

PENGARUH *JOB STRESS* DAN *BURNOUT SYNDROME* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN WANITA DI KOTA MALANG

Uki Yonda Aseptia

Universitas Ma Chung Malang

Email: uki.yonda@machung.ac.id

Dhevira Pramitasari

Universitas Ma Chung Malang

Email: 111810022@student.machung.ac.id

ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting bagi perusahaan, karena tujuan perusahaan akan tercapai apabila dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik. Perusahaan harus menjaga hubungan yang baik antar karyawan agar tercipta lingkungan kerja yang saling memotivasi. Hal ini memberikan manfaat bagi karyawan untuk mengelola *job stress* dan *burnout syndrome* dengan baik. Apabila karyawan tidak bisa mengelola stres kerja dan *burnout* dengan baik, maka perusahaan akan mengalami peningkatan angka *turnover intention* karyawan yang berdampak pada penurunan produktivitas perusahaan. Penelitian ini menggunakan objek karyawan wanita karena karyawan wanita lebih memiliki potensi mengalami stres dan *burnout* lebih tinggi apabila dibandingkan dengan pekerja pria. Metode yang digunakan yaitu deskriptif survey dengan pendekatan *causal comparative research*, yang digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Populasi pada penelitian ini menggunakan jumlah karyawan wanita di Kota Malang dengan jumlah 184.853 orang dengan sampel sebanyak 100 orang. Hasil penelitian mengatakan bahwa *job stress* dan *burnout syndrome* berpengaruh secara parial dan simultan terhadap *turnover intention*.

Kata Kunci: *Job Stress, Burnout Syndrome, Turnover Intention, Karyawan Wanita*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu bagian terpenting bagi perusahaan, karena apabila perusahaan bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik, maka tujuan perusahaan akan segera tercapai (Larasati, 2018). Oleh sebab itu, diperlukan pemimpin untuk mengelola sumber daya manusia agar tercipta peningkatan kinerja karyawan. Namun, pengelolaan sumber daya manusia tidak selalu berjalan dengan semestinya. Pada pada kenyataannya, pengelolaan sumber daya manusia yang baik tidak selalu berjalan dengan semestinya. Permasalahan yang sering terjadi yaitu tingkat kedisiplinan tenaga kerja, pelatihan yang kurang maksimal, dan peningkatan persentase *turnover*.

Turnover merupakan permasalahan pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting, karena berkaitan langsung berkurangnya produktivitas kinerja perusahaan. Namun, ada permasalahan yang lebih serius dibandingkan dengan *turnover* yaitu *turnover intention*. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suyono, Eliyana, & Ratmawati, 2020), bahwa *turnover intention* merupakan permasalahan ketenagakerjaan yang lebih berbahaya apabila dibandingkan dengan *turnover*, karena *turnover intention* terjadi ketika karyawan mulai kehilangan motivasi kerja, tidak fokus bekerja dan loyalitas mulai menurun, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mencari alternatif tempat kerja lain. Penyebab peningkatan keinginan karyawan berpindah atau mengundurkan diri antara lain *burnout* (Kardiawan & Budiono, 2018), stres kerja (Nasution, 2017), dan kepuasan kerja (Halimah, Fathoni, & Minarsi, 2016).

Pekerja wanita lebih memiliki potensi mengalami stres dan *burnout* lebih tinggi apabila dibandingkan dengan pekerja pria (Templeton *et al.*, 2019). Pada kenyataannya, salah satu faktor *job stress* yaitu adanya peran ganda bagi wanita yang sudah menikah (Wahab, Yasrie, & Anwar, 2019). Hasil penelitian selanjutnya terkait dengan *burnout*, mengatakan bahwa pekerja wanita yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan berpengaruh pada kenaikan tingkat *burnout* (Swasti, Ekowati, & Rahmawati, 2017). Selain itu, pekerja wanita saat mengalami stres dalam bekerja, akan mengalami gejala stres dalam menghadapi pekerjaan (Sunindijo & Kamardeen, 2017).

Peneliti memiliki tanggapan bahwa penelitian ini perlu dilakukan, karena pada masa pandemi COVID-19 dijalankan peraturan terbaru untuk bekerja dari rumah (*Work From Home*). Hal ini akan berpengaruh bagi karyawan wanita, terutama karyawan yang sudah menikah dan memiliki anak, karena mereka akan membagi tugas sebagai karyawan, istri, dan

seorang ibu (*Work-Life Balance*). Seorang karyawan wanita apabila tidak dapat menerapkan *Work-Life Balance* dengan baik akan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja dan *burnout*.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diketahui bahwa permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini sebagai berikut: 1). Apakah *job stress* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang? 2). Apakah *burnout syndrome* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang?. 3). Apakah *job stress* dan *burnout syndrome* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini akan mencapai tujuan untuk menganalisis pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang, menganalisis pengaruh *burnout syndrome* terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang, menganalisis pengaruh *job stress* dan *burnout syndrome* secara bersamaan terhadap *turnover intention* pada karyawan wanita di Kota Malang.

TELAAH PUSTAKA

Job Stress

Job Stress atau stres kerja adalah suatu kondisi individu mengalami tekanan pada suatu pekerjaan yang berasal dari tugas, pimpinan, dan lingkungan kerja yang menyebabkan perubahan emosi, perubahan berpikir dan kondisi kesehatan karyawan (Septiari & Ardana, 2016). Menurut Prasetyo dkk (2018) *job stress* merupakan suatu tekanan fisik maupun psikologis yang mengakibatkan ketegasan cara berbicara maupun penulisan. Stres kerja terjadi akibat seorang individu tidak bisa menyeimbangkan karakteristik kepribadian dengan karakteristik aspek pekerjaan yang berpengaruh pada daya tahan stres karyawan (Aldi & Susanti, 2019).

Job stress akan menyebabkan perbedaan aspirasi antar karyawan dan seorang yang mengalami stres kerja cenderung menganggap aspirasi yang dimiliki harus diterapkan (sikap egois), namun hal tersebut akan bertentangan dengan permasalahan perusahaan yang seharusnya menghimpun aspirasi yang bisa memberikan solusi permasalahan tersebut (Aldi & Susanti, 2019). Menurut Widiawati dkk (2017) *job stress* adalah suatu keadaan tertekan suatu

karyawan pada saat bekerja, hal ini ditandai dengan gejala yang menyebabkan perubahan sikap pada saat bekerja.

Jenis *job stress* menurut Almasitoh (2012) dikategorikan menjadi dua jenis yaitu *eustress* dan *distress*. *Eustress* adalah jenis *job stress* yang memiliki dampak positif yang ditandai dengan timbul rasa semangat, gembira, bangga, suka menerima tantangan baru, merasa mampu mengerjakan tambahan tugas, produktivitas kinerja membaik, dapat memenuhi harapan terhadap tuntutan kerja, dan peningkatan kreativitas dalam situasi kompetitif dengan rekan kerja. *Distress* adalah jenis *job stress* yang memiliki dampak negatif yang ditandai dengan perasaan mudah kecewa, frustrasi, mudah bosan, hilang motivasi kerja, kelelahan fisik, peningkatan emosional, peningkatan absensi dalam bekerja, sering meninggalkan tanggung jawab kerja, tidak memiliki jiwa kompetitif, dan memiliki sikap apatis.

Menurut Prasetyo, Fathoni, & Malik (2018), gejala-gejala stres pada tempat kerja, yaitu terjadi penurunan kinerja, tingkat konsentrasi dan prestasi yang menurun, komunikasi kurang baik, hilangnya rasa kepedulian terhadap rekan kerja, penurunan tingkat kreativitas dan inovasi, pola pikir yang terlalu monoton dan pola pikir tidak bisa berkembang, rendahnya kepuasan kerja, merasa mudah gagal dalam bekerja, kecemasan berlebih dan kurangnya kepercayaan diri

Faktor penyebab *job stress* menurut Arwin dkk (2019), yaitu penyebab fisik, beban kerja, sifat pekerjaan, dan kesulitan dalam bekerja. Penyebab fisik terdiri dari tingkat kelelahan (*burnout*), pergeseran kerja, dan kebisingan yang menyebabkan stres saat bekerja. Beban kerja terdiri dari tuntutan tinggi tingkat keahlian bekerja, peningkatan volume kerja, dan kecepatan kerja yang tinggi. Sifat pekerjaan terdiri dari situasi baru, kesulitan beradaptasi, ancaman saat bekerja, resiko pekerjaan, ambiguitas, dan umpan balik. Merasa terikat dalam bekerja atau kurang dalam kebebasan aspirasi. Kesulitan dalam bekerja yaitu kesulitan menjalin hubungan antar rekan kerja, koordinasi tanggung jawab kurang merata, dan sikap senioritas.

Burnout Syndrome

Konsep *burnout* dikenal pada tahun 1981 yang dilakukan oleh Maslach dan Jackson, bahwa *burnout* merupakan perilaku psikologis yang berdampak negatif terhadap dampak stres kerja yang berkepanjangan (Pangemanan, Pio, & Tumbel, 2017). *Burnout* merupakan suatu reaksi menyebabkan stres berkepanjangan yang terjadi di tempat kerja yang berhubungan dengan pekerja dan pekerjaannya (Syamsu, Soelton, Nanda, Putra, & Periani, 2019). Kesehatan mental dan kelelahan secara emosional merupakan penyebab karyawan

menyebabkan *burnout*, pekerja yang mengalami *burnout* yaitu dari pekerja yang memiliki tingkat profesional dan tuntutan kerja yang tinggi (Stoll & Gallagher, 2019).

Burnout dapat disebut sebagai sindrom yang diakibatkan oleh pengelolaan stres yang kurang baik di tempat kerja, hal ini menyebabkan kelelahan yang berlebihan, mudah cemas dan gelisah, serta menunjukkan sikap ketidakpedulian (*cynicism*) dengan orang lain maupun pekerjaan, sehingga berdampak terhadap penurunan motivasi dan produktivitas dalam bekerja (WHO, 2019). Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya, bahwa adanya pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* dengan persentase 94,73% yang diukur dengan tingkat sikap ketidakpedulian, cemas dan gelisah, dan penurunan pencapaian kerja (Wang *et al*, 2020).

Menurut penelitian Hartanti dkk (2018), terdapat tiga gejala yang dialami pekerja apabila mengalami *burnout* yaitu gejala fisik, psikis, dan perilaku. Gejala fisik dapat diketahui ketika karyawan mengalami mudah lelah, mengalami perubahan nafsu makan dan berkurangnya kekebalan tubuh. Karyawan wanita yang mengalami *burnout* dapat dilihat dari gejala psikis yang ditandai dengan perubahan emosional, *overthinking*, tidak memiliki motivasi untuk bekerja, dan merasa tidak ada harapan untuk bekerja. Gejala perilaku seorang karyawan yang mengalami *burnout* dapat diketahui dari perilaku ketika mereka menghindari tanggung jawab kerja, menunda *deadline*, menggunakan obat-obatan terlarang dan minum alkohol untuk mengatasi frustrasi yang dialami

Menurut Leiter dan Maslach (1981), bahwa kelelahan akibat *burnout* akan berdampak pada kesehatan fisik pekerja (Aprilia & Yulianti, 2017), yaitu tekanan darah tinggi (hipertensi), sakit kepala, kekuatan otot melemah, gangguan sulit tidur (*insomnia*). Selain mengalami gangguan kesehatan fisik, pekerja akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada psikologi sosial pekerja dengan cara menarik diri terhadap rekan kerja, ketidakhadiran, dan memiliki keinginan melakukan *turnover intention*.

Turnover Intention

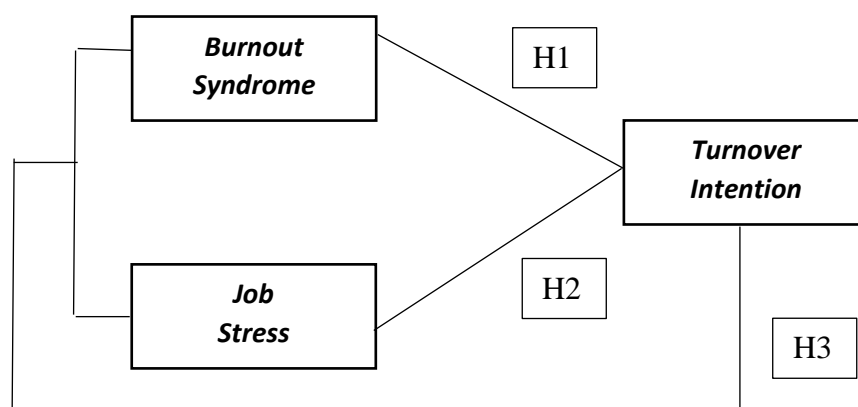
Turnover intention merupakan suatu keinginan yang disengaja dan secara sadar dilakukan karyawan untuk meninggalkan perusahaan atau organisasi (Prabowo, 2017). *Turnover intention* adalah suatu sikap dan perasaan yang tidak berdasarkan kesesuaian antara tindakan dan sikap pada suatu lembaga, organisasi, nilai, benda, maupun orang (Setiyanto & Hidayati, 2017). Menurut Prayogi dkk (2019), *turnover intention* adalah suatu kondisi seseorang untuk meninggalkan organisasi maupun pekerjaan yang dimilikinya untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Peningkatan *turnover intention* karyawan di suatu

perusahaan dapat dianalisis berdasarkan tingkat pengunduran diri karyawan dari perusahaan dan indikasi yang dapat diamati berdasarkan tingkat absensi dan kinerja (Rismayanti, Musadiieq, & Aini, 2018). Menurut Rismayanti *et al* (2018), kinerja dapat berpengaruh terhadap keberhasilan dan perkembangan perusahaan, dan salah satu pengukur produktivitas perusahaan dapat diketahui berdasarkan tingkat *turnover intention* karyawan.

Menurut Lestari & Mujiati (2018) tingkat *turnover intention* yang semakin meningkat akan menyebabkan dampak yang signifikan bagi perusahaan, yaitu perusahaan akan mengalami ketidakpastian dan ketidak stabilan kondisi karyawan dalam peningkatan kompetensi karyawan, mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan yang mengakibatkan penurunan citra perusahaan, kehilangan karyawan yang berpengalaman dan melakukan rekrutmen ulang serta melatih karyawan baru.

MODEL PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang telah disebutkan, maka penggambaran penelitian ini akan disusun dalam model penelitian seperti berikut ini:



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2021)

Perumusan Hipotesis Penelitian

Pengaruh *job stress* terhadap *turnover intention*

Job stress merupakan suatu tekanan fisik maupun psikologis yang mengakibatkan penurunan kinerja, interaksi sosial menurun, rendahnya kepuasan kerja, dan penurunan kreativitas, sehingga akan mendorong karyawan melakukan *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica & Putra (2017), bahwa hasil nilai koefisien regresi *job stress* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan Hotel Taman Harum dan Hotel Bali Spirit. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wicaksono (2017), bahwa

hasil pengujian hipotesis (Uji T) *job stress* memiliki nilai koefisien sebesar 0,347 nilai t hitung sebesar 3,557 dengan signifikansi 0,001 yang memiliki arti bahwa *job stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Nasution (2017), bahwa hasil uji hipotesis menggunakan uji T, didapatkan hasil nilai T hitung 2,301 lebih besar dari T tabel dengan nilai 2,025 maka variabel *job stress* berpengaruh positif terhadap variabel *turnover intention*.

H1: *Job stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*

Pengaruh *burnout syndrome* terhadap *turnover intention*

Burnout Syndrome merupakan kondisi penurunan motivasi dan produktivitas pekerja yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan. *Burnout* dapat dilihat dari sikap pekerja menghindari tanggung jawab kerja, menunda pekerjaan, sehingga dapat mempermudah karyawan melakukan *turnover intention*. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Chairiza, Zulkarnain, & Zahreni (2018), bahwa hasil analisa statistik *R square* adanya pengaruh positif *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan Hotel X Group. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kardiawan (2018), bahwa hasil uji regresi linier berganda mendapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang memiliki arti bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: *Burnout syndrome* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *job stress* dan *burnout syndrome* secara simultan terhadap *turnover intention*.

Cahyaningrum mengatakan *job stress* dan *burnout syndrome* merupakan faktor yang menyebabkan tingginya angka *turnover intention* karyawan. Hal ini dikarenakan ketika seorang karyawan merasa dirinya mengalami stres kerja akibat tekanan pekerjaan, maka akan mempengaruhi kelelahan fisik dan mental karyawan tersebut, sehingga akan menurunkan semangat dan motivasi dalam bekerja (Cahyaningrum, 2018). Pernyataan tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu dan Nugroho (2018) bahwa berdasarkan hasil Uji F mengatakan bahwa *job stress* dan *burnout syndrome* berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap keputusan *turnover intention*.

H3: *Job stress* dan *burnout syndrome* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan *deskriptif survey* dengan pendekatan *causal comparative research*, dengan melibatkan pencarian data dan menganalisis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga menghasilkan variabel penyebab. Variabel yang digunakan pada penelitian ini yaitu variabel bebas (*job stress* dan *burnout syndrome*) dan variabel terikat (*turnover intention*). Populasi pada penelitian ini berdasarkan jumlah angkatan kerja wanita yang berada di Kota Malang pada tahun 2020 dengan jumlah 184.853 orang dengan jumlah sampel yaitu 100 orang. Data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan langsung dari responden. Sumber data primer dalam penelitian ini yaitu responden yaitu karyawan wanita. Data Sekunder merupakan data yang didapatkan dari sumber literatur seperti penelitian terdahulu, buku, dan jurnal. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = *Turnover Intention*
a = konstanta dari keputusan regresi
b₁ = koefisien regresi variabel X₁ (*burnout*)
b₂ = koefisien regresi variabel X₂ (*job stress*)
X₁ = *job stress*
X₂ = *burnout syndrome*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Usia

Tabel 1. Data Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persen
25-30 tahun	69	69%
31-35 tahun	12	12%
36-40 tahun	12	12%
> 40 tahun	7	7%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Tabel 1 menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner sebanyak 100 responden dengan minimal usia 25 tahun. Berdasarkan tabel 1, responden yang mengisi kuesioner

didominasi oleh karyawan wanita yang berusia 25 hingga 30 tahun yaitu sebanyak 69 orang atau 69% dalam bentuk persentase. Usia responden yang mengisi kuesioner paling sedikit yaitu berusia > 40 tahun yaitu 7 orang atau sebanyak 7%. Jumlah responden yang berusia 31-35 tahun memiliki jumlah responden yang sama dengan usia 36-40 tahun yaitu sebanyak 12 orang atau 12%.

Lama Bekerja

Tabel 2. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persen
2 tahun	52	52%
2-3 tahun	29	29%
>3 tahun	19	19%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer diolah 2021

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner ditargetkan kepada karyawan wanita yang bekerja minimal selama 2 tahun. Berdasarkan tabel 2, responden yang mengisi kuesioner didominasi oleh karyawan wanita yang bekerja selama 2 tahun sebanyak 52 orang atau 52% dalam bentuk persentase. Responden yang paling sedikit mengisi kuesioner ini memiliki masa kerja selama > 3 tahun sebanyak 19 orang atau 19%. Sedangkan responden dengan masa kerja selama 2-3 tahun sebanyak 29 orang atau 29%.

Status Perkawinan

Tabel 3. Data Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Persen
Belum Menikah	47	47%
Sudah Menikah	53	53%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 3 menunjukkan bahwa responden yang mengisi kuesioner ditargetkan kepada karyawan wanita yang belum menikah maupun sudah menikah. Berdasarkan tabel 3 responden yang mengisi kuesioner ini didominasi oleh karyawan wanita yang sudah menikah sebanyak 53 orang atau setara dengan 53% dalam bentuk persentase. Sedangkan, responden yang paling sedikit mengisi kuesioner ini yaitu karyawan wanita yang belum menikah.

Sektor Pekerjaan

Tabel 4. Data Responden Berdasarkan Sektor Pekerjaan

Sektor Pekerjaan	Frekuensi	Persen
Kritikal	17	17%
Esensial	43	43%
Non-esensial	40	40%
Jumlah	100	100%

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang ditargetkan mengisi kuesioner ini yaitu karyawan wanita yang bekerja pada sektor kritikal, esensial, dan non-esensial. Karyawan pada sektor kritikal yaitu bekerja pada bidang kesehatan, keamanan dan ketertiban masyarakat, energi, logistik, transportasi, makanan dan minuman, petrokimia, objek vital nasional, konstruksi, dan utilitas dasar (listrik dan air). Karyawan pada sektor esensial yaitu bekerja pada bidang keuangan, perbankan, asuransi, lembaga pembiayaan, teknologi informasi dan komunikasi, perhotelan, dan industri orientasi ekspor. Sedangkan, karyawan pada sektor non-esensial yaitu pekerjaan yang tidak tercakup dalam sektor kritikal dan sektor esensial.

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa karyawan wanita yang mengisi kuesioner didominasi oleh karyawan yang bekerja pada sektor pekerjaan esensial sebanyak 43 orang atau 43%. Karyawan yang bekerja pada sektor non-esensial sebanyak 40 orang atau 40%. Sedangkan yang mengisi kuesioner paling sedikit adalah karyawan wanita yang bekerja pada sektor kritikal yaitu sebanyak 17 orang atau 17%.

Hasil Pengujian Data

Validitas

Penelitian model regresi dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka pertanyaan tersebut valid. Selain itu uji validitas diperlukan koefisien korelasi tabel yang didapatkan dari nilai $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dengan nilai kritik 0,197. Berikut adalah hasil uji validitas variabel *job stress*, *burnout syndrome*, dan *turnover intention*:

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel *Job Stress*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
A1	0,561	0,1966	Valid
A2	0,676	0,1966	Valid
A3	0,682	0,1966	Valid
A4	0,539	0,1966	Valid

A5	0,637	0,1966	Valid
A6	0,501	0,1966	Valid
A7	0,448	0,1966	Valid
A8	0,516	0,1966	Valid
A9	0,657	0,1966	Valid
A10	0,509	0,1966	Valid
A11	0,483	0,1966	Valid
A12	0,673	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 5, hasil pengolahan data variabel *job stress* dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r tabel memiliki nilai signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1966 dan 12 butir pernyataan tersebut memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka setiap butir pernyataan variabel *job stress* adalah valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout Syndrome*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
B1	0,813	0,1966	Valid
B2	0,807	0,1966	Valid
B3	0,665	0,1966	Valid
B4	0,621	0,1966	Valid
B5	0,542	0,1966	Valid
B6	0,701	0,1966	Valid
B7	0,656	0,1966	Valid
B8	0,444	0,1966	Valid
B9	0,717	0,1966	Valid
B10	0,678	0,1966	Valid
B11	0,451	0,1966	Valid
B12	0,547	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 6 hasil pengolahan data variabel *burnout syndrome* dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r tabel memiliki nilai signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1966 dan 12 butir pernyataan tersebut memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka setiap butir pernyataan variabel *burnout syndrome* adalah valid.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Item	r hitung	r tabel	Keterangan
C1	0,592	0,1966	Valid
C2	0,459	0,1966	Valid
C3	0,649	0,1966	Valid
C4	0,566	0,1966	Valid
C5	0,521	0,1966	Valid

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 7 hasil pengolahan data variabel *turnover intention* dapat diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel tersebut dinyatakan valid. Hal ini dapat dilihat dari nilai r tabel memiliki nilai signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,1966 dan 12 butir pernyataan tersebut memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka setiap butir pernyataan variabel *turnover intention* adalah valid.

Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui nilai konsistensi dari instrumen penelitian. Penelitian ini dapat dikatakan reliabel, apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka berdasarkan perhitungan melalui SPSS, diketahui reliabilitas untuk variabel *job stress*, *burnout syndrome*, dan *turnover intention* sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Job stress</i>	0,846	Reliabel
<i>Burnout Syndrome</i>	0,880	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,759	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Pada tabel 8 hasil uji reliabilitas terhadap semua variabel dengan *Cronbach's Alpha*, menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6. Maka, dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada kuesioner setiap variabel penelitian ini dinyatakan reliabel

Teknik Analisis Data

Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien	Standart Koefisien	t-hitung	Sign.
Konstanta	3,943	-	3,638	0
<i>Job Stress</i>	0,014	0,029	0,215	0,831
<i>Burnout Syndrome</i>	0,289	0,674	4,907	0

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel diatas, model persamaan regresi diperoleh sebagai berikut:

$$TI = 3,943 + 0,014 JS + 0,289 BS + e$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,943 memiliki arah koefisien positif yang memiliki arti bahwa *job stress* dan *burnout syndrome* dapat meningkatkan keputusan *turnover intention*.
- 2) Nilai koefisien regresi *job stress* sebesar 0,014 memiliki koefisien positif. Hal ini memiliki arti bahwa peningkatan *job stress* dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan wanita.
- 3) Nilai koefisien regresi *burnout syndrome* sebesar 0,014 memiliki koefisien positif. Hal ini memiliki arti bahwa peningkatan *burnout syndrome* dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan wanita.
- 4) Pada nilai *Standardized Coefficients*, *job stress* memiliki nilai 0,029 dan *burnout syndrome* dengan nilai 0,674. Maka pada penelitian ini burnout syndrome lebih berpengaruh terhadap turnover intention apabila dibandingkan dengan variabel *job stress*.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Hasil pengujian secara normalitas digunakan untuk menguji statistik *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi 5% atau 0,05, data dapat berdistribusi normal apabila nilai P (probabilititas) > 0,05.

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

Model	<i>Kolmogorov Smirnov</i>	Sign.	Kriteria
<i>Unstandardized Residual</i>	0,052	0,200	sign > 0,05

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Hasil pengujian *Kolmogorov Smirnov* memiliki nilai signifikansi 0,200. Hal ini menyatakan bahwa nilai signifikansi pada model regresi memiliki nilai lebih besar dari 0,05. Maka model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan metode enter dengan melihat *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*, berikut hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini:

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job Stress</i>	0,279	3,586	Tidak Terjadi Multikolinearitas
<i>Burnout Syndrome</i>	0,279	3,586	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa *Tolerance Value* diatas 0,1 dengan *Value Inflation Factor* berada sekitar 1 sampai 10, maka penelitian ini dinyatakan tidak terdapat multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Hasil pengujian ini bertujuan untuk mengetahui kesalahan pada periode pengganggu t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Pada dasarnya bentuk penelitian regresi seharusnya tidak memiliki autokorelasi, sehingga diperlukan pengujian menggunakan uji *Durbin Watson (DW)*. Jika hasil $d < dl$ atau $d > 4-dl$ maka model regresi terdapat autokorelasi, jika nilai $du < d < 4-du$ maka model regresi tidak ada autokorelasi, dan jika $dl < d < du$ atau $4-du < d < 4-dl$ maka model regresi tidak dapat disimpulkan

Tabel 12 Hasil Uji Autokorelasi

d	dl	du	4-dl	4-du
1,957	1,6337	1,7152	2,3663	2,2848

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 12 diketahui bahwa nilai uji autokorelasi menggunakan *Durbin Watson* yaitu 1,637. Maka nilai tersebut terletak pada $du < d < 4-du$ yang memiliki arti bahwa model regresi ini tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dilakukan uji *Glejser* dengan signifikansi 0,05 sehingga menghasilkan sebagai berikut:

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig (p-value)	Keterangan
<i>Job Stress</i>	0,262	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
<i>Burnout Syndrome</i>	0,423	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 13, diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas memiliki nilai signifikan pada variabel *job stress* sebesar 0,262 dan nilai signifikan pada variabel *burnout syndrome* sebesar 0,423. Model penelitian regresi yang baik yaitu ketika tidak terjadi heteroskedastisitas dengan kriteria $p > 0,05$, maka kedua variabel tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji T (Parsial)

Pengujian secara parsial bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan kedua variabel bebas secara individu terhadap variabel terikat pada tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai t hitung lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$) maka H_1 diterima dan apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$) maka H_1 ditolak. Berdasarkan hal tersebut, hasil uji t setiap variabel bebas:

Tabel 14. Hasil Uji T

Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
<i>Job Stress</i>	7,465	1,984	0,000	Signifikan
<i>Burnout Syndrome</i>	9,685	1,984	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa hasil uji t sebagai berikut:

- Variabel *job stress* diketahui nilai t hitung (7,465) $>$ t tabel (1,984) dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka H_1 diterima, sehingga variabel bebas *job stress* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.
- Variabel *burnout syndrome* diketahui nilai t hitung (9,685) $>$ t tabel (1,984) dengan nilai signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka H_2 diterima, sehingga variabel bebas *burnout syndrome* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention*.

Uji F (Simultan)

Pengujian secara simultan bertujuan untuk mengetahui kedua variabel bebas pada model regresi secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan tingkat signifikansi 0,05. Apabila nilai probabilitas lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$) maka H_1 ditolak, sedangkan apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 ($P < 0,05$) maka H_1 diterima. Berdasarkan hal tersebut, berikut hasil uji F pada penelitian ini:

Tabel 15. Hasil Uji F

Persamaan	f hitung	f tabel	p-value	Keterangan
Persamaan 1	46,465	3,09	0,000	Model fit

Sumber: Data Primer Diolah 2021

Berdasarkan tabel 15, diketahui bahwa persamaan hipotesis memiliki nilai f hitung (46,465) > f tabel (3,09) dengan signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka berdasarkan hasil Uji F, dapat disimpulkan bahwa *job stress* dan *burnout syndrome* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian sebagai berikut:

1. Uji regresi menunjukkan hasil *job stress* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin besar tingkat *job stress*, maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan wanita. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan wanita semakin banyak mengalami indikator *job stress*, maka peluang keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin besar.
2. Uji regresi menunjukkan hasil *burnout syndrome* memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin besar tingkat *burnout syndrome*, maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan wanita. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan wanita semakin banyak mengalami indikator *burnout syndrome*, maka peluang keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin besar.
3. Hasil uji F mengatakan bahwa *job stress* dan *burnout syndrome* secara simultan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hal ini memiliki arti bahwa semakin besar tingkat *job stress* dan *burnout syndrome*, maka semakin tinggi *turnover intention* pada karyawan wanita. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan wanita semakin banyak mengalami indikator *job stress* dan *burnout syndrome*, maka peluang keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan akan semakin besar.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka peneliti dapat memberikan saran beberapa hal sebagai berikut:

- a. Bagi karyawan wanita

Menjalin hubungan baik terhadap rekan kerja, karena dukungan semangat kerja yang membantu karyawan meningkatkan semangat kerja yaitu, ketika rekan kerja bisa bekerja sama dengan memberikan kontribusi dukungan.

b. Bagi perusahaan

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan mendesain tempat kerja yang litas yang sesuai dengan beban kerja karyawan, dan pemberian reward atas kerja keras karyawan. Penyesuaian lingkungan kerja dengan mengurangi waktu overtime akan memberikan waktu untuk karyawan pulang tepat waktu sehingga work life balance akan menciptakan karyawan yang lebih produktif.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti menyarankan untuk melanjutkan penelitian ini dengan menggunakan variabel lainnya misalnya kepuasan kerja, job insecurity, lingkungan kerja dan employee engagement. Selain itu, peneliti memberikan saran untuk mengambil responden pada satu sektor pekerjaan atau dengan menggunakan objek perusahaan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah padang. *Journal of Management*, 2.
- Almasitoh, U. H. (2012). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial para Perawat. *Jurnal Psikologi Islam PSIKOISLAMIKA*, 1-20.
- Arwin, Ciamas, E. S., Siahaan, R. F., Vincent, W., & Rudy. (2019). Analisis Stres Kerja Pada PT. Gunung Permata Valasindo Medan. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains*, 75-78.
- Aprilia, E. D., & Yulianti, D. (2017). Hubungan Antara Hadiness Dengan Burnout Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit X Aceh. *Jurnal Ecopsy*, 153.
- Cahyaningrum, F. (2018). Pengaruh Beban kerja terhadap Turnover Intention dengan Stres Kerja dan Kelelahan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Journal of Management*, 1-20.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsi, M. M. (2016). Pengaruh Job Insecurity Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Pramuniaga di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management*, 8.
- Hartanti, I. D., Supriyanto, A., & Ulfatin, N. (2018). Manajemen Penanganan Burnout Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Administrasi Sekolah. *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 350.
- Kardiawan, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Burnout terhadap Turnover Intention Pada PT Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-8.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.

- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 419.
- Pangemanan, F. L., Pio, R. J., & Tumbel, T. (2017). Pengaruh Work Life Balance dan Burnout terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 4.
- Prabowo, T. Y. (2017). Hubungan Organizational Commitment dan Turnover Intention pada Perawat. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni*, 260.
- Prasetyo, A. Y., Fathoni, a., & Malik, D. (2018). Analisis Pengaruh Konflik Keluarga-Pekerjaan, Hardiness, Self Efficacy terhadap Stress Kerja dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderasinya (Studi Pada Guru Demak). *Journal of Management*, 14.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 45.
- Rismayanti, R. D., Musadiieq, M. A., & Aini, E. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 129.
- Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 6437.
- Setiyanto, A. I., & Hidayati, S. N. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan manajemen Bisnis*, 2.
- Stoll, K., & Gallagher, J. (2019). A Survey Of Burnout And Intentions To Leave The Profession Among Western Canadian Midwives. *Journal Woman And Birth*, 9.
- Sunindijo, R. Y., & Kamardeen, I. (2017). Work Stress Is a Threat to Gender Diversity in the Construction Industry Work Stress is a Threat to Gender Diversity in the Construction Industry. *Journal of Construction Engineering and Management*.
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The Nightmare of Turnover Intention For Companies in Indonesia. *opcion*, 876.
- Swasti, K. G., Ekowati, W., & Rahmawati, E. (2017). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Burnout Pada Wanita Bekerja Di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Keperawatan Soedirman*, 191.
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., Putra, R. L., & Periani, P. (2019). Bagaimanakah Konflik Peran dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 3.
- Templeton, K., Bernstein, C. A., Sukhera, J., Nora, L. M., Newman, C., Burstin, H., . . . Busis, N. (2019). Gender-Based Differences in Burnout: Issues Faced by Women Physicians. *Expert Voices in Health & Health Care*, 7.
- Wahab, A., Yasrie, A., & Anwar, M. (2019). Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja sebagai Moderator pada Pegawai Wanita (Studi pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tabalong). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 264.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job Burnout And Turnover Intention Among Chinese Primary Healthcare Staff: The Mediating Effect Of Satisfaction. *Journal Health Services Research*, 6.

WHO, W. H. (2019, May 28). *Departemental News*. Retrieved April 17, 2021, from Burn-out an "Occupational Phenomenon": International Clasiffication of Diseases: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

Widiawati, F., Ambonigtyas, D., Rakanita, A. M., & Warso, M. M. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention karyawan PT Geogiven Visi Mandiri Semarang. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4.