

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, STRES KERJA, DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. LOTUS INDAH TEXTILE INDUSTRIES KABUPATEN NGANJUK

Riza Kardiawan

Universitas Negeri Surabaya  
rizakardiawan@mhs.unesa.ac.id

Budiono

Universitas Negeri Surabaya  
Ec.budiono@unesa.ac.id

### Abstract

*The main purpose of this research is to determine the impact of job satisfaction, job stress, and burnout on turnover intention. This type of research is quantitative. The sampling technique is used Slovin theory. The technique of collecting data was by distributing questionnaire for 306 respondents of PT. Lotus Indah Textile Industries. The statistical analysis used in this research by using SPSS version 23. The scale measurement in this study using a Likert scale. Conclusion of this research show that the job satisfaction has significant negative impact on turnover intention, job stress has significant positive impact on turnover intention, burnout has significant positive impact on turnover intention, furthermore job satisfaction, job stress, and burnout coincide to impact turnover intention.*

*Keywords: job satisfaction, job stress, burnout, turnover intention*

## PENDAHULUAN

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 sebanyak-banyaknya (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).

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 diinvestasikan 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. Pada sejumlah penelitian dan literatur yang menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat terikat dengan kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout*.

Penelitian Tziner *et al.* (2015) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Hal ini bermakna bahwa apabila kepuasan kerja menurun, *turnover intention* meningkat. Penelitian Lu *et al.*, (2017), juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Sedangkan menurut penelitian dari Istiqomah (2008), menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian Anggraito & Amboningtyas (2017), juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Selain dipengaruhi oleh kepuasan kerja, *turnover intention* juga dipengaruhi oleh stres kerja. Pada penelitian Lu *et al.* (2017), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Pada penelitian Sewwandi D.V.S. & Perere (2016), juga mengungkapkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Sedangkan Yang Ju, & Lee (2016), menemukan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

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*. Dalam penelitian Kristiana *et al.* (2013), *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keadaan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan maka akan semakin meningkatkan *turnover intention*. Selanjutnya pada penelitian Liu & Lo (2017), menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Namun pada penelitian Rahmawati (2016), menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Dari hasil penelitian ditemukan *research gap* pengaruh antara variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis pengaruh dari kepuasan 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.

Penelitian ini dilakukan di PT Lotus Indah Textile Industries yang berlokasi di Jalan Raya Nganjuk-Kertosono KM 7, Desa Kedungsuko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. Dari hasil survey awal yang dilakukan penulis, diperoleh data *turnover* karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**DATA TURNOVER KARYAWAN TAHUN 2015 – 2017**

Tahun	Jumlah karyawan awal tahun	Jumlah karyawan yang masuk	Jumlah karyawan yang keluar	Jumlah karyawan akhir tahun
2015	586	1900	1.071	1.415
2016	1.415	508	643	1.280
2017	1.280	490	486	1.284

Sumber: PT Lotus Indah Textile Industries

Dari tabel di atas bisa terlihat bahwa tingkat *turnover* karyawan yang sangat tinggi terjadi pada tahun 2015 yaitu sebesar 75,68%, sedangkan pada tahun 2016 sebesar 49,35%, dan pada tahun 2017 sebesar 37,2%. Data tersebut menandakan bahwa disetiap tahunnya jumlah karyawan yang keluar fluktuatif serta dapat disimpulkan bahwa *turnover* karyawan pada PT. Lotus Indah Textile Industries cenderung tinggi. Karyawan yang dimaksud yakni karyawan dalam semua departemen dan jajaran staf pada PT. Lotus Indah Textile Industries.

Berdasarkan hasil observasi lanjutan yang penulis lakukan, karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries didominasi oleh karyawan kontrak (*outsourcing*). Karyawan baru akan diberi kontrak awal selama satu tahun, dan akan diberi perpanjangan kontrak apabila karyawan memiliki kinerja yang baik dan tidak memiliki permasalahan didalam perusahaan. Belum adanya kepastian ikatan kerja secara jangka panjang di PT Lotus Indah Textile Industries membuat karyawan merasa jaminan kesejahteraannya belum terjamin. Fenomena tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Soeghandi, Sutanto, & Setiawan (2013), sehingga kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaannya menurun.

Pada observasi lanjutan yang dilakukan penulis terhadap salah satu karyawan PT Lotus Indah Textile Industries menemukan bahwa stres kerja karyawan dapat timbul dari dalam organisasi / perusahaan. Hasil produksi benang PT Lotus Indah Textile Industries pada tahun 2014-2017 belum mencapai target produksi perusahaan. Maka dari itu perusahaan terus memantau karyawan dengan ketat agar kinerja karyawan semakin baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Namun dengan ketatnya sistem pengawasan terhadap karyawan seperti 3 kali *shift* kerja dalam sehari dan beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan kurangnya jam istirahat karyawan, maka hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja terhadap karyawan pada PT Lotus Indah Textile Industries.

Ketatnya pengawasan terhadap karyawan PT Lotus Indah Textile Industries juga menimbulkan berbagai reaksi dari karyawan. Pada bulan Mei 2017 karyawan PT Lotus Indah Textile Industries melakukan demo menuntut agar perusahaan memberikan kelonggaran izin cuti pada karyawan. Sulitnya karyawan yang ingin melakukan cuti serta tingginya tuntutan karyawan dapat memicu timbulnya *burnout* seperti perilaku sinis karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, serta didukung adanya *research gap* pada penelitian terdahulu, maka penulis terdorong untuk melakukan penelitian tentang pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap niat keluar karyawan (*turnover intention*) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja.

## KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

### Kepuasan Kerja

Noe *et al* (2014) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang yang dihasilkan dari tanggapan bahwa pekerjaannya telah memenuhi atau telah memungkinkan dalam pencapaian nilai-nilai penting didalam perusahaan. Karyawan sebagai pelaku yang menunjang tercapainya target organisasi, karyawan memiliki perasaan, pikiran, dan harapan berbeda yang bisa mempengaruhi sikap terhadap pekerjaan. Salah satu sikap karyawan yang sering menjadi perhatian adalah kepuasan kerja. Sikap ini dapat menentukan kinerja, prestasi kerja, dan dedikasi karyawan terhadap suatu pekerjaan.

Lebih lanjut menurut Robbins & Judge (2013), kepuasan kerja merupakan perasaan positif karyawan yang dapat menjadi hasil dari evaluasi karakteristik pribadi karyawan. Masum *et al*. (2016) mendefinisikan kepuasan kerja adalah perasaan emosional sekaligus ekspresi perilaku untuk suatu pekerjaan. Perasaan dipengaruhi oleh beberapa faktor terkait pekerjaan, seperti gaji, berbagai jenis tunjangan, pengakuan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja serta supervisor, dan lain-lain.

Indikator yang digunakan dalam penelitian mengadopsi dari Issa *et al*. (2013) yang menjelaskan bahwa indikator kepuasan kerja diantaranya kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap promosi, kepuasan terhadap pengawasan, dan kepuasan terhadap rekan kerja.

### Stres Kerja

Menurut Barling *et al* (2005) dalam Tziner *et al*. (2015) stres kerja sebagai suatu istilah payung yang merangkumi konflik, beban, kelelahan, tekanan, ketegangan, perasaan gemuruh, panic, kemurungan, dan hilang daya. Stres ditempat kerja telah menjadi isu penting karena konsekuensinya dapat membawa kerugian besar bagi organisasi dan pegawainya.

Sedangkan menurut Rivai (2004) tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja pekerja dan mengakibatkan hasil kerja menurun dan memberikan dampak negatif bagi karyawan. Robbins & Judge (2013: 595) menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan dinamis dimana individu dihadapkan kepada permintaan, kesempatan, atau sumber yang berkaitan dengan apa yang individu inginkan dan hasilnya adalah merasa sama-sama tidak pasti dan penting.

Indikator yang digunakan dalam penelitian menggunakan indikator menurut Caesary (2012.) yaitu *stressor* lingkungan fisik, *stressor* individu, *stressor* kelompok, *stressor* organisasi.

### **Burnout**

Menurut Maslach & Laiter (2008) *burnout* merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), 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.

Sedangkan Liu & Lo (2017) menyatakan bahwa *burnout* sebagai masalah serius bagi organisasi, pengusaha, dan individu. Kelelahan kerja akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Pengukuran *burnout* pada penelitian ini mengadopsi dari indikator yang digunakan oleh Galanakis (2009) yang menyebutkan indikator terbagi menjadi 3 yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, dan *personal accomplishment*.

### **Turnover Intention**

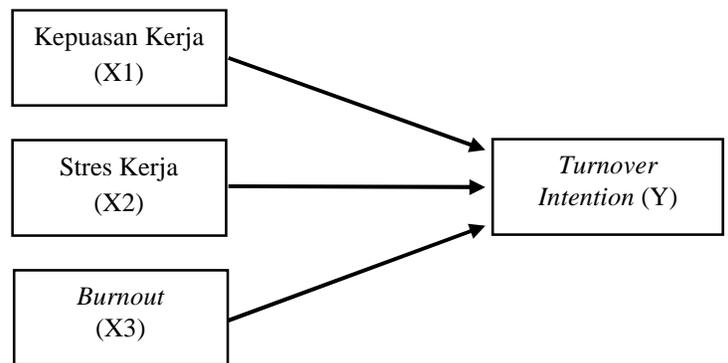
Menurut Robbins & Judge (2013) *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa sikap sukarela dari karyawan atau tidak sukarela yang disebabkan karena kurang menariknya pekerjaan yang dilakukan saat ini dan juga dapat terjadi karena terdapat alternatif pekerjaan di tempat lain.

Siagian (2004: 230) menjelaskan bahwa faktor penyebab dari *turnover intention* adalah tingginya stres kerja pada karyawan, kepuasan kerja karyawan rendah, dan komitmen karyawan terhadap perusahaan rendah. Selanjutnya, Michael (1995) dalam Wahyuni (2014) menjelaskan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh gaji / upah yang diterima, desain pekerjaan, pengembangan dan pelatihan, perkembangan

karir, kurangnya kekompakan dalam kelompok/organisasi, dan komitmen karyawan. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadopsi dari Chen & Francesco (2000) yaitu pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari lowongan, dan adanya keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan mendatang.

### **Kerangka Konseptual**

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. Lotus Indah Textile Industries, serta didukung dengan adanya teori yang dijelaskan dalam beberapa penelitian terdahulu maka fokus pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber: data diolah penulis (2018)

**Gambar 1. KERANGKA KONSEPTUAL**

Dari kerangka konseptual di atas, dapat ditarik menjadi hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

- H1 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
- H2 : Diduga stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
- H3 : Diduga *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Sugiyono (2013: 13) menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif merupakan suatu jenis penelitian yang spesifikasinya terencana, terstruktur, dan sistematis dari awal sampai proses pembuatan suatu desain penelitian. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan deskriptif yaitu dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian.

Lokasi pada penelitian ini yaitu pada PT. Lotus Indah Textile Industries yang bertempat di Jalan Raya Nganjuk-Kertosono

KM 7, Desa Kedungsuko, Kecamatan Sukomoro, Kabupaten Nganjuk. Proses penelitian dimulai dari tanggal 8 Februari 2018 untuk memperoleh data mengenai sejarah perusahaan, serta gambaran umum objek penelitian sehingga nantinya dapat dilanjutkan pada proses pengambilan sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah 1.307 dan sampel yang digunakan sebesar 306 dengan dasar pertimbangan penentuan sampel memakai teknik slovin. Teknik sampling menggunakan *proportionate stratified sampling* yaitu dengan membagi populasi kedalam kelompok-kelompok yang homogeny (strata) dan kemudian sampel diambil secara acak dari tiap strata tersebut.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara serta penyebaran kuesioner yang dilakukan, didapatkan informasi bahwa responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin untuk laki-laki sebesar 61 karyawan dan perempuan sebesar 245 karyawan. Rentang usia dari responden dibawah 30 tahun sebesar 133, rentang 31-40 tahun sebesar 95, rentang usia 41-50 tahun sebesar 41, dan rentang usia diatas 51 sebesar 37. Selanjutnya, responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk kategori SMA/SMK sederajat sebesar 217, untuk kategori D3 sebesar 32, kategori S1 sebesar 47, kategori S2 sebesar 7, dan kategori S3 sebesar 3. Rata-rata masa kerja pada sampel penelitian ini adalah untuk kategori kurang dari 1 tahun sebesar 179, kategori 1-2 tahun sebesar 96, dan kategori lebih dari 3 tahun sebesar 31.

Hasil uji normalitas pada penelitian ini berdasarkan analisis grafik dengan uji histogram dan *normal P-Plot* menunjukkan bahwa grafik memiliki pola distribusi normal, selanjutnya uji normalitas dilakukan dengan uji statistik untuk mengantisipasi kesalahan dalam pengamatan. Hasil dari uji normalitas menggunakan *non-parametrik Kolmogorov smirnov* mendapatkan nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini telah memenuhi uji normalitas.

Hasil uji heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan pengujian dengan melihat grafik plot dan uji park. Hasil dari grafik *scatterplot* menunjukkan hasil bahwa titik menyebar secara acak diatas garis nol dan dibawah garis nol. Sedangkan untuk uji park menunjukkan nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel dependent diatas 0,05. Sehingga pada penelitian ini telah memenuhi uji heteroskedastisitas.

Hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *tolerance* pada variabel kepuasan kerja sebesar, stres kerja,

dan *burnout* berada dibawah 0,10. Sedangkan nilai dari *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa nilai berada diatas 10.

### Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dapat dilakukan apabila telah lolos dalam pengujian uji asumsi klasik. Pada penelitian ini keseluruhan variabel dependen yaitu kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* telah lolos dalam pengujian asumsi klasik untuk diteliti dalam pengaruhnya terhadap variabel *turnover intention*.

Tabel 2.

#### RANGKUMAN ESTIMASI KOEFISIEN REGRESI

Variabel	Nilai Persamaan	t hitung	Koefisien Regresi
Constanta	8,046	4,477	0,000
X1	-0,083	-4,427	0,000
X2	-0,0238	4,865	0,000
X3	0,708	11,566	0,000
Model	Nilai R (Korelasi)	R Square	Adjusted R Square
Nilai	0,826	0,682	0,679

Sumber: *output SPSS 23*

Berdasarkan nilai *constant* didapat nilai sebesar 8,046 sehingga dapat diartikan bahwa apabila variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* sama dengan 0 (nol) maka besarnya *turnover intention* pada PT. Lotus Indah Textile Industries adalah 8,046. Sedangkan makna tanda positif adalah apabila tidak ada variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* maka besarnya *turnover intention* tetap terjadi dengan nilai sebesar 8,046. Selanjutnya berdasarkan nilai *Adjusted R Square* menunjukkan hasil sebesar 0,679. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 67,9% dari variabel *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout*. Sedangkan sebesar 32,1% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk kedalam variabel bebas pada penelitian ini.

Hasil koefisien regresi dapat disimpulkan bahwa untuk variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover intention* di PT. Lotus Indah Textile Industries sebesar -0,083. Hal ini berarti bahwa apabila kepuasan kerja yang di PT. Lotus Indah Textile Industries rendah maka akan berdampak pada meningkatnya *turnover intention* yang terjadi. Variabel stres kerja mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover intention* sebesar 0,238 yang artinya bahwa apabila tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan meningkat maka dapat meningkatkan *turnover intention* pada karyawan. Sedangkan untuk variabel *burnout* mempunyai pengaruh positif terhadap *turnover*

*intention* sebesar 0,708 yang artinya apabila *burnout* yang terjadi tinggi maka akan meningkatkan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention**

Pengaruh kepuasan kerja dalam penelitian ini yang menggunakan indikator dari Issa & Faris (2013: 528) menunjukkan hasil bahwa nilai kepuasan kerja sebesar -0,083. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara kepuasan kerja dengan *turnover intention*, artinya semakin rendah tingkat kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkatkan *turnover intention*.

Melalui hasil uji regresi linier berganda yang diolah dengan *software* SPSS versi 23 dapat diketahui bahwa kepuasan kerja pada PT. Lotus Indah Textile Industries terbukti berpengaruh signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dengan melihat nilai signifikansi dari kepuasan kerja yang menunjukkan nilai 0,00 atau lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil temuan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Tziner, et al (2015), Masum, et al (2016), Yang, et al (2016), Pramudika, et al (2017), dan Lu, et al (2017) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Setelah meninjau dari hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa untuk menurunkan *turnover intention* yang terjadi pada karyawan maka perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya.

#### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention**

Pengaruh stres kerja dalam penelitian ini menggunakan empat indikator dari Caesary (2012). Hasil analisis koefisien regresi variabel stres kerja sebesar 0,238. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara stres kerja dengan *turnover intention*. Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan maka akan diikuti meningkatnya *turnover intention*.

Melalui hasil uji regresi linier berganda yang diolah menggunakan *software* SPSS 22 maka dapat diketahui bahwa stres kerja pada PT. Lotus Indah Textile Industries terbukti berpengaruh. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi dari stres kerja menunjukkan nilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Hasil temuan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sewwandi (2017), dan Lu, et

al (2017) yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif maka variabel stres kerja pada PT. Lotus Indah Textile Industries termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang terjadi pada objek penelitian tergolong tinggi, maka perusahaan harus dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan agar dapat menurunkan *turnover intention*.

#### **Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention**

Pengaruh *burnout* dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator dari Galanakis, et al (2009) yaitu *emotional exhaustion*, *depersonalization*, *personal accomplishment*. Hasil analisis koefisien regresi variabel *burnout* (X3) sebesar 0,708. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara *burnout* dengan *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa apabila *burnout* yang terjadi pada karyawan tinggi maka akan meningkatkan *turnover intention*.

Melalui hasil uji regresi linier berganda yang diolah dengan menggunakan *software* SPSS 22 maka dapat diketahui bahwa *burnout* pada PT. Lotus Indah Textile Industries terbukti berpengaruh. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansi dari *burnout* yaitu sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan *burnout* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu apabila PT. Lotus Indah Textile Industries ingin menurunkan *turnover intention* yang terjadi pada karyawannya, maka perusahaan harus menurunkan *burnout* yang terjadi pada karyawan. Hasil temuan tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristiana, et al (2013), dan Liu, et al (2017) yang menjelaskan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif variabel *burnout* pada PT. Lotus Indah Textile Industries termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa *burnout* yang terjadi pada karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries sudah tinggi, sehingga pimpinan perusahaan harus dapat mengambil kebijakan agar *burnout* yang terjadi dapat turun sehingga *turnover intention* yang terjadi pada karyawan juga dapat menurun.

#### **Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Burnout terhadap Turnover Intention**

Berdasarkan pengujian penelitian, diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* secara bersama-

sama atau secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F hitung 215,793 dengan nilai signifikansi 0,000 dibawah 0,05.

Semakin baik kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* akan berdampak pada menurunnya *turnover* karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries. Hasil temuan pada penelitian ini menjelaskan bahwa kedudukan kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* saling berkaitan satu sama lain.

Setelah melihat hasil analisis mengenai pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* dapat disimpulkan bahwa untuk mengurangi *turnover* karyawan maka diperlukan hubungan yang baik antar karyawan dan pimpinan sehingga tercipta kepuasan tersendiri terhadap karyawan, selain itu pimpinan perusahaan harus bisa menjaga tingkat stres kerja karyawan dan kelelahan karyawan meskipun tuntutan tugas dari perusahaan sangat tinggi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian, pembahasan, dan hasil penelitian yang dilakukan peneliti. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*, stres kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, *burnout* terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dan kepuasan kerja, stres kerja, *burnout* terbukti berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

Saran yang diajukan penulis terhadap PT. Lotus Indah Textile Industries terkait kepuasan kerja adalah disarankan agar meningkatkan kesempatan promosi jabatan serta membuat strategi promosi kenaikan golongan upah yang diberikan kepada karyawan. Selanjutnya pimpinan perusahaan disarankan agar meningkatkan komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan. Hal tersebut bermanfaat untuk mendengarkan saran dan pendapat dari karyawan agar nantinya pimpinan perusahaan tidak salah dalam pengambilan suatu keputusan. Sehingga setiap kebijakan yang diambil oleh perusahaan lebih terintegrasi dan dapat diterima oleh karyawan. Selain itu, manfaat terjalannya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan dapat menurunkan potensi karyawan melakukan pemberontakan terhadap setiap kebijakan dan kejadian demo karyawan yang dilakukan pada 18 Mei 2017 tidak akan terulang lagi.

Selanjutnya saran yang diajukan penulis terkait stres kerja yang terjadi pada PT. Lotus Indah Textile industries adalah perusahaan disarankan agar mempertimbangkan

kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Langkah-langkah yang disarankan adalah memberikan fasilitas pendingin didalam ruangan produksi atau memberikan seragam karyawan yang lebih nyaman digunakan untuk mengatasi suhu panas didalam perusahaan serta mengurangi menempelnya kapas pada pakian karyawan. Selanjutnya perusahaan dapat mengurangi timbulnya stres kerja karyawan dengan rutin memberikan program olahraga senam, menyediakan nutrisi yang cukup terhadap makanan yang diberikan kepada karyawan.

Saran dari penulis terkait variabel *burnout* yang terjadi pada karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries adalah perusahaan disarankan untuk mempermudah pemberian izin cuti bagi karyawan. Memberikan kesempatan karyawan untuk sejenak melupakan tuntutan pekerjaan dengan pergi berlibur atau beristirahat dirumah. Selanjutnya perusahaan disarankan agar secara rutin memberikan bimbingan dan konseling dengan memanfaatkan departemen *human resource and general affair* (HRGA) sebagai penanggung jawab untuk pemberian motivasi serta solusi yang diberikan kepada karyawan.

Saran bagi peneliti selanjutnya adalah menggunakan sampel penelitian lebih besar dengan karakteristik responden yang lebih bervariasi. Selanjutnya, disarankan agar menambah variabel bebas yang akan digunakan, hal ini dikarenakan kontribusi variabel bebas hanya berpengaruh sebesar 67,9% terhadap *turnover intention*. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* pada karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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). *Diponegoro Journal of Management*. 5(1): 1-15.
- Analisa, L. W. (2011). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan (Studi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang). *Eprints Undip*. 1-58.
- Angraito, S. C., & Amboningtyas, D. (2017). Pengaruh Insentif Financial, Insentif Non Financial Dan Human Resources Tools Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

- Dengan Implikasinya Terhadap Turnover Intention Kerja Pada PT. Inhutan Kabupaten Demak. *Journal Of Management*. 3(3): 1-11.
- Caesary, A. G., Wessiani, N. A., & Santosa, B. (2012). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Pada Agent Outbound Call PT Infomedia Nusantara. Surabaya: Institut Teknologi Sepuluh Nopember.
- Firdaus. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi). *Journal of Economics and Business*. 1(1): 1–9.
- Galanakis, M., Moraitou, M., & Garivaldis, F. J. (2009). Factorial Structure and Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek Midwives. *Europe's Journal of Pshycology*. 5(4): 52–70.
- Istiqomah, I. W. (2008). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Komitmen Profesional Terhadap Keinginan Berpindah Auditor Pada Kantor Akuntan Publik (KAP) di Jawa Timur. *Media Ekonomi*. 8(1): 1–15.
- Liu, H. L., & Lo, V. hwei. (2017). An Integrated Model Of Workload, Autonomy, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Taiwanese Reporters. *Asian Journal of Communication*. 28(2): 1–17. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Lu, Y., Hu, X.M., Huang, X.L., Zhuang, X.D., Guo, P., Feng, L.F., Hao, Y.T. (2017). The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work–Family Conflict, and Turnover Intention Among Physicians In Guangdong, China: A Cross-Sectional Study. *BMJ Open*. 28(2): 1-13.
- Manurung, M. T., Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(4). 145–157.
- Masum, A. K. M., Azad, M. A. K., Hoque, K. E., Beh, L.S., Wanke, P., Arslan, O. (2016). Job Satisfaction and Intention To Quit: An Empirical Analysis of Nurses in Turkey. *PeerJ*. 4:1-23.
- Issa, M., Ahmad, F., & Gelaidan, H. M. (2013). Job Satisfaction and Turnover Intention Based on Sales Person Standpoint. *Middle-East Journal of Scientific Research*. 14(4): 525–531.
- Rahmawati, M. R., Mikhiriani (2016). Kepuasan Kerja dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Karyawan Organik dan ANorganik di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal MD*. 2(1): 1–88.
- Sewwandi, D.V.S. and Perere, G. D. N. (2016). The Impact of Job Stress on Turnover Intention: A Study of Reputed Apparel Firm in Sri Lanka. *3rd International HRM Conference*. 3(1): 223–229.
- Sidharta, N., Margaretha, M. (2011). Dampak Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention: Studi Empiris pada Karyawan Bagian Operator disalah satu Perusahaan Garment di Cimahi. *Jurnal Manajemen*. 10(2): 1-14.
- Soeghandi, V. M., Sutanto, E. M., & Setiawan, R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. 1(1): 1-12.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., Belkin, A. (2015). Work Stress and Turnover Intentions Among Hospital Physicians: The Mediating Role Of Burnout and Work Satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo Y de Las Organizaciones*. 31(3): 207–213.
- Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Prints Undip*. 1-101.
- Yang, H. C., Ju, Y. H., Lee, Y. C. (2016). Effects Of Job Stress On Self-Esteem, Job Satisfaction, and Turnover Intention. *Journal of Transnational Management*. 21(1): 29–39.