

PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PEGAWAI BAGIAN KEAMANAN DI RSUD DR.SOEDIRMAN KEBUMEN

Dwi Kurniasari

Program Studi Manajemen S1

STIE Putra Bangsa

saridwi61@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis bagaimana Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada Pegawai Bagian Keamanan Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 30 orang responden pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. (3) *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. (4) Beban Kerja, Stres Kerja, *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen

Kata kunci :Beban Kerja, Stres Kerja, *Burnout* Dan *Turnover Intention*.

ABSTRACT

This study aims to test and analyze how the influence of Workload, Job Stress, Burnout Against Turnover Intention in Security Section Employees at RSUD Dr. Soedirman Kebumen. The number of samples taken were 30 respondents from the security section at the General Hospital Dr. Soedirman Kebumen. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is the validity test, the reliability test, the classic assumption test, multiple linear regression analysis and the coefficient of determination. The results of this study indicate that: (1) Workload has a positive and significant effect on employee turnover intentions at the General Hospital Dr. Soedirman Kebumen. (2) Job Stress has a positive and significant effect on employee safety Turnover Intention at Dr. General Hospital Soedirman Kebumen. (3) Burnout has a positive and significant effect on employee safety Turnover Intention at Dr. General Hospital Soedirman Kebumen. (4) Workload, Work Stress, Burnout Against Turnover Intention together (simultaneously) have a positive and significant effect on Turnover Intention of security section employees at Dr. General Hospital. Soedirman Kebumen

Keywords: Workload, Work Stress, Burnout and Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Berkembangnya dunia bisnis yang diikuti dengan peningkatan keadaan perekonomian di Indonesia turut membawa konsekuensi munculnya persaingan yang semakin erat di dalamnya. Perusahaan yang menjadi sebuah

bidang usaha bisnis dengan target pokok mengejar laba sebanyakbanyaknya (di samping misi-misi lainnya) selayaknya sudah siap untuk berkompetisi. Perusahaan harusnya memiliki manajemen yang baik, serta memiliki karyawan sebagai aset penting organisasi serta mempunyai tugas yang vital yaitu sebagai

perencana, pemikir, dan pengendali aktivitas organisasi (Analisa, 2011).

Pada tahun 2018 bulan Juli terjadi kenaikan jumlah karyawan yang keluar, sehingga ini membuat manajemen akan terus melakukan evaluasi agar kondisi ini tidak meningkat setiap tahunnya.

Tabel I – 1
Jumlah Turnover Pegawai Bagian
Keamanan
Di RSUD Dr. Soedirman Kebumen
Tahun 2016 – 2018

Tahun	Jumlah Karyawan
2016	1
2017	3
Juli 2018	4

Sumber : Data Skunder RSUD Dr. Soedirman Kebumen, 2018

Keadaan ini mengisyaratkan bahwa dibutuhkan adanya teknik pengelolaan sumber daya manusia yang baik didalam suatu organisasi maupun perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai (Anggraito & Amboningtyas, 2017). Fenomena yang seringkali timbul yaitu prestasi suatu perusahaan yang telah begitu bagus menjadi terhalang, baik secara langsung maupun tidak langsung karena timbulnya tingkah laku karyawan yang susah dicegah terjadinya. Salah satu sikap perbuatan karyawan tersebut yakni keinginan berpindah kerja (*turnover intention*) yang berakibat pada karyawan meninggalkan pekerjaannya. Saat ini dorongan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) sudah menjadi persoalan yang serius oleh banyak perusahaan. Akibat buruk yang dirasa ketika timbulnya *turnover* pada karyawan adalah pada mutu dan keterampilan mengganti karyawan yang keluar dari perusahaan, sehingga akan memicu peningkatan biaya perusahaan, seperti biaya pelatihan yang sudah dinvestasikan pada karyawan, kualitas karyawan yang tentunya dikorbankan, serta biaya *recruitment* karyawan. Menurut Widodo (2010), keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) menggambarkan pertanda awal terjadinya *turnover* karyawan didalam suatu perusahaan.

Turnover Intention merupakan standar keinginan tingkah laku karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain. Perilaku

lainnya yang dapat memicu peningkatan terjadinya *turnover* karyawan ialah seperti mengevaluasi kemungkinan karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik ditempat lain, serta keinginan karyawan mencari lowongan pekerjaan pada perusahaan lain. Akan tetapi jika peluang pindah kerja tersebut tidak ada atau yang ada hanyalah sebuah perusahaan tidak lebih menarik, hal ini akan berdampak pada ketidakstabilan secara emosional dan membuat karyawan akan ingin meninggalkan perusahaan tersebut dengan cara sering bolos, datang terlambat, kurang antusias atau kurang memiliki keinginan untuk berusaha dengan baik (Russ dan Mc. Neilly dalam Ajiputra & Yuniawan, 2016). Dengan begitu jelas bahwa *turnover intention* tentunya akan berakibat buruk bagi perusahaan lantaran membuat ketidakstabilan pada keadaan karyawan, menurunkan kinerja karyawan, membuat iklim kerja menjadi tidak baik serta akan berdampak pada membengkaknya biaya sumber daya manusia. Adanya intensitas *turnover* yang tinggi pada suatu perusahaan, menandakan bahwa adanya bagian yang bersangkutan perlu diperbaiki situasi kerjanya atau cara pembinaannya (Firdaus, 2017).

Akan tetapi perilaku karyawan tersebut perlu diketahui penyebabnya, dapat juga seorang karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya karena menginginkan kemungkinan yang lebih baik diperusahaan lain ataupun karyawan ingin keluar dari perusahaan disebabkan karyawan telah tidak betah dengan situasi dan kondisi pada perusahaan tersebut (Sidharta & Margaretha, 2011). Oleh karena itu, penting untuk diketahui faktor-faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan sehingga kecenderungan munculnya *turnover* pada perusahaan bisa ditekan. Peningkatan *turnover* pada suatu perusahaan akan berdampak pada *image* yang negatif untuk perusahaan tersebut, karena dianggap kurang mampu memperhatikan kebutuhan karyawan khususnya jika karyawan yang keluar adalah karyawan yang potensial dalam hal ini adalah pegawai bagian keamanan didalam Rumah Sakit. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti tingginya tingkat *turnover* dikarenakan pekerjaan menjadi keamaan dirasa terlalu lelah dan memakan waktu yang cukup banyak sehingga beberapa pegawai keamanan

wanita menginginkan menjadi ibu rumah tangga saja, dan pegawai keamanan pria menginginkan menjadi wirausaha saja.

Selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja pada karyawan akan muncul saat karyawan tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan, ketidakjelasan tanggung jawab pada pekerjaannya, beban kerja karyawan yang tinggi, serta tidak tersedianya fasilitas yang dapat menunjang terselesainya pekerjaan akan membuat stres kerja karyawan meningkat. Dalam tempo yang lama, karyawan yang tidak bisa mengendalikan tingkat stres kerjanya akan membuat karyawan menginginkan untuk meninggalkan pekerjaannya. Pada tingkatan yang lebih buruk, stres kerja dapat mengakibatkan karyawan menjadi sakit atau mengundurkan diri dari pekerjaannya (Manurung & Ratnawati, 2012). Selain kepuasan kerja dan stres kerja, *burnout* merupakan salah satu faktor yang diindikasikan mempengaruhi *turnover intention*. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti menemukan beberapa pegawai yang mengalami stress kerja dikarenakan adanya tekanan dari pekerjaan yang dimiliki seperti dalam bekerja kadang harus melakukan pekerjaan diluar pekerjaan yang dimiliki sehingga membutuhkan tenaga dan waktu yang lebih dalam turut serta menyelesaikan pekerjaan lain. Oleh karena itu, penulis memilih judul **“PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PEGAWAI BAGIAN KEAMANAN DI RSUD DR.SOEDIRMAN KEBUMEN”**. Penelitian ini akan menganalisis pengaruh dari beban kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* di suatu perusahaan sehingga dapat diketahui faktor apa saja yang akan mempengaruhi *turnover intention* di suatu perusahaan sehingga dapat dicarikan solusi dari masalah tersebut.

METODE

a. *Turnover intention*

Turnover intention merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang mengacu pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Anshari dan Kuncoro, 2013).

Turnover intention pada penelitian ini dibatasi oleh :

- 1) *Thinking of Quitting* (Memikirkan untuk Keluar)
- 2) *Intention to Search for Alternatives* (Niat untuk Mencari Alternatif Pekerjaan)
- 3) *Intention to Quit* (Niat untuk Keluar)

b. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi karyawan yang mengalami tekanan dalam pekerjaan baik dari tugas, pimpinan dan lingkungan kerja tempat karyawan tersebut bekerja (Putra dan Wibawa, 2014).

Stres kerja pada penelitian ini dibatasi oleh :

- 1) Beban kerja yang berlebihan.
- 2) Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang kurang memadai.
- 3) Kurangnya kesejahteraan.
- 4) Jam kerja yang berlebih.

c. Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2001).

Beban Kerja pada penelitian ini dibatasi oleh :

- 1) Pekerjaan yang berlebih (Work Overload).
- 2) Sistem pengawasan yang tidak efisien (Poor quality of supervisor).
- 3) Waktu yang terdesak atau terbatas (Time urgency).
- 4) Kurang tepatnya pemberian kewenangan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Inadequate authority to match responsibilities).
- 5) Kurang umpan balik prestasi kerja (Insufficeient performance feedback).

d. *Burnout*

Burnout adalah situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, mental, dan emosional) serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, serta menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan (Maslach dan Laiter 2008).

Burnout pada penelitian ini dibatasi oleh :

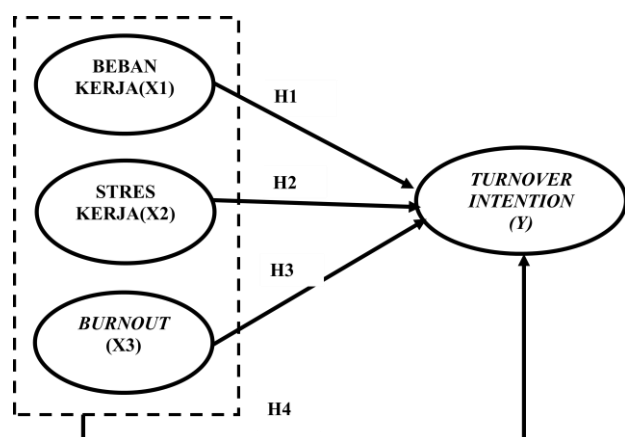
1. Kelelahan fisik, seperti susah tidur, serangan sakit kepala, kurangnya nafsu

- makan, individu merasakan adanya anggota badan yang sakit.
2. Kelelahan emosional, seperti depresi, mudah marah, cepat tersinggung.
 3. Kelelahan mental, seperti bersikap sinis terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan maupun organisasi.
 4. Rendahnya penghargaan terhadap diri, seperti individu tidak pernah merasa puas dengan hasil kerja diri sendiri.
 5. Depersonalisasi, seperti menjauhnya individu dari lingkungan sosial, apatis, dan tidak peduli dengan lingkungan dan orang-orang disekitarnya.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teori yang telah dibahas sebelumnya yang menyakut variabel bebas (*independent variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab adalah berubahnya atau timbulnya variabel *dependent* (terikat). Variabel *independent* dalam penelitian ini yaitu pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *burnout* dan variabel terikat (*dependent*) *turnover intention*.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*
- H2 : Diduga stress kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H3 : Diduga *burnout* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H4 : Diduga beban kerja, stress kerja, dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*

Objek dan Subjek Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:20) pengertian obyek penelitian yaitu: suatu atribut, sifat, nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Objek penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja, *burnout* terhadap *turnover intention* pada pegawai bagian keamanan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen. Subjek penelitian ini adalah pegawai bagian keamanan di RSUD Dr. Soedirman Kebumen.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiono (2013:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai bagian keamanan RSUD Dr. Soedirman Kebumen yang berjumlah 30 orang.

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), regresi linier berganda uji hipotesis (uji parsial t), uji (simultan) F, dan koefisien determinasi menggunakan SPSS 21.00.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2009:49). Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat menggambarkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Alat ukur atau butir kuesioner dinyatakan valid apabila nilai *corrected item total correlation* (r_{hitung}) adalah lebih besar bila dibandingkan dengan r_{tabel} dengan tingkat signifikan lebih kecil dari

0,05 dengan menentukan r_{tabel} yaitu dengan rumus $df = n - 2$, dimana:

$df = \text{degree of freedom}$

$n = \text{sampel}$

$df = 30 - 2 = 28$, diperoleh hasil $r_{\text{tabel}} = 0,3610$

Analisis terhadap hasil uji validitas pada penelitian ini dengan menggunakan bantuan programisasi komputer dengan program SPSS 21.0 for windows, menggunakan *pearson correlation*. Hasil Uji validitas seluruh pernyataan yang digunakan dalam variabel beban kerja, stres kerja, dan *burnout* dan *Turnover intention* dinyatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Item Variabel	Nilai Cronbach Alpha Minimum	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban kerja (X1)	0,60	0,846	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0,60	0,652	Reliabel
<i>Burnout</i> (X3)	0,60	0,876	Reliabel
<i>Turnover Intention</i> (Y1)	0,60	0,823	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4. di atas, hasil analisis dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel (handal atau layak) karena nilai *Alfa Cronbach* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolineritas

Tabel 5. Uji Multikolineritas

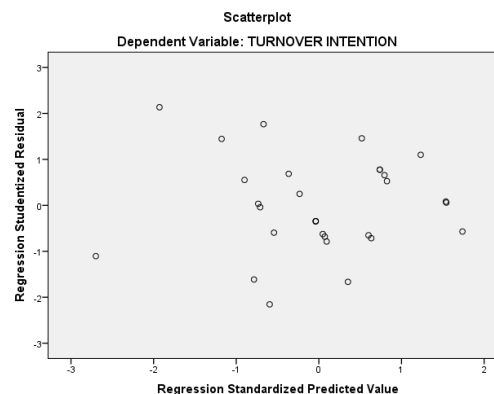
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Beban kerja (X1)	,136	7,335
Stres Kerja (X2)	,968	1,033
<i>Burnout</i> (X3)	,135	7,407

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinerity statistic* menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1, karena itu model regresi ini tidak terdapat multikolineritas, sehingga model regresi pada penelitian ini dapat dipakai.

Uji Heteroskedastisitas

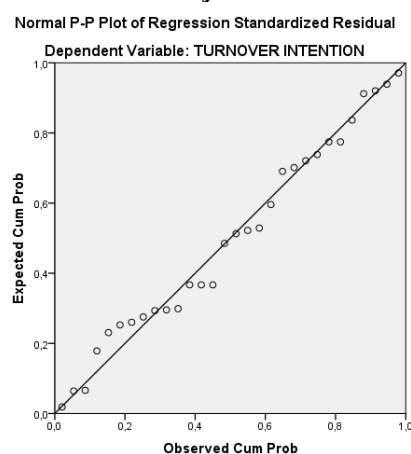
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 di atas, menunjukkan bahwa bulatan-bulatan kecil tidak memiliki pola tertentu, seperti titik-titik atau bulatan yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit) dan tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan tidak ada gejala heteroskedastisitas model regresi dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 uji normalitas di atas terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Regresi linier berganda

Tabel 6. Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,851	,853		-2,169	,039
Beban Kerja ₁ (X1)	,342	,104	,529	3,298	,003
Stres Kerja(X2)	,191	,058	,198	3,285	,003
<i>Burnout</i> (X3)	,242	,100	,389	2,411	,023

- a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)
 b. Predictors: (Constant), beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan *Burnout* (X3).

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

$$Y = -1,851 + 0,342X_1 + 0,191X_2 + 0,242X_3 + 0,301$$

1. Nilai konstanta a = -1,851, berarti apabila variabel beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan *Burnout* (X3), dianggap nol, maka besarnya skor *turnover intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen masih minus yaitu -1,851.
2. Nilai b1 = 0,342, berarti apabila variabel stres kerja (X2), dan *Burnout* (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X1 (beban kerja) 1 satuan akan mengakibatkan skor *turnover intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen naik sebesar 0,342.
3. Nilai b2 = 0,191, berarti apabila variabel beban kerja (X1), dan *Burnout* (X3) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X2 (stres kerja) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor *turnover intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen naik sebesar 0,191.
4. Nilai b3 = 0,242, berarti apabila variabel beban kerja (X1), dan stres kerja (X2) dianggap tetap, maka kenaikan skor variabel X3 (*burnout*) sebesar 1 satuan, akan mengakibatkan skor *turnover intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen naik sebesar 0,242.

Uji t (Parsial)

Tabel 7. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	-2,169	,039
Beban Kerja (X1)	3,298	,003
1 Stres Kerja(X2)	3,285	,003
<i>Burnout</i> (X3)	2,411	,023

- a. Dependent Variable: *Turnover Intention*(Y)
 b. Predictors: (Constant), beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan *Burnout* (X3).

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan Tabel 7 di atas maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

a) Hubungan beban kerja dan *Turnover Intention*

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel beban kerja sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,298 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H1 diterima yang berarti beban kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.

b) Hubungan stres kerja dan *Turnover Intention*

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel stres kerja sebesar $0,003 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 3,285 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H2 diterima yang berarti stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.

c) Hubungan *Burnout* dan *Turnover Intention*

Hasil uji t pada Tabel IV-13 di atas menunjukkan bahwa probabilitas signifikansi untuk variabel *Burnout* sebesar $0,023 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 2,05183$. Hasil ini menyatakan bahwa hipotesis H3 diterima yang berarti *burnout* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.

Uji F (simultan)

Tabel 8. Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88,935	3	29,645	86,291	,000 ^b

Residua	8,932	26	,344
Total	97,867	29	

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

b. Predictors: (Constant), beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan *Burnout* (X3).

Dari tabel diatas diperoleh F_{hitung} adalah $86,291 > F_{tabel} 2,95$ dengan tingkat signifikan 0,000. Karena signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga diartikan bahwa variabel beban kerja, stres kerja, dan *Burnout* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan jika beban kerja, stres kerja, dan *Burnout* naik maka terhadap *Turnover Intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

Uji Koefisien Deteminasi

Tabel 9. Uji Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,953 ^a	,909	,898	,58613

a. Dependent Variable: *Turnover Intention* (Y)

b. Predictors: (Constant), beban kerja (X1), stres kerja (X2), dan *Burnout* (X3).

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Berdasarkan hasil Tabel 9 di atas, hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *R Square* persamaan diatas sebesar 0,909, artinya 90,9% variabel *Turnover Intention* pegawai bagian keamanan dapat dijelaskan oleh variabel variabel beban kerja, stres kerja, dan *Burnout* sedangkan sisanya 9,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian ini.

Implikasi Manajerial

1. Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} 3,298 > t_{tabel} 2,05183$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja dari pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum

Dr. Soedirman Kebumen maka *Turnover Intention* juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riza Kardiawan yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan serta mengurangi tingkat beban kerja para pegawai bagian keamanan, ini bertujuan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dari para pegawai bagian keamanan demi tercapainya visi dan misi organisasi.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 3,285 > t_{tabel} 2,05183$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja dari pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen maka *Turnover Intention* juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riza Kardiawan yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, namun tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arif Pratono *et al.* yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan serta mengurangi tingkat stres kerja para pegawai bagian keamanan, ini bertujuan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dari para pegawai bagian keamanan demi tercapainya visi dan misi organisasi.

3. Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil uji t diperoleh angka $t_{hitung} 2,411 > t_{tabel} 2,05183$, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$. Hasil ini menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* pada pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit

Umum Dr. Soedirman Kebumen maka *Turnover Intention* dari pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riza Kardiawanyang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan serta mengurangi tingkat *burnout* para pegawai bagian keaman, ini bertujuan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dari para pegawai bagian keamandemi tercapainya visi dan misi organisasi.

4. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} adalah $86,291 > F_{tabel} 2,95$ dengan tingkat signifikan $0,000$. Karena signifikan lebih kecil dari $0,050$ sehingga diartikan bahwa Beban Kerja, Stres Kerja, Dan *Burnout* berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap terhadap *Turnover Intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen. Hal ini menunjukkan jika variabel Beban Kerja, Stres Kerja, Dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* meningkat/ lebih baik maka *Turnover Intention* pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen juga akan meningkat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa instansi perlu memperhatikan serta mengurangi tingkat beban kerja, stres kerja, dan *burnout* para pegawai bagian keaman, ini bertujuan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dari para pegawai bagian keaman demi tercapainya visi dan misi organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas tentang pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada pegawai

bagian keaman di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen dengan responden sebanyak 30 orang responden maka dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.
3. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.
4. Beban kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada pegawai bagian keamanan di Rumah Sakit Umum Dr. Soedirman Kebumen.

Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis dapat dibagi menjadi dua. Pertama adalah saran yang ditujukan untuk manajemen organisasi sebagai penerapan hasil penelitian. kedua, saran yang ditujukan untuk penelitian selanjutnya agar dapat meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga dicapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi

Bagi pihak instansi harus memperhatikan serta mengurangi tingkat beban kerja, stres kerja, dan *burnout* para pegawai bagian keaman, ini bertujuan untuk mengurangi tingkat *turnover intention* dari para pegawai bagian keamanan demi tercapainya visi dan misi organisasi. Adapun saran bagi organisasi adalah sebagai berikut :

- a. Beban Kerja mempengaruhi *Turnover Intention*, oleh karena itu pihak organisasi dapat menggunakan metode tim (*team work*) agar beban yang dipikul oleh karyawan menjadi lebih ringan.
- b. Stres kerja mempengaruhi *Turnover Intention*, oleh karena itu pihak organisasi harus lebih

- memperhatikan tingkat kesejahteraan karyawan.
- c. Burnout mempengaruhi Turnover Intention, oleh karena itu pihak organisasi dapat menerapkan sistem mutasi internal, dan lain sebagainya.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
- Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik mengambil tema yang sama dengan penelitian ini, penulis berharap :
- a) Penelitian selanjutnya dapat dilaksanakan dengan mengembangkan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ke dalam dimensi yang lebih spesifik lagi .
- b) Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti karakteristik individu, kompensasi, *Job Insecurity*, kepuasan kerja dan lain sebagainya.
- c) Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam mengkaji pengaruh beban kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adipradana. 2008. *Analisis Beban Kerja*. <http://adipradana.wordpress.com>
- Ajiputra, M. S., & Yuniawan, A. 2016. "Analisis Pengaruh Job Insecurity dan Kepuasan Kompensasi terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan (Studi pada PDAM Kabupaten Semarang)." *Ejournal Undip*, 1-15
- Ajzen, Icek. 1991. *Theory of Planned Behavior*. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 50, Issue 2, p: 179-211
- Analisa, Lucky Wulan. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)". Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro
- Anoraga, Pandji. 2008. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta
- Arif Pratono, Resya Mawaranti, Erni Martini. 2018. "Peran Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam Pengelolaan Tingkat *Turnover Intention* pada Karyawan Puskesmas Jasinga Bogor." *Jurnal Manajemen Indonesia* Vol. 18 No. 2
- Bilson, Simmamora. 2004. *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Utama
- Bramantara, G. N. B., & Kartika Dewi, A. A. S. 2014. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan pada Krisna Oleh-Oleh Khas Bali Iii." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*
- Cherniss, Cary. 1980. *Staff Burnout: Job Stress in The Human Service*. London Sage Publication
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Departemen Dalam Negeri, PerMen DamNeg No. 12 tahun 2008 tentang Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta
- Faozi, B., Zamora, R., dan Anggraini, D., .2017. "Effect Of Emotional Intelligence, Commitment, And Job Satisfaction On Employee Performance At Pt. Yeakin Plastic Industry Batam." *Jurnal Equilibria*, Vol.4, No.1
- Gabriela Syahronica, Moehammad Soe'oad Hakam, & Ika Ruhana. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi Pt Pembangunan Jaya Ancol, Tbk)." *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 20 No. 1
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- _____. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP
- Harnoto. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prehallindo
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Irwandy. 2007. "Hubungan antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta." Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Laksmi Sito Dwi Irvianti & Reno Eka Verina. 2015. "Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT XL Axiata Tbk Jakarta." *Binus Business Review* Vol. 6 No. 1

- Leiter, M. P., & Maslach, C. 2005. "A mediation model of job burnout." *Research companion to organizational health psychology* (hal. 544-564). Cheltenham, UK: Edward Elgar
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi X*. Yogyakarta: ANDI
- Manurung Mona Tiorina dan Intan Ratnawati 2012. "Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 1 No.2
- Moekijat. 2004. *Manajemen Lingkungan Kerja*. Bandung: Mandar Maju
- Munandar, A.S. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI)
- Ni Luh Wulani Pawarti, Ida Bagus Raka Suardana. 2015. "Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Dengan Variabel Intervening Kepuasan dan Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol. 12 No. 2
- nshari, Hasbi dan Engkos Achmad Kuncoro. 2013. "Analisis Pengaruh Organizational Justice dan Work Environment terhadap Turnover Intention pada Divisi HRD PT. Indosat Tbk." Bina Nusantara University
- Pines & Aronsos. 1989. *Career Burnout: Causes and Cures*. New York: The Free Press, A Division of Macmillan, Inc
- Poerwandari, E. K. 2001. *Pendekatan kualitatif Untuk Penelitian Perilaku Manusia*. Jakarta: Lembaga Pengembang Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia
- Putra dan Wibawa. 2015. "Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Autobagus Rent Car Bali." Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud) Bali
- Quick, J.C., & Quick, J.D. 1984. *Organizational Stress and Preventive Management*. USA: Mc Graw Hill, Inc
- Rivai, Veithzal, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2005. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Riza Kardiawan. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk." *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol. 6 No. 4
- Robbins, S.P., & Judge T.A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- _____. 2013. *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education
- Siagian, D., dan Sugiarto. 2006. *Metode Statistika*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Siagian, S.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sidharta, Novita dan Meily Margaretha. 2011. "Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention: Studi Empiris Pada Karyawan Bagian Operator di Salah Satu Perusahaan Garment di Cimahi." *Jurnal Manajemen*, Vol.10, No.2, Mei 2011; Universitas Kristen Maranatha, hal 129- 142
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta
- Susiani, Vera. 2014. "Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen pada Turnover intention." *E-jurnal Universitas Udayana*
- Tambunan, Rudi M. 2013. *Pedoman Penyusunan Standard Operating Procedures (SOP)*. Edisi Kedua. Jakarta: Maestas Publishing
- Widodo, R. 2010. "Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing (Studi pada PT. PLN Persero APJ Yogyakarta)." Semarang : Universitas Diponegoro.