

PENGARUH *WORK STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN

Wegi Anggero Pratama⁽¹⁾ Sri Ekowati⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu

wegip011@gmail.com

sriekowati@umb.ac.id

ABSTRACT

The importance of understanding the relationship between work stress, *burnout*, and employees' intention to leave the company, especially in the context of organizations that operate in certain regions with unique work dynamics. By studying these factors, the research is expected to provide input for PT GSB's management in designing a more effective HR management strategy, creating a supportive work environment and reducing the level of *turnover intention*. The purpose of this study was to determine work stress on employee turnover intention, the effect of *burnout* on employee turnover intention, and the effect of *work stress* and *burnout* on employee *turnover intention* at PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang.

The type of research used is quantitative research using a descriptive approach. The subjects in this study are employees of PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. The data collection techniques used are observation, documentation and questionnaires. The results of this study show that *Work stress* has a positive effect on employee *turnover intention* at PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Four Lawang. This means that the higher the work stress, the higher the *turnover intention rate*. *Burnout* has a positive effect on employee *turnover intention* at PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. This indicates that the higher the burnout, the higher the employee *turnover intention*. *Work stress* and *burnout* simultaneously or together have a positive and significant effect on employee *turnover intention* at PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Four Lawang. This means that if employees experience high stress and fatigue, it will affect the company

Kata Kunci: *Work stress, turnover intention, burnout*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam organisasi. setiap perusahaan dalam melakukan aktivitasnya sudah tentu memerlukan sumber daya manusia yang mendukung usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Bagaimanapun lengkap dan canggihnya sumber daya non manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan tidaklah menjamin bagi perusahaan untuk mencapai suatu keberhasilan. Jaminan untuk dapat berhasil, lebih banyak ditentukan oleh sumber daya manusia yang mengelola, mengendalikan dan mendayagunakan sumber sumber daya non manusia yang dimiliki. Maka dari itu karyawan harus mendapatkan perhatian yang khusus dan dikelola dengan sebaik mungkin oleh perusahaan. Berbagai carapun dilakukan mulai dengan meningkatkan kualitas pelayanan ataupun meningkatkan kualitas karyawan.

Karyawan sangat berpengaruh bagi kelangsungan hidup perusahaan/organisasi sehingga keberadaannya perlu dikelola dan dijaga serta dipertahankan, apabila pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan/organisasi tidak berjalan secara efektif maka berbagai masalah akan muncul dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Salah satunya adalah bentuk perilaku yang dilakukan oleh karyawan karena gagalnya perusahaan dalam

mengelola sumber daya manusia yaitu keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) yang berakhir pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover intention (keinginan berpindah kerja), merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. (Malthis R.L, 2006), Mengenai hal tersebut menurut (Fried et, al Dkk, 2008) melalui analisis yang dilakukan menunjukan hal yang menarik terkait hubungan antara stress kerja dan kecenderungan karyawan untuk berhenti pada pekerjaannya. Kemunculan stress ditempat kerja akan mempengaruhi karyawan pada kondisi psikologis karena merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, ia cenderung pada kondisi burnout, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk berhenti dari pekerjaannya,

Menurut Ronal Mawei,(2009) efek dari *turnover intention* akan mengakibatkan pada produktivitas pada karyawan menurun, aktivitas usaha perusahaan terganggu, timbul masalah kerja pada karyawan lain, biaya perekrutan, serta seleksi yang tinggi, pengecekan biaya administrasi pemrosesan karyawan baru, tunjangan serta biaya peluang yang hilang karena karyawan yang baru harus mempelajari keahlian baru. Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki *turnover intention* adalah karyawan berusaha mencari lowongan kerja ditempat lain dan merasa tidak nyaman bekerja diperusahaan serta memiliki gejala-gejala seperti mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya, dan tidak peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Selain itu faktor work stress juga berperan dapat mempengaruhi tingkat turnover intention pada karyawan.

Stress kerja (*work stress*) tak jarang dialami oleh karyawan di banyak perusahaan apabila terdapat banyak tekanan dari berbagai pihak yang ada diperusahaan itu sendiri sehingga karyawan menjadi tegang dalam melakukan pekerjaannya. Ketidakmampuan seorang karyawan dalam mengatasi stress yang dialaminya akan berujung pada kondisi emosi yang tidak stabil dan dapat berakibat fatal pada pekerjaannya, seperti yang diungkapkan oleh Handoko (2010), Stress kerja ialah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi suatu kondisi emosi, proses berfikir, dan kondisi fisik karyawan. Menurut (Mangkunegara, 2010), Stress kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami oleh seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Apabila tekanan yang sangat tinggi diberikan perusahaan dapat mengakibatkan stress menjadi tinggi pada karyawan dapat mengakibatkan karyawan tersebut tidak betah bekerja lama dalam keadaan demikian, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi diharuskan untuk tetap fokus dan maksimal dalam bekerja. Sehingga hal tersebut dapat memicu munculnya stress pada karyawan dari segi fisik maupun psikologis, ketika stress karyawan sudah mencapai batas maksimum itu akan berdampak pada terjadinya *burnout* dari karyawan, seperti yang diungkapkan oleh (Maslach&jackson, 2002), Dalam teorinya bahwa *burnout* adalah hasil ketidakmampuan untuk mengatasi stress kerja yang sukses kemudian kemudian mewujudkan dirinya menjadi kesalahan satu atau lebih aspek: kelelahan emosi, defersionalisasi, dan rasa kekurangan prestasi diri. Sehingga selain faktor work stress burnout juga dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* didalam suatu perusahaan. Menurut penelitian yang dilakukan isra dewi, menyatakan bahwa burnout berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Burnout adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg pada tahun 1974, yang merupakan representasi dari Syndrome Psychological stress yang menunjukan respons negative sebagai dari hasil tekanan pekerjaan. *Burnout* merupakan sebuah istilah yang mencerminkan kondisi emosional seorang yang merasa lelah dan jenuh baik secara mental, emosional, maupun fisik sebagai tuntutan pekerjaan yang terus meningkat. (Rivai, 2009) efek dari *Burnout* akan berdampak pada karyawan dan organisasi. Dalam jangka pendek burnout akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi, dan kepercayaan. Dalam jangka panjang burnout akan berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kinerja, dan intensi keluar (*Turnover intention*.)

Di Indonesia pada saat ini masih memiliki tingkat *turnover* yang tinggi, dan banyak manajemen perusahaan diindonesia masih menggunakan karyawan kontrak, dengan demikian

posisi tawar karyawan diindonesia relatif rendah, sehingga bagi karyawan mendapatkan pekerjaan sementara dalam kontrak kerja sudah dianggap masih lebih baik daripada menganggur. Sehingga perusahaan masih leluasa membuat kontrak kerja yang menguntungkan perusahaan, seperti gaji yang tidak sesuai, stress kerja, dan kelelahan yang tidak sepadan dalam bekerja. Karyawan yang tidak memiliki opsi lain dengan serta merta menerima kontrak perjanjian kerja tersebut pada dasarnya merugikan karyawan. Hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat mengakibatkan work stress dan burnout yang dialami karyawan. Menurut (Sutrisno, 2014), Menjelaskan karyawan yang mengalami *work stress* dan *burnout* dan ketidakseimbangan dalam pekerjaannya, dapat memicu tingginya *turnover intention* karyawan (keinginan keluar) karyawan yang terjadi diperusahaan. Salah satu nya adalah terjadi pada perusahaan perseroan terbatas / PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang.

PT. (GSB) Empat Lawang adalah perusahaan yang berada diprovinsi sumatera selatan yang tempatnya dikabupaten empat lawang, perusahaan ini memproduksi kelapa sawit yang berjumlah besar, Dalam melakukan setiap kegiatan karyawan akan dituntun bekerja untuk memenuhi standar operasional (SOP) sesuai standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Semakin tinggi standar perusahaan maka akan semakin banyak tuntutan keprofesionalan, tuntutan kerja yang sangat tinggi dan tekanan pekerjaan atas karyawan dari pihak manajemen untuk mencapai target perusahaan, sehingga adanya indikasi karyawan menjadi stress apabila tidak dapat memenuhi standar tersebut dan lebih untuk menarik diri dari pekerjaannya.

PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Sebuah perusahaan yang bergerak dibidang produksi kelapa sawit beralokasikan dikabupaten empat lawang, menghadapi tantangan dalam mempertahankan tingkat retensi karyawan. Data internal dari pernyataan HRD PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) bapak AY menunjukan tingkat turnover terjadi dalam satu tahun ada tiga sampai enam orang keluar dari perusahaan, yang masuk dan keluar cukup signifikan dan sering terjadi. Berdasarkan observasi peneliti kepada beberapa karyawan terdapat Faktor- faktor seperti beban kerja, kelelahan, dan ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, sering kali menyebabkan karyawan mengalami stress kerja dan kelelahan emosional. Stress kerja dapat memicu munculnya gejala-gejala fisik dan psikologis yang mengganggu kinerja karyawan, sedangkan burnout sering kali membuat karyawan kehilangan motivasi untuk bekerja. Kedua hal ini menjadi faktor yang signifikan dalam mendorong *Turnover intention*, yaitu niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. *Turnover intention* yang tinggi dapat berdampak negatif pada stabilitas organisasi, meningkatkan biaya perekrutan, dan menurunkan produktivitas perusahaan.

Studi mengenai pengaruh *Work Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover intention* di PT (GSB) belum banyak dilakukan, sehingga penting untuk mengeksplorasi hubungan diantara ketiga variabel ini. Dengan memahami faktor-faktor penyebab turnover intention perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan kondusif, serta meningkatkan retensi karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi PT (GSB) dalam mengembangkan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk mengatasi stress kerja dan burnout, serta menekan tingkat turnover intention diperusahaan. Penelitian ini dilakukan pada PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat lawang yang dipimpin oleh bapak Parlin. Dimana PT. Galempa Sejahtera bersama (GSB) Empat Lawang memiliki karyawan kurang lebih 63 orang.

Berdasarkan pengamatan penulis sebagai peneliti berfokus pada menganalisis pengaruh *work stress* dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan di PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. Pemilihan topik ini didasarkan pada pentingnya memahami hubungan antara stress kerja, burnout, dan niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, terutama dalam konteks organisasi yang beroperasi di wilayah tertentu dengan dinamika kerja yang unik. Dengan mempelajari faktor-faktor ini, penelitian diharapkan dapat memberikan masukan bagi manajemen PT GSB dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mengurangi tingkat *turnover intention*.

Berdasarkan situasi diatas penulis melihat setiap karyawan memiliki masalah kinerja yang berbeda antara satu dengan yang lain dengan tugas yang berbeda. Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka dapat diajukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Work Stress* Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* (Pada PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang)”

METODE

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri dari obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian dikembangkan serta ditarik kesimpulan nya. (Sugiyono, 2019), Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang, Berjumlah 63 orang karyawan bagian pemanen buah sawit.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono,2015), sampel dalam penelitian ini terdiri dari 63 orang karyawan pada PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang, karena semua populasi pada penelitian dijadikan sampel, maka metode pengambilan sampel dengan cara *sencus*, Teknik sensus sampling (sampling jenuh), Menurut (Sugiyono 2018), yaitu teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data adalah sarana pokok untuk menentukan penyelesaian masalah secara ilmiah selain itu pengumpulanatau pengambilan data berdasarkan (Sujarweni 2015), adalah segala hal yang dilakukan oleh peneliti untuk mendapatkan data kemudian mengumpulkan data pada ruang lingkup penelitian daripada responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Observasi

Observasi yaitu teknik pengumpulan data berdasarkan pengamatan yang menggunakan mata dan telinga secara langsung tanpa melalui alat bantu. Pemakaian oengumpulan data ini untuk mengetahui secara menyeluruh situasi sebenarnya dari obyek/subyek.

Dokumentasi

Dokumentasi adalah yang berasal dari bahasa dokumen yang artinya barang-barang tertulis (Arikunto, 2016), dalam melakukan dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku,dokumen,catatan harian dan sebagainya.

Kuesioner

Dalam penelitian ini menggunakan Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, menurut Sugiyono (2019), menyatakan bahwa angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang diketahui. (Sugiyono, 2019) Menjelaskan skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian Skala likert menggunakan lima tingkatan yang ditunjukkan pada tabel berikut ;

Tabel 1
Skala Likert

No	Skala Pengukuran	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2015)

Teknik Analisis Data

Analisis Dekriptif

Dalam pengolahan data dilakukan untuk menjawab dari tujuan penelitian yaitu pengaruh work stress dan burnout terhadap turnover intention karyawan pada PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat lawang, dengan cara mengolah data setiap pertanyaan dari kuesioner yang kita sebar untuk menghitung frekuensinya dan persentasinya, kemudian analisa hasil data yang didapat. Analisa data dalam penelitian statistik deskriptif adalah berupa penyajian data dapat berupa tabel, grafik, diagram, lingkaran, perhitungan mean median, modus, perhitungan desil, persentil, dan perhitungan data melalui rata rata standar deviasi, perhitungan persentase (Sugiyono, 2011).

Selanjutnya untuk menjawab identifikasi masalah lalu penyusunan tabel frekuensi berdasarkan rata rata skor totalnya. Kemudian skor rata rata tersebut dihubungkan dengan skala pengukurannya.

Analisis regresi linier berganda

Regresi linier berganda adalah suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel devenden terhadap indevenden. Rumus yang digunakan menurut (Sugiyono 2007:235) adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Turnover intention karyawan a = konstanta

b_1 = koefisien dari persamaan variabel X_1 b_2 = koefisien dari persamaan variabel

X_2 X_1 = Work Stress

X_2 = Burnout

E = standar eror.

Analisis ini untuk melihat besarnya koefisien variabel indevenden dalam mempengaruhi terhadap variabel devenden, dan analisis persamaan ini juga dapat melihat arah positif dan negatif dari model persamaan

Uji Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis untuk memastikan apakah baik secara parsial maupun simultan terdapat signifikan antara variabel indevenden terhadap variabel devenden.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t merupakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variabel terikat. (Ghozali, 2018) Kriteria pengujian

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel bebas (X) Secara Parsial Mempunyai Pengaruh Terhadap Variabel Terikat (Y).

Uji simultan (uji F)

Uji F biasanya dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (Ghozali, 2014). Kriteria pengujian:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti variabel pengaruh terpengaruh ((X) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y)

Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti variabel pengaruh (X) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel terpengaruh (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam model linier berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat bersama-sama besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2) Arikunto (Arikunto, 2016) ada atau tidaknya korelasi dinyatakan pada angka indeks.

Besarnya kontribusi pengaruh dalam presentasi oleh koefisien determinasi (R^2) besarnya kontribusi bagi pengaruh variabel X terhadap variabel Y dinyatakan dengan probabilitas $R^2 \times 100\%$.

HASIL

Tanggapan responden terhadap variabel *work stress* (X_1)

Dari hasil analisis diatas berdasarkan tabel 4.4 diatas sebesar 3.88 dalam kategori Baik. Persepsi tertinggi diperoleh dari pernyataan “Banyak tugas membuat saya terbebani” dengan nilai rata-rata 4.15. Hal ini menandakan bahwa karyawan pemanen mengalami *work stress* atau stress dalam bekerja. Sedangkan pernyataan terendah 3.65 dalam kategori tinggi meliputi “Saya merasa takut apabila pekerjaan yang saya lakukan mendapat kritik” Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa terbebani dan tertekan oleh tugas-tugas yang diberikan, terutama karena pembagian tugas yang tidak adil di tempat kerja. Tuntutan tinggi dari perusahaan, baik dalam hal target maupun volume pekerjaan, memberi dampak negatif pada kualitas kerja dan kenyamanan karyawan. Selain itu, adanya tekanan untuk bersikap profesional dan takut akan kritik turut memengaruhi perasaan dalam bekerja. Meskipun demikian, karyawan tetap berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan benar, meskipun dalam kondisi yang tidak nyaman.

Tanggapan responden terhadap variabel *Burnout* (X_2)

Berdasarkan dari hasil analisis diketahui bahwa sebesar 4.00 dalam kategori baik persepsi tertinggi diperoleh dari pernyataan “bekerja untuk mereka seharian membuat saya jenuh” dengan nilai rata-rata 4.25. hal ini menandakan bahwa karyawan pemanen mengalami *burnout* atau kelelahan dalam bekerja. Sedangkan pernyataan terendah 3.77 “Saya merasa karir saya tidak akan berubah” pernyataan ini menandakan bahwa karyawan belum bisa memaksimalkan pekerjaan mereka. Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan sedang mengalami frustrasi dan kejenuhan yang mendalam terhadap pekerjaan. Begitu juga Emosi terkuras karena tekanan yang ada, dan juga karyawan merasa disalahkan atas masalah yang terjadi di tempat kerja, Pekerjaan yang terus-menerus membuat rasa jenuh dan terlampaui keras, sehingga produktivitas

karyawan menurun. Selain itu, ada perasaan pesimis mengenai perkembangan karir pada karyawan, dan motivasi untuk bekerja pun semakin berkurang. Hal ini menunjukkan bahwa sedang mengalami kelelahan mental dan emosional akibat kondisi pekerjaan yang tidak mendukung.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel *Turnover Intention* Karyawan

Berdasarkan dari hasil analisis diketahui bahwa sebesar 3.95 00 dalam kategori tinggi persepsi tertinggi diperoleh dari pernyataan “Saya berniat meninggalkan perusahaan ini karena tidak ada pengembangan karir” dengan nilai rata-rata 4.22. Hal ini menandakan karyawan mengalami rasa *turnover intention*. Sedangkan pernyataan terendah “Saya berniat keluar dari perusahaan ini karena pekerjaan saya terlalu berat” dengan nilai rata-rata 3.04. pernyataan ini menandakan bahwa karyawan belum bisa memaksimalkan pekerjaan mereka. Dari pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan sedang mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaan saat ini karena berbagai faktor. Dan juga karyawan merasa tidak puas dengan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan pekerjaan yang dianggap terlalu berat. Selain itu, karyawan merasa imbalan yang diterima tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan, dan tidak ada kesempatan untuk pengembangan karir. pekerja juga sedang mencari peluang kerja lain dengan gaji yang lebih besar dan menghubungi teman-teman untuk mencari informasi lowongan pekerjaan. Semua ini menunjukkan ketidakpuasan yang mendalam terhadap kondisi pekerjaan saat ini dan keinginan untuk mencari perubahan.

Analisis persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata variabel devenden berdasarkan nilai independent yang diketahui. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS, maka diperoleh tabel sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	S i g .
	B	Std. Error	Beta		
1 (Con stant)	7.091	4.674		1.517	.135
X1	.622	.145	.508	4.304	.000
X2	.247	.144	.201	1.707	.093

a. Dependent Variable: Y

Dari perhitungan diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut: $Y = 7.091 + 0.622 X_1 + 0.247 X_2$

1. Nilai konstanta 7.091 mempunyai arti bahwa apabila variabel *work stress* (X_1) dan *burnout* (X_2) terhadap *turnover intention* karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel *work stress* akan tetap yaitu 7.091.
2. Koefisien regresi variabel *work stress* (X_1) sebesar 0.622 dengan nilai positif, dengan ini berarti bahwa apabila *work stress* (X_1) ditingkatkan, maka akan

meningkatkan *turnover intention* karyawan (Y) sebesar 0.622 dengan asumsi work stress positif akan berdampak pada *turnover intention* karyawan.

3. Koefisien regresi variabel *burnout* (X_2) sebesar 0.247 dengan nilai positif, hal ini berarti bahwa apabila *burnout* meningkat, maka akan meningkatkan *turnover intention* karyawan (Y) sebesar 0.247 dengan asumsi variabel *burnout* yang positif maka akan berdampak pada *turnover intention* karyawan

Uji Hipotesis

Hasil Uji Parsial (Uji -t)

Uji parsial dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat (Y) . hasil uji t ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3
Hasil Hipotesis Dengan Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.091	4.674		1.517	.135
X1	.622	.145	.508	4.304	.000
X2	.247	.144	.201	2.707	.031

a. Dependent Variable: Y

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS maka dapat perbandingan antara $f_{hitung} > t_{tabel} = (a / 2 : n - k - 1) = 0,05 / 2 : 63 - 2 - 1 = 60$ (2.000) setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama adalah *work stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel *work stress* menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($4.304 > 2.000$) dan nilai signifikan ($.000 < 0,050$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel work stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang.
2. Hipotesis kedua adalah *bornout* berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Variabel *bornout* menunjukkan bahwa nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2.707 > 2.000$) dan nilai signifikan ($0.031 < 0,050$) yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *bornout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang.

Hasil Uji Simultan (Uji F)

Tujuan dari uji simultan adalah untuk mengetahui apakah semua variabel bebas (X) yang dimasukkan dalam model (simultan) mempunyai pengaruh secara bersama sama terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil uji f dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.
Hasil Hipotesis Dengan Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	468.113	2	234.056	20.759	.000 ^b
Residual	676.490	60	11.275		
Total	1144.603	62			
a. Dependent Variable: Y					
b. Predictors: (Constant), X2, X1					

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan SPSS diperoleh perbandingan antara $f_{hitung} > f_{tabel}$ $f(k : n-k) = 2 : 63 - 2 = 2 : 61$ (3,40) Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa variabel *work stress* (X_1) *burnout* (X_2) dan *turnover intention* (Y) didapatkan nilai $f_{hitung} = 20.759 > \text{nilai } f_{tabel} = 3,40$ atau $t_{sig} = 0,000 < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh yang positif antara variabel *work stress* (X_1), dan *burnout* (X_2), terhadap *turnover intention* (Y) secara bersama- sama

Hasil Analisis Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinasi (R) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel devenden, Berikut hasil dari koefisien determinasi :

Tabel 5
Nilai Koefisien Determinansi Hasil Penelitian

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 ^a	.676	.389	3.35780

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas memperoleh angka R (R Square) sebesar 0.676. nilai ini berarti bahwa variabel *work stress* (X_1) dan *burnout* (X_2) mempunyai pengaruh sebesar

67, 6% dalam mempengaruhi *turnover intention* (Y) pada karyawan PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. Sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan pada, karyawan PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang, melalui penyebaran kuesioner terhadap 63 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel bebas *work stress* (X_1), dan *burnout* (X_2) maupun pengaruhnya secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat, *turnover intention* (Y). Sehingga dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

Dilihat dari jenis kelamin karyawan pemanen pada PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang seluruhnya adalah laki-laki dengan didominasi umur 40-45 tahun yang cenderung sudah berumur dalam pekerjaan mereka.

Dari hasil tanggapan responden *Turnover intention* karyawan (Y) Masuk dalam kategori tinggi . karena dilihat dari banyak nya karyawan yang akan berniat meninggalkan pekerjaan atau *Turnover intention* dalam perusahaan yang mereka tempati pada saat ini. Berikut hasil tanggapan responden variabel *Work Stress* (X_1) Termasuk dalam kategori tinggi. Dikatakan tinggi karena dapat dilihat stress kerja apabila tuntutan tersebut sampai dimana titik dimana seseorang/karyawan merasakan beban kerja yang terlalu tinggi yang didominasi oleh pekerjaan mereka sehingga membuat stress dalam bekerja. Selanjutnya hasil tanggapan responden variabel *Burnout* (X_2) termasuk dalam kategori tinggi. Dikatakan tinggi dapat dilihat dari tanggapan para karyawan dimana mereka mengalami kelelahan yang cukup signifikan dalam bekerja, Kebosanan yang merupakan varian dari kelelahan, Berkorelasi positif dengan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja nya.

Adapun hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dan uji hipotesis secara simultan (uji f) akan dijabarkan sebagai berikut.

Pengaruh *Work Stress* (X_1) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Hasil penelitian pada variabel *work stress* adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya apabila stress dalam bekerja/*work stress* meningkat maka niat ingin keluar dari pekerjaan/*turnover intention* (Y) tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa *work stress* mempunyai dampak langsung terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Ketika tingkat *work stress* meningkat, karyawan cenderung mengalami tekanan emosional, kelelahan, dan ketidakpuasan dalam bekerja.

Kondisi ini dapat mengurangi produktivitas dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, sehingga mereka mulai mempertimbangkan untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang lebih nyaman. *Work stress* yang tinggi dapat berasal dari berbagai faktor, seperti beban kerja yang berlebihan, tekanan dari atasan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, atau ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Jika *work stress* tidak dikelola dengan baik, maka dampaknya tidak hanya dirasakan oleh karyawan secara individu, tetapi juga dapat berpengaruh terhadap kinerja tim dan perusahaan secara individu.

Hasil penelitian ini sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Li et al,2021). Stress kerja atau *work stress* juga dapat mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu pengalaman stress karyawan ditempat kerja juga dapat memicu keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan atau organisasinya.

Hasil penelitian ini didukung juga oleh (De Clercq et al, 2020),(Robbins and judge 2009), Peningkatan stress dapat terjadi akibat banyak pekerjaan yang diberikan kepada

karyawan serta tidak adanya waktu bagi karyawan tersebut untuk melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasa terbebani dengan pekerjaan yang diberikan sehari-hari akan memberikan ketidaknyamanan dalam bekerja.

Pengaruh *Burnout* (X₂) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Hasil penelitian pada variabel *burnout* adalah terdapat adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya apabila kelelahan dalam bekerja *burnout* meningkat/tinggi maka akan meningkatkan tingginya rasa ingin keluar dari perusahaan tempat bekerja/*turnover intention*.

Akan tetapi tidak serta-merta menyebabkan peningkatan *turnover intention* karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang dialami karyawan tidak memberikan kontribusi secara langsung terhadap keputusan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Kemungkinannya besar, terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan dalam mempengaruhi niat berpindah, seperti sumber daya manusia, lingkungan kerja, peluang karir, atau faktor organisasi lainnya. Selain itu, hasil ini juga dapat mengindikasikan bahwa karyawan memiliki mekanisme coping yang cukup baik dalam menghadapi *burnout* atau adanya dukungan sosial dan organisasi yang mampu mengurangi dampak negatif dari *burnout* terhadap niat untuk keluar dari perusahaan.

Hasil penelitian ini sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Lazaro et al. (1994), sebuah dukungan yang berhubungan antara *burnout* dan niat ingin keluar, salah satunya adalah perputaran tenaga kerja, Kebosanan seorang merupakan bagian dari kelelahan, berhubungan positif dengan keinginan untuk berhenti dari tempat kerjanya.

Sedangkan hasil penelitian ini juga didukung oleh Ibrahim, (2019:69), Haifeng wang et al (2010). *Burnout* adalah kondisi sindrom psikologis yang berkepanjangan dan merupakan tanggapan atau respons terhadap stress dari interpersonal yang sudah kronis pada pekerjaan.

Pengaruh *Work Stress* (X₁) Dan *Burnout* (X₂) Terhadap *Turnover Intention* Karyawan (Y)

Work stress (X₁), dan *burnout* (X₂) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (Y). Artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel *work stress* (X₁), dan *burnout* (X₂), terhadap *turnover intention* (Y) karyawan secara bersama-sama. Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *work stress* dan *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan dari Koefisien Korelasi dan Determinasi bahwa penelitian ini mempunyai nilai pengaruh sebesar R (R Square).

Hasil ini sama dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fried et al, (2008) melalui analisis yang telah dilakukannya menunjukkan hal yang menarik terkait hubungan antara stress kerja dan kecenderungan karyawan untuk berhenti pada pekerjaannya. Kemunculan stress ditempat kerja akan mempengaruhi karyawan pada kondisi psikologis karena merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, ia akan cenderung berada pada kondisi *burnout*, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk berhenti dari pekerjaannya.

Sedangkan hasil penelitian ini juga didukung Weisberg Jacob, (2016). Menjelaskan hubungan antara *work stress*, *Burnout*, dan niat ingin keluar, salah satunya adalah stress kerja, Kebosanan, yang menjadi varian dari kelelahan, berkorelasi positif dengan keinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Isra Dewi (Dewi, 2017), menjelaskan bahwa *stress* dan *burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh *work stress* dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan studi kasus pada PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang dapat disimpulkan beberapa hal berikut

1. *Work stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. Hal ini berarti semakin tinggi *work stress* maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* nya.
2. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan di PT Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. Hal ini menandakan semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi juga tingkat *turnover intention* karyawan nya.
3. *Work stress* dan *burnout* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di PT. Galempa Sejahtera Bersama (GSB) Empat Lawang. Artinya apabila karyawan mengalami stress dan kelelahan yang tinggi maka akan mempengaruhi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. (2016). *prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*. jakarta:cipta.
- Anggrawati, N. (2012). *Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention pada bagian produksi PT Longvin Indonesia Sukabumi Jawa Barat*.
- Chermis. (2003). *Staff Burnout: Job Stress in Human services*. London: sage publication.
- David, G. A. (2019). *Managing Employee Turnover: Dispelling Myth and Fostering Evidence-Based Retention Strategies*. Business Expert Press:
- Dewi, I. (2017). *Pengaruh Stress Kerja an Burnout Terhadap Turnover Intention*. Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram.
- Freid,Dkk. (2008). *The Mediating Effects of job Satisfaction and Propensity to leave on Stress-job performance Relationship*. International journal of stress management.
- Ghozali, I. (2018). *aplikasi analisis multivariete dengan program ibm spss 25*. UNIVERSITAS DIPONEGORO:SEMARANG.
- Hartono. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja,komitmen organisasi,dan stress kerja terhadap turnover intention karyawan*. Jakarta: Universitas indonesia.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Hidayatulah, S. (2023). *Pengaruh burnout terhadap kepuasan kerja dan turnover intention dengan komitmen organisasi*.
- Hasibuan, M. s. (2016). *manajemen sumber daya manusia*. jakarta:bumi aksara.
- Ibrahim, I. D. K. (2017). *Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention oleh burnout (studi kasus pada karyawan hotel bintang 4 di Kota Mataram)*. Universitas Mataram.
- Judge, R. and. (2009). *Organizational Behavior*,. 13th edition london:Person international 2009.
- Kurniawan, H. N. (2021). *Pengaruh stress kerja terhadap turnover intention*. Universitas nganjuk.
- Kardiawan, R. (2018). *Pengaruh kepuasan kerja, stress kerja, dan burnout terhadap turnover intention karyawan pada PT Lotus Indah Tektile Industries Kabupaten Nganjuk*.
- Leiter. (2016). *Burnout at Work A Psychology Perspective*. New York: Psikology Perss.
- Malthis R.L, J. j. . (2006). *Human Resources Management*. Ahli Bahasa Jakarta Salemba empat.
- Mangkunegara. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung PT.Remaja Rosdakarya.

- Manurung, M. T. (2012). *Pengaruh stress kerja dan burnout terhadap turnover intention karyawan (studi kasus pada STIKES Widya Husada Semarang)*.
- Maslach&jackson. (2002). *Job Burnout Annual Refiew Of Phisikology*.
- Maslach&Shaufeli. (2003). *Job Burnout. Annual Refiew of Psykology*. London.
- Rivai, V. (2009). *Ilamic Human Capital*. Jakarta: Rajawali, Pers.
- Rahmawati, D. A., & Widtanto, H. (2023). *Pengaruh work stress dan burnout terhadap turnover intention*. Jakarta
- Robbins&Judge. (2018). *Organizational Behavior (17 th ed)*. Boston MA.
- Sergio Edu-Valsania et al. (2022). Burnout: A Review of Theory and Measurement. *International Journal of Enveronmental Research and Public Health*.
- Sugiyono. (2015). *Metodologi penelitian kombinasi (mix methods)*. Alfabeta. Sugiyono. (2019a). *Metodologi Penelitian kuantitatif , kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA.
- Suhanto, E. (2009). *Pengaruh Stres Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Magister Manajemen Program Pascasarjana, Universitas Diponegoro,.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. VI; Jakarta:Media kencana grub.
- Weisberg, J. (2016). *Pengaruh work stress dan burnout terhadap turnover intention karyawan*. London