

Journal of Accounting and Management's Student (JAM'S)

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

PENGARUH *JOB STRESS*, *BURNOUT*, DAN *JOB INSECURITY* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PADA CV FIAN PUTRA

M. Rizki Agas Maharzi¹, Zahro²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pekalongan

maharziagas@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received:

Received in revised form:

Accepted:

Keywords: *Burnout, Job Insecurity, Job Stress, Turnover Intention.*

Paper type

Artikel Penelitian

This study aims to examine and analyze the effect of Job Stress, Burnout, and Job Insecurity on employee Turnover Intention at CV Fian Putra. The population in this study totaled 42 employees and the sample used was 42 employees. The type of research used in this research is causal research with data collection methods using interviews and questionnaire data. The analytical tool used in this study was multiple linear regression analysis and used the t hypothesis test which was processed using the SPSS 20 program. The results of this study indicate that Job Stress has a positive and significant effect on Turnover Intention, Burnout has a positive and significant effect on Turnover Intention, and Job Insecurity has a negative and insignificant effect on Turnover Intention.

PENDAHULUAN

Saat ini, tingkat *turnover intention* yang tinggi sudah menjadi masalah besar bagi banyak perusahaan. Perusahaan mengalami dampak negatif karena *turnover* karyawan, yang berdampak pada kualitas pekerjaan dan kemampuan untuk menggantikan karyawan yang meninggalkan perusahaan. Akibatnya, butuh waktu dan biaya untuk merekrut karyawan baru (Paramita et al., 2013). *Turnover intention* terjadi ketika karyawan mulai kehilangan motivasi untuk bekerja, tidak fokus, dan loyalitas mereka menurun, yang menyebabkan karyawan ingin mencari pekerjaan lain. Tingkat *turnover* yang tinggi menunjukkan bahwa manajemen perusahaan tidak cukup baik dalam mengawasi karyawannya. Tingkat *turnover* yang terlalu tinggi akan merusak reputasi dan menghambat produktivitas perusahaan karena sering terjadi pergantian karyawan (Riantini et al., 2021). Beberapa faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah, *Job Stress*, *Burnout*, dan *Job Insecurity*. Semakin karyawan merasa stress maka tingkat *turnover* pada perusahaan akan semakin tinggi.

Penelitian ini dilakukan pada CV Fian Putra beralokasi di JL. Raya Kluwih No.2, Gerdu, Kluweh, Kec. Bandar, Kabupaten Batang, Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak dalam bidang industri dan peternakan. Berdasarkan hasil wawancara dengan *Human Resources Development* (HRD) CV Fian Putra pada tanggal 31 Maret 2023, di dapatkan data sebagai berikut:

Tabel 1. Data Karyawan CV Fian putra

Bulan	Jumlah Karyawan Awal Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Jumlah Karyawan Akhir Bulan
Januari	48	0	0	48
Februari	48	2	1	49
Maret	49	0	1	48
April	48	2	0	50
Mei	50	0	1	49
Juni	49	0	1	48
Juli	48	1	0	49
Agustus	49	2	3	48
September	48	0	2	46
Oktober	46	0	0	46
November	46	1	3	44
Desember	44	0	2	42

Sumber : HRD CV Fian Putra, Maret 2023

Berdasarkan tabel 1 dapat disimpulkan bahwa, selama tahun 2022 dari bulan januari sampai bulan Desember tingkat *turnover* pada CV Fian Putra cukup tinggi. Selama satu tahun terakhir *turnover intention* terjadi pada bulan Agustus dan November, dimana ada tiga orang karyawan yang keluar. Tingginya tingkat *turnover intention* disebabkan karena dituntut untuk bekerja sedcara ekstra agar bisa memberika hasil yang maksimal terhadap perusahaan. Selain itu karyawan merasa lelah dan jenuh dengan pekerjaannya dan ingin mencari suasana baru sehingga memutuskan untuk keluar dari pekerjaan.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya juga masih memiliki hasil yang kontradiktif. Penelitian yang dilkukan oleh (Audina & Kusmayadi, 2018) *job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Elfenso & Andani, 2022). Penelitian yang dilakukan (Asepta & Pramitasari, 2022) *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Ratnasari, 2021). Penelitian (Marzuqi, 2021) *job insecurity* memiklikl pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suwarsono et al., 2022). Sehingga rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh antara *job stress*, *burnout*, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Dan tujuan dari peneilitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job stress*, *burnout*, dan *job insecurity* terhadap *turnover intention*.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

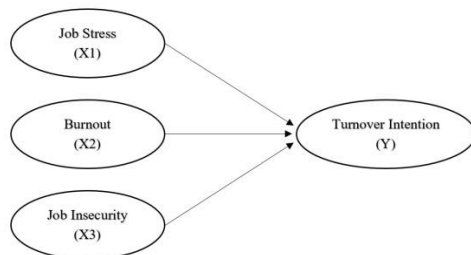
Turnover Intention adalah persepsi subjektif seorang karyawan bahwa mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka saat ini untuk mencari pekerjaan baru. *Turnover Intention* juga dapat didefinisikan sebagai sikap ketika seorang karyawan dengan sukarela berpindah dari pekerjaannya yang lama ke pekerjaan baru yang dipilihnya sendiri (Hallo & Dewi, 2022). Sebagian besar penyebab tingginya keinginan untuk meninggalkan pekerjaan adalah karyawan yang bekerja untuk perusahaan yang kurang memperhatikan pemenuhan keinginan dan kebutuhan karyawan serta kurangnya perhatian terhadap keamanan karyawan, dengan menyebabkan ketidakamanan di tempat kerja.

Job Stress atau stres kerja adalah ketika seseorang mengalami tekanan pada pekerjaannya karena tanggung jawab, pimpinan, dan lingkungan kerja mereka. Tekanan ini

dapat menyebabkan perubahan dalam emosi, cara berpikir, dan kondisi kesehatan karyawan (Septiari & Unud, 2016).

Burnout adalah kondisi psikologis yang disebabkan oleh timbulnya stres yang intens dalam jangka waktu yang lama, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya kepercayaan diri, yang menyebabkan orang merasa terpisah dari lingkungannya. Akibatnya, untuk menanganinya reaksi diperlukan, jika tidak gangguan fisik dan mental akan muncul (Ratnasari, 2021).

Job insecurity merupakan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kondisi pekerjaan yang terancam seperti ketidakpastian dan kurang kontrol tentang apa yang akan terjadi di masa depan karyawan (Tantyar, 2019).



Gambar 1. Model Penelitian

H1 : *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

H2 : *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

H3 : *Job Insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		42
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	.96271972
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.067
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.457
Asymp. Sig. (2-tailed)		.985

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,985 dimana nilai tersebut lebih dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
Job Stress	.878	1.139
Burnout_Baru	.890	1.124
Job Insecurity	.978	1.023

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai VIF setiap variabel memiliki nilai di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Constant)	-1.739	3.297		-.527	.601
Job Stress	.084	.074	.185	1.143	.260
Burnout_Baru	.243	.958	.041	.254	.801
Job Insecurity	.151	.086	.269	1.756	.087

a. Dependent Variable: ABS_RES_1

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa nilai sig tiap variabel memiliki nilai lebih dari 0,05 sehingga variabel dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Kecocokan Model

Tabel 5. Hasil Uji Kecocokan Model ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	182.002	3	60.667	7.898	.000 ^b
Residual	291.902	38	7.682		
Total	473.905	41			

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

b. Predictors: (Constant), *Job Insecurity*, *Burnout_Baru*, *Job Stress*

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa nilai sig sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi linear berganda cocok digunakan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Job Stress*, *Burnout* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2.416	6.277		-.385	.702
1 Job Stress	.617	.141	.597	4.391	.000
Burnout_Baru	.876	1.823	.065	.480	.034
Job Insecurity	-.011	.163	-.009	-.069	.945

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Uji Hipotesis (t)

Berdasarkan tabel 6 diatas hasil uji hipotesis dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,391 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 1 diterima** yang menyatakan *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Ketika seorang pekerja mengalami stres kerja karena banyaknya tekanan pekerjaan, akan menyebabkan mereka lelah secara fisik dan mental, yang pada akhirnya akan mengurangi semangat dan keinginan mereka untuk bekerja, sehingga menunjukkan bahwa stress kerja dapat mempengaruhi *Turnover Intention* karyawan. Semakin tinggi tingkat stress yang dirasakan karyawan maka *Turnover Intention* juga akan meningkat (Hidayati & Trisnawati, 2016). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Asepta & Pramitasari, 2022), (Audina & Kusmayadi, 2018), (Lompoliu et al., 2020), dan (Ghiffari & Safitri, 2022) yang menyatakan bahwa *Job Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,480 dan nilai signifikansi sebesar 0,034 dimana nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 2 diterima** yang menyatakan *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Dengan adanya *Burnout* membuat karyawan cenderung tidak ada gairah untuk melakukan pekerjaan dan akan mencari pekerjaan baru. Kondisi seperti ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan mengalami indikator *Burnout* maka keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan semakin besar. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* maka tingkat *Turnover Intention* juga akan meningkat (Asepta & Pramitasari, 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Salama et al., 2022), (Christy & Heryjanto, 2021) dan (Tantyar, 2019) yang menyatakan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini menunjukkan nilai t hitung sebesar -0,69 dan nilai signifikansi sebesar 0,945 dimana nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa **hipotesis 3 ditolak**, karena dalam penelitian ini menyatakan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karena karyawan merasa pekerjaan ini penting bagi mereka dalam mengembangkan karir, selain itu karyawan juga merasa memiliki kepentingan dalam menyelesaikan pekerjaan. Meskipun rasa tidak aman yang dirasakan oleh karyawan tinggi, keterlibatan karyawan pada organisasi juga tinggi. Karyawan merasa bingung maupun tidak aman karena lingkungan kerja yang berubah-ubah akan tetap memilih bertahan di perusahaan selama tidak terlalu banyak tekanan di dalamnya. Jadi aman atau tidaknya lingkungan kerja tidak akan mempengaruhi karyawan untuk memilih pekerjaan lain. Karyawan menganggap jika *Job Insecurity* (ketidakamanan pekerjaan) dianggap tidak penting dan menganggap bahwa *Job Insecurity* tidak ada kaitannya dengan *Turnover Intention* (Muttaqiyathun & Gayatri, 2020).. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Suwarsono et al., 2022) dan (Muttaqiyathun & Gayatri, 2020) yang menyatakan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung variabel *Job Stress* sebesar 4,391 dan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung variabel *Burnout* sebesar 0,480 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,034. Dapat disimpulkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- Berdasarkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t hitung variabel *Job Insecurity* sebesar -0,069 dan nilai signifikansi sebesar 0,946. Dapat disimpulkan bahwa *Job Insecurity* memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan umpan balik terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan seperti memberikan reward atau penghargaan, agar karyawan tidak terlaui stress dalam melakukan pekerjaannya karena merasa telah diapresiasi. Selain itu, perusahaan diharapkan dapat memperhatikan pekerjaan yang dilakukan karyawan seperti memberikan pekerjaan sesuai dengan kemampuannya agar karyawan tidak mudah merasa lelah dan emosi, sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan tidak ada niat untuk meninggalkan perusahaan.

Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel perantara seperti variabel *intervening* maupun variabel *moderating*. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention* seperti kepuasan kerja, *work family conflict*, dll.

DAFTAR PUSTAKA

- Asepta, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh *Job Stress* Dan *Burnout Syndrome* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(1), 34–52.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018). *Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stress Terhadap Turnover Intention*. X(1), 85–101.

Elfenso, R., & Andani, K. W. (2022). *Pengaruh Job Stress Dan Job Satisfaction Pada Turnover.* 04(02), 464–471.

Hallo, G. S., & Dewi, Y. E. P. (2022). *Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Driver Gojek.* *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 13(2), 335–344.

Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). *Pengaruh kepuasan kerja dan stress kerja terhadap Turnover Intentions karyawan bag. marketing pt. wahana sahabat utama.* XI(1), 22–37.

Marzuqi, N. A. (2021). *Pengaruh Job Insecurity, Job Satisfaction, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan.* 9(2020), 1393–1405.

Muttaqiyathun, A., & Gayatri, E. (2020). *Pengaruh Job Insecurity , Beban Kerja , Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Milenial.* 77–85.

Paramita, W., Handayani, N. C., & Waspodo, A. A. (2013). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pt. Unitex Di Bogor.* *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97–115.

Ratnasari, A. S. S. (2021). *Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman.* 19(2), 302–324.

Riantini, N. L. E., Suartina, I. W., & Mahayasa, I. G. A. (2021). *Pengaruh Pengembangan Karir Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention (Studi Pada PT . BPR Nusamba Mengwi).* 02(2), 79–90.

Septiari, N. K., & Unud, B. (2016). *Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali.* *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(10), 6429–6456.

Suwarsono, B., Wandari, A. A., & Fajariah, N. (2022). *Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Glow Kediri.* *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 150–161.

Tantyar, D. H. (2019). *Pengaruh Job Insecurity , Burnout , Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention.* 3, 11201–11214.