

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan *Burnout* Terhadap Tingkat *Turnover Intention*

Ari Misbakhudin¹, Ika Listyawati², Sukristanta³

Universitas AKI^{1,2,3}

✉ Corresponding Author:

Nama: Ari Misbakhudin

E-mail: mz_setya@yahoo.com

Abstract: *This research was conducted with the aim of determining the effect of compensation, work environment, career development, job stress and burnout on the turnover rate at PT Anugerah Jaya Abadi. The population used in this study were employees at PT. The number of samples is 86 samples selected by non-probability method, namely the accidental sampling method. The data in this study are primary data obtained from questionnaires distributed to respondents. Then the data that has been collected is analyzed using the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing to prove whether or not there is an effect of each independent variable on the dependent variable.*

Keywords: *compensation, work environment, career development, work stress and burnout, turnover rate.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja dan burnout terhadap tingkat turnover pada PT Anugerah jaya abadi. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT anugerah jaya abadi. Jumlah sampel adalah 86 orang sampel yang dipilih dengan metode non probabilitas, yaitu metode accidental sampling. Data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebarakan kepada responden. Kemudian data yang telah terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji validitas , uji realibilitas ,uji asumsi klasik ,analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis untuk membuktikan apakah ada atau tidaknya pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kata Kunci: kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja dan burnout, tingkat turnover.

1. PENDAHULUAN

Perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya memerlukan yang namanya sumber daya manusia dimana Sumber Daya Manusia merupakan aset yang berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Karyawan yang berpengalaman dan produktif merupakan salah satu kunci sukses berhasilnya mencapai target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Seorang karyawan mampu meningkatkan produktivitas, membantu menangani kompetisi asing secara efektif atau meningkatkan inovasi dalam organisasi. (Robert & John , 2013). Namun pada kenyataannya banyak kesulitan dalam mempertahankan karyawan yang produktif. Dimana ada banyak keinginan untuk pindah ke perusahaan yang lain dikarenakan berbagai alasan. Selain karena diberhentikan oleh perusahaan (*termination*) atau keluar karena pensiun (*retirement*), dan pemecatan (*discharge*), tetapi yang menjadi perhatian perusahaan adalah keluar karena kemauan sendiri (*resignation*). Mengakibatkan tingginya keluar dan masuknya SDM yang semuanya mengakibatkan perusahaan harus mengeluarkan biaya tinggi seperti biaya pelatihan, biaya rekrutmen karyawan baru, dan biaya lembur.

Turnover Intention yang sangat tinggi merugikan perusahaan karena mengganggu proses kerja, menimbulkan permasalahan moral karyawan lain, dan juga menimbulkan biaya dalam proses rekrutmen seperti wawancara, tes, pengecekan referensi, biaya administrasi proses awal karyawan baru, tunjangan, orientasi, training, dan biaya peluang yang hilang karena karyawan baru belum seahli karyawan berpengalaman (Simamora,2012), *Turnover* adalah salah satu alat ukur kualitas apakah perusahaan tersebut baik. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Davis dan Werther, 2014). Salah satu cara untuk membantu perusahaan untuk mencapai tujuan adalah memberi kompensasi yang layak sehingga karyawan tidak ada keinginan untuk meninggalkan perusahaan. Sedangkan lingkungan kerja adalah salah satu alasan untuk karyawan mau bertahan dan tidak berkeinginan pindah. Pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya dipengaruhi oleh banyak faktor, sehingga ada pegawai yang bersemangat dan kurang bersemangat dalam bekerja. Pengembangan karir juga merupakan salah

satu cara manajemen bisa meningkatkan produktivitas, loyalitas, semangat kerja dari karyawan.

Penyebab stres seringkali juga berdampak kepada terganggunya faktor kesehatan karyawan, dimana akan menimbulkan kelemahan fisik, sakit, cemas, gampang marah, bosan dan tidak bisa konsentrasi. Menurut Hasibuan (2012) ada beberapa tanda-tanda awal yang bisa diamati menyangkut *turnover intentions* dengan dimana dengan melihat perilaku karyawan seperti mulai sering tidak masuk kerja karena berbagai alasan, laporan administrasi yang mulai tidak tertib atau tidak tepat waktu, banyak melanggar tata tertib yang diberlakukan perusahaan, berani protes kepada atasan dan mulai tidak menurut dengan perintah atasan. *Burnout* (kelelahan karena banyaknya pekerjaan) juga sangat berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention* dimana *burnout* ada korelasinya dengan *turnover intention*.

Penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan Sari (2014) karir akan berpengaruh terhadap *turnover intention* pegawai. Sehingga dari hasil penelitian diperoleh bahwa pengembangan karir berpengaruh secara parsial terhadap *turnover* pegawai, penelitian Bonaventura (2012) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan juga mempengaruhi stres kerja berdampak pada keinginannya meninggalkan organisasi. penelitian Khaidir (2016) tentang Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Studi Pada Karyawan Kontrak PT. Gagah Satria Manunggal Banjarmasin, Variabel stres kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan kontrak PT. GSM Banjarmasin. Dengan melihat fenomena yang terjadi di lapangan dan dengan didukung beberapa riset gap yang ada penulis tertarik mengangkat judul “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja dan *burnout* terhadap tingkat *turnover intention*”

2. METODE PENELITIAN

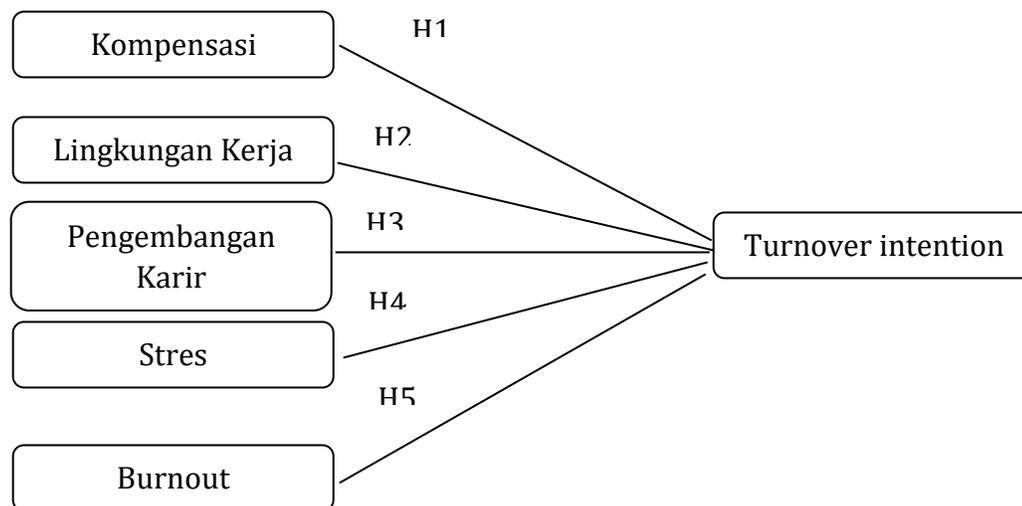
Penelitian yang dilakukan ini merupakan penelitian yang bersifat kuantitatif dimana data yang dipergunakan merupakan data primer dimana di peroleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden dengan menggunakan Teknik analisis regresi berganda setelah data terkumpul dianalisis dengan menggunakan uji validitas,

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention

uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan pengujian hipotesis untuk melakukan pembuktian apakah ada atau tidaknya pengaruh dari tiap-tiap variabel independent terhadap variabel dependen

- a. Obyek dalam penelitian ini merupakan karyawan PT Anugerah Jaya Maju Abadi yang terletak di Kawasan Industri Candi Blok 17 No. 16-18 Kota Semarang
- b. Populasi dan sampel Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Anugerah Jaya Maju Abadi, sedangkan pengambilan sampel dengan Teknik simple random sampling
- c. Kerangka Konseptual dalam penelitaian ini tergambar sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan gambar konseptual tersebut maka hipotesis penelitian adalah

H1 : Variabel Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H2 : Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H3: Variabel Pengebangan Karier berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*

H4 : Variabel Stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention

H5 : Variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

d. Definisi Operasional Dalam hal ini definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Variabel
<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Turnover Intention</i> sebagai keinginan karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan lain yang belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berkeinginan berhenti bekerja dalam kurun satu tahun ke depan 2. Berencana untuk bekerja di beberapa organisasi lain pada sektor yang sama 3. Ingin pindah ke bisnis atau sektor lain (Mencari alternatif karir). 4. Berusaha atau mencoba mencari pekerjaan yang lain (Keinginan untuk meninggalkan karir saat ini) Mobley, Griffith et al
Kompensasi (X1)	Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan, baik upah per jam, harian ataupun bulanan secara periodik diberikan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. 2. Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan 3. Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. 4. Fasilitas adalah

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention

		<p>kenikmatan seperti mobil/ motor, tempat parkir khusus atau akses ke pesawat perusahaan atau yang lainnya yang diperoleh karyawan Simamora (2016)</p>
Lingkungan Kerja (X2)	<p>Segala sesuatu di tempat kerja, baik lingkungan fisik dan non fisik berupa bangunan, furniture, peralatan, lokasi, termasuk juga teman sekerja, atasan, yang semuanya bisa mempengaruhi kenyamanan dan semangat karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Suasana kerja dilingkungan kantor yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. 2. Hubungan karyawan dengan Rekan kerja adalah teman sekerja dan termasuk atasan dan bawahan. 3. Tersedianya fasilitas untuk karyawan Nitisemito dalam Praditya (2016)
Pengembangan Karir (X3)	<p>Pengakuan bahwa karyawan tersebut sudah mendapat kepercayaan dan pengakuan mengenai kemampuan serta kecakapan karyawan untuk suatu jabatan yang lebih tinggi (promosi)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perusahaan memberi kesempatan untuk mencapai jabatan yang lebih tinggi. 2. Perusahaan memberikan kesempatan untuk penugasan pekerjaan (delegasi) dengan tujuan dalam proses pembelajaran 3. Perusahaan memberikan kesempatan dan pelatihan untuk pengembangan diri 4. Perusahaan memberikan kesempatan untuk tambahan pekerjaan

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention

		<p>baru dalam perusahaan supaya punya lebih banyak pengalaman dan keahlian</p> <p>5. Perusahaan memberikan berbagai pelatihan pegawai Siagian (2014)</p>
Stres (X4)	<p>Istilah yang sering digunakan untuk menggambarkan perasaan tertekan, lelah, dan ketidakmampuan untuk mengatasi dalam emosi dan pikiran yang bisa bermanifestasi dalam perubahan fisik seperti gangguan kesehatan dan reaksi lain</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Respon fisiologis, dapat ditandai dengan gangguan kesehatan 2. Respon kognitif, dapat terlihat melalui terganggunya proses kognitif individu. 3. Respon psikologis atau emosional 4. Respon tingkah laku Taylor, dalam Rahayu, (2014)
Burnout (X5)	<p><i>Burnout</i> didefinisikan sebagai sebuah kelelahan fisik dan stres kronis akibat dari beban pekerjaan yang dialami dan tidak bisa diatasi dengan hilangnya gairah dalam bekerja sehingga yang terkena <i>burnout</i> menjadi tidak mampu bekerja. <i>Burnout</i> tidak terjadi dalam waktu singkat. Ini adalah proses kumulatif.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Emosi : meningkatnya emosi, mudah marah, ketidakpuasan, dan kegelisahan dalam bekerja, mudah tersinggung, tidak sabaran 2. Frustrasi : Perasaan frustrasi di dunia kerja dalam sebagian besar waktu bekerja dan dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan, merasa tidak dihargai, tidak menyukai tambahan tanggung jawab 3. Depresi : Perasaan depresi mendalam hampir sama dengan kelelahan emosional dan spiritual di mana individu merasa seperti kehabisan energi, merasa lelah

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention

		sepanjang waktu, mengalami kehilangan arah tujuan pekerjaan, mudah curiga. Potter, (2016), dalam Mizmir, (2011)
--	--	---

3. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil dari Analisis Uji Regresi Linier Berganda, dalam menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi berganda dengan program SPSS versi 23 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-1,436	,790		-1,717	,090		
	Kompensasi	-,210	,111	-,278	2,678	,006	,154	6,478
	Lingkungan kerja	-,702	,086	-,576	8,317	,000	,393	2,547
	Pengembangan karir	-,342	,084	-,413	3,457	,000	,174	5,756
	Stres	,079	,141	,070	4,635	,428	,125	7,973
	Burnout	,201	,125	,197	2,468	,017	,226	4,421

a. *Dependent Variable: Turnover intention*

Hasil uji t dengan signifikan ketentuan penerimaan atau penolakan apabila angka signifikansi dibawah atau sama dengan 0,05 maka H alternative diterima dan H0 ditolak. Dengan Hasil statistic uji t dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3. Hasil Uji Parsial

Variabel Bebas	Hipotesis	t Hitung	Sig	Kesimpulan
Kompensasi	H1	2,678	,006	Berpengaruh negatif dan signifikan
Lingkungan kerja	H2	8,317	,000	Berpengaruh negatif dan signifikan
Pengembangan karir	H3	3,457	,000	Berpengaruh negatif dan signifikan
Stres	H4	4,635	,428	Berpengaruh positif dan tidak signifikan
<i>Burnout</i>	H5	2,468	,017	Berpengaruh positif dan signifikan

Nilai Koefisien determinasi (R^2) dimana dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat :

Tabel 4. Uji Determinan

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,845a	,793	,785	1,40531	1,977

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,785, hal ini berarti bahwa variasi *turnover intention* mampu dijelaskan oleh variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja dan *burnout* sebesar 78,5% sedangkan sisanya sebesar 21,5% (100% - 78,5%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4. PEMBAHASAN

- a. Hasil penelitian menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan hasil regresi – 210 dengan sigifikansi 0,006 berarti dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover.
- b. Hasil penelitian menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan hasil regresi – 702 dengan sigifikansi 0,000 berarti dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention

- c. Hasil penelitian menyebutkan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan hasil regresi $-0,342$ dengan signifikansi $0,000$ berarti dapat diartikan bahwa pengembangan karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover
- d. Hasil penelitian menyebutkan bahwa stres berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan hasil regresi $0,079$ dengan signifikansi $0,428$ berarti dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap turnover
- e. Hasil penelitian menyebutkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan hasil regresi $0,201$ dengan signifikansi $0,017$ berarti dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover

5. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karir berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* sedangkan stres berpengaruh positif dan tidak signifikan, sedangkan variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap positif dan signifikan terhadap minat *Turnover Intention*.

6. REFERENSI

- Alex S. Nitisemito, 2016, Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat Belas, Ghalia
- Davis dan Werther. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Khaidir, Muhammad dan Sugiati. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin. Jurnal Wawasan Manajemen. Vol. 4, No. 3
- Mizmir. (2011). Hubungan burnout kepuasan kerja pustakawan di pusat jasa perpustakaan nasional RI. Skripsi, Program Sarjana Universitas Indonesia.
- Ridya Putra, Bonaventura. 2012. Pengaruh *Job Stressor Terhadap Turnover Intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Studi Manajemen Indonesia, 1(2), pp: 72-81.
- Robert L. Mathis John H. Jackson 2011 University of Nebraska at Omaha "*Human Resource Management, 13th Edition*". Cengage Learning South-Western USA.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention

- Sari R. N. 2014. Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada Hotel Ibis Yogyakarta.
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.