kantor Cabang Aero Traffic Control (Atc) Bandara Soekarno Hatta). **Jurnal Administrasi Bisnis**. Vol 26. No 2
- Ghozali, Imam. 2016. *Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Greenhaus J.H, Beutell N.J. 1985. *Sources of Conflict between Work and Family Roles*. **Academy of Management Review**. Vol 10. No 1. Hal 76-88
- Netemeyer dkk. 1996. *Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales*. **Journal of Applied Psychology**. Vol. 81. No. 4. Hal 400-410
- Nyaribo dan Nyakundi. 2016. *The Effect of Non-Financial Compensation on Employee Performance of Micro-Finance Institutions: A Case of Wakenya Pamoja Sacco, Kisii County, Kenya*. **Imperial Journal of Disciplinary Research (IJIR)**. Vol 2. ISSN 2454-1362. Hal 103-126
- Permana dkk. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap *Turnover intention* (Studi Pada Karyawan Pt. Pln (Persero) Apj Malang). **Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)**. Vol. 25. No. 2. Hal 1-8
- Prawisanti dan Sariyathi. 2018. Pengaruh Kompensasi Finansial, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Niat Keluar Karyawan Hardy’s Malls Gianyar Bali. **E-jurnal Management UNUD**. Vol 7. No 1. ISSN : 2302-8912. DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i01.p06>
- Robbins, Stephen P., dan Timothy A.Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Salemba Empat
- Qureshi dkk. 2013. *Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employee Turnover intention: What We Know, What Should We Know*. **World Applied Sciences Journal** 23. ISSN 1818-4952. DOI: 10.5829/idosi.wasj.2013.23.06.313
- Shahzad dkk. 2018. *Quality of Work Life: A Significant Dimension of Non-Financial Compensation or Managers” Tool to Generate Reciprocity (A Comparative Study*



- among Pakistani Banking Professionals Having Low and High Levels of Perceived Organizational Support*). ***International Journal of Human Resource Studies*** ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 3
- Soleman, Aminah. 2011. Analisis Beban Kerja Ditinjau Dari Faktor Usia Dengan Pendekatan Recommended Weight Limit ( Studi Kasus Mahasiswa Unpatti Poka). ***ARIKA***. Vol 5. No 2. ISSN: 1978-1105
- Spector dkk. 1988. *Relation of Job Stressors to Affective, Health, and Performance Outcomes: A Comparison of Multiple Data Sources*. ***Journal of Applied Psychology***. Vol 73. No 1. Hal 11-19
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi dengan SPSS*. Penerbit ANDI Yogyakarta
- Suliyanto. 2018. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi 1. Penerbit ANDI Yogyakarta
- Tett, Robert P., Meyer Jhon P. 1993. *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover intention, And Turnover: Path Analyses Based On Meta- Analytic Finding*. ***Personel Psychology***. Hal 259-293
- Xiaoming dkk. 2014. *Effects of Workload on Burnout and Turnover intention of Medical Staff: A Study*. ***Ethno Med***. Vol 8. No 3. ISSN: 229-237

