



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research  
Volume 3 Nomor 4 Tahun 2023 Page 5436-5446  
E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246  
Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Burnout* Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan

Oktaviani Purba<sup>1✉</sup>, Nenny Ika Putri Simarmata<sup>2</sup>

Fakultas Psikologi, Universitas HKBP Nommensen Medan

Email: [oktaviani.purba@student.uhn.ac.id](mailto:oktaviani.purba@student.uhn.ac.id)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover intention* pada karyawan pabrik di Kota Medan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover intention* pada karyawan pabrik di Kota Medan. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang dilihat dengan menggunakan tabel penentuan sampel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael dengan tingkat kesalahan 5%. Maka jumlah sampel yang digunakan berdasarkan tabel adalah 349 karyawan pabrik di Kota Medan. Metode dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kuantitatif dengan design penelitian regresi linear sederhana. Variabel bebas (X) adalah *Burnout* dan variabel terikat (Y) adalah *Turnover intention*. Skala Skala *Burnout* disusun berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Maslach 2001 dan skala *Turnover intention* dikemukakan oleh Mobley 1986. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien regresi linear dengan nilai ( $r = 444$ ) dan ( $p = 0.000$ ) ( $p < 0,05$ ). Hasil analisis menunjukkan bahwa hipotesis diterima yakni terdapat pengaruh antara *Burnout* terhadap Turnover intention yang artinya, semakin tinggi atau naik satu satuan tingkat *Burnout* maka semakin tinggi tingkat *Turnover intention* yang dialami karyawan.

Kata Kunci: *Burnout*, *Turnover Intention*, Karyawan Pabrik

## Abstrack

This study aims to determine the effect of burnout on turnover intention in factory employees in Medan City. The hypothesis proposed in this study is the effect of burnout on turnover intention in factory employees in Medan City. In this study the number of samples viewed using a sampling table developed by Isaac and Michael with an error rate of 5%. So the number of samples used based on the table is 349 factory employees in Medan City. The method in this study is to use a quantitative approach with a simple linear regression research design. The independent variable (X) is Burnout and the dependent variable (Y) is Turnover intention. The Burnout scale is based on aspects proposed by Maslach 2001 and the Turnover intention scale proposed by Mobley 1986. Based on the results of the study, a linear regression coefficient was obtained with values ( $r = 0.444$ ) and ( $p = 0.000$ ) ( $p < 0.05$ ). The results of the analysis show that the hypothesis is accepted, namely that there is an influence between Burnout on Turnover intention which means, the higher or increased by one unit of Burnout rate, the higher the Turnover intention rate experienced by employees.

Keywords: *Burnout, Turnover Intention, Factory Employees*

## PENDAHULUAN

Suatu perusahaan pasti memiliki target atau tujuan yang berbeda-beda. Untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan tentunya membutuhkan dukungan, partisipasi dan kestabilan karyawan. Menurut Kardiawan (2017) tujuan organisasi akan terlaksana apabila terdapat semangat kerja yang tinggi dari para karyawannya, keadaan ini mengisyaratkan bahwa dibutuhkannya teknik pengelolaan sumber daya manusia yang baik guna mencapai tujuan yang ingin dicapai. Fenomena yang seringkali timbul pada perusahaan yaitu ketika prestasi suatu perusahaan sudah sangat bagus tetapi menjadi terhalang, baik secara langsung maupun secara tidak langsung karena timbulnya tingkah laku karyawan yang merasa kelelahan saat bekerja, merasa beban kerja mereka terlalu berat, merasa tidak puas dengan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai semangat kerja yang rendah. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap karyawannya. Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan karyawan akan berdampak buruk pada sikap kerja sehingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut dengan *turnover*.

Saat ini dorongan karyawan untuk berpindah kerja (*Turnover intention*) sudah menjadi persoalan yang serius oleh banyak perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2015) *Turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi. Akibat buruk yang dirasa ketika timbulnya *turnover* pada karyawan adalah pada mutu dan keterampilan mengganti karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan, sehingga akan memicu peningkatan biaya perusahaan, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, kualitas perusahaan, kualitas karyawan yang tentunya

dikorbankan, biaya *recruitment* karyawan, komunikasi yang buruk dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Keinginan untuk berpindah kerja adalah awal dari terjadinya turnover pada karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention* menurut Mobley (1986) yaitu:

1. Karakteristik Individu
2. Lingkungan kerja
3. Kepuasan kerja
4. Komitmen organisasi

Aspek- aspek turnover intention menurut Mobley (1986) yaitu:

1. *Thinking of Quitting* (pikiran untuk keluar dari perusahaan)
2. *Intention to Search* (intensi untuk mencari pekerjaan lain)
3. *Intention to Quit* (intensi untuk keluar dari perusahaan)

Hasil survey Hay Group yang dilakukan pada 700 juta karyawan di 19 negara, menyimpulkan bahwa pada tahun 2010-2018 tingkat *turnover* di dunia mengalami peningkatan yang signifikan setiap tahunnya

Gambar 1 *Employee Turnover* di Dunia Tahun 2010-2018

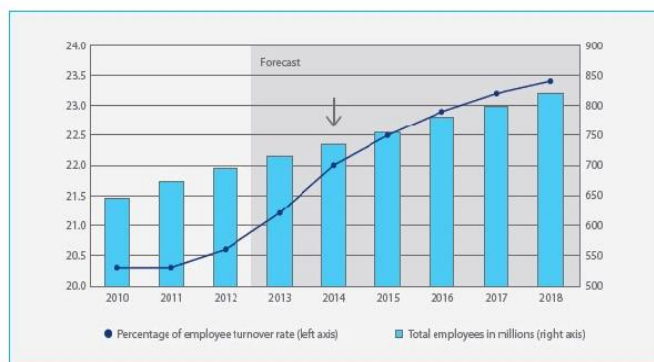


Fig. 2 Global turnover and number of employees  
Source: Hay Group Cebr analysis

Berdasarkan gambar 1 dapat disimpulkan tahun 2010-2018 tingkat *turnover* karyawan di dunia telah meningkat secara signifikan setiap tahun, pekerja diseluruh dunia mulai mencari pekerjaan baru. Berdasarkan data diatas, *turnover* dalam lima tahun mengalami kenaikan menjadi 23,5%.

Hal yang mendukung terjadinya *turnover intention* pada karyawan adalah, *burnout*. Menurut Laiter & Maslach (2008), *burnout* sendiri merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, mengakibatkan menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan.

Pada saat karyawan memutuskan untuk menghabiskan hampir Sebagian besar waktu, pikiran dan tenaganya untuk bekerja secara terus menerus dengan tugas yang tidak terbatas (*overload*), tanpa waktu istirahat yang cukup dan juga tidak disertai dengan monitoring yang baik, maka karyawan dapat mengalami gejala *burnout* sehingga kemungkinan untuk keluar dari perusahaan akan sangat tinggi.

Laiter & Maslach (2008) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan kelelahan

(exhaustion), mereka cenderung lebih sensitif secara emosional dan cepat lelah secara fisik. Ketika karyawan sudah merasa seperti itu, mereka jadi tidak mampu dan tidak siap untuk melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami *burnout* lebih sering mengarah kepada perilaku negatif terhadap pekerjaannya, seperti berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja saat ini.

Menurut Caputo (1991) penyebab *burnout* pada karyawan meliputi dua faktor yaitu faktor eksternal (faktor yang berasal dari lingkungan) dan faktor internal (faktor kehidupan pribadi atau personal). Faktor eksternal nya yaitu interaksi dengan lingkungan sosial, konflik peran dan kurangnya imbalan dan faktor personalnya yaitu jenis kelamin, status Perkawinan, usia, pendidikan, dan jam kerja. Aspek-aspek burnout menurut Maslach (2001) Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*), depersonalisasi (*Depersonalization*) dan rendahnya Penghargaan Diri (*Reduced Personal Accomplishment*).

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model regresi linear sederhana.

### Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *simplerandom sampling* dengan tabel penentuan sampel Isaac dan Michael dengan taraf kesalahan 5% didapatkan hasil sampel yang dibutuhkan sebesar 349 sampel karyawan pabrik di Kota Medan.

### Pengukuran

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan skala dalam mengukur variable-variabel penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis skala yang di gunakan peneliti adalah skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2013) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala *Likert* memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*.

### Analisis data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Dalam penelitian ini dilakukan uji asumsi menggunakan uji normalitas.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Tabel 1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	N	Persentase
Perempuan	196	56,16%
Laki-laki	153	43,84%
Total	349	100%

Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-laki berjumlah 153 dengan persentase 43,84% sedangkan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 196 dengan jumlah persentase sebesar 56,16%.

Tabel 2. Karakteristik berdasarkan Usia

Usia	N	Persentase
21-40 Tahun	267	76,50%
40-60 Tahun	82	23,50%
Total	349	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa karyawan pada usia 21-40 tahun dengan persentase sebesar 76,50% dan karyawan pada usia 41-60 tahun dengan persentase sebesar 23,50%.

Tabel 3. Karakteristik berdasarkan Suku

Suku	N	Persentase
Batak	214	61,32%
Jawa	67	19,20%
Karo	36	10,32%
Minang	13	3,72%
Nias	10	2,87%
Simalungun	9	2,58%
Total	349	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pada karyawan dengan Suku batak memiliki persentase sebesar 61,32%, karyawan dengan suku jawa memiliki persentase sebesar 19,20%, suku karo memiliki persentase sebesar 10,32%, suku minang memiliki persentase sebesar 3,72%, suku nias memiliki persentase 2,87%, dan simalungun sebesar 2,58%.

Tabel 4. Karakteristik berdasarkan Lama bekerja

Lama Bekerja	N	Persentase
1-10 Tahun	258	73,93%
11- 20 Tahun	91	26,07%
Total	349	100%

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa pada karyawan dengan masa kerja 1-10 tahun memiliki persentase sebesar 73,93% dan karyawan dengan masa kerja 11-20 tahun memiliki persentase sebesar 26,07%.

Tabel 5. Karakteristik berdasarkan Perusahaan

Nama	N	Persentase
PT.Budi Perkasa Alam	19	5,44%
PT.Indah Kiat	41	11,75%
PT.Indofood Sukses Makmur	31	8,88%
PT.Jamkrindo	8	2,29%
PT.Medan Jaya Pangan Mutu	43	9,46%
PT.Nippon Indosari Corpindo	29	8,31%
PT. Siantar Top	45	12,89%
PT. Sinar Mas	20	5,73%
PT. UNIBIS	50	14,33%
PT. Universal Gloves	39	11,17%
PT. Vtech Internasional Teknologi	24	6,88%
Total	349	100%

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden yang paling banyak terdapat pada PT. UNIBIS dengan persentase sebesar 14,33%.

Tabel 6. Kategorisasi skor *Turnover intention*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	75	21.5%
Sedang	207	59.3%
Tinggi	67	19.2%
Jumlah	349	100 %

Berdasarkan kriteria kategorisasi *turnover intention* yang ada pada tabel diatas terlihat bahwa subjek yang memiliki *turnover intention* yang tinggi sebanyak 67 orang (19,2%), diikuti nilai sedang sebanyak 207 (59,3%) dan kategori yang rendah sebanyak 75 (21.5%).

Tabel 7. Kategorisasi skor *Burnout*

Kategori	Frekuensi	Persentase
Rendah	44	12,6%
Sedang	240	69,8%
Tinggi	65	18,6%
Jumlah	349	100 %

Berdasarkan kriteria kategorisasi *burnout* yang ada pada tabel diatas terlihat bahwa subjek yang memiliki burnout yang tinggi sebanyak 65 orang (18,6%), diikuti nilai sedang sebanyak 240 (69,8%) dan kategori yang rendah sebanyak 44 (12,6%).

Hasil uji regresi linear menjelaskan besarnya nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,666 dan dijelaskan bahwa persentase pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari pengkuadratan nilai R. Dari output tersebut diperoleh koefisien determinasi (R) sebesar 0,444 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*Burnout*) terhadap variabel terikat (*Turnover intention*) adalah sebesar 44,4% dan sisanya yakni 55,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar variabel.

#### Pembahasan

Berdasarkan tingkat kategorisasi variabel turnover intention pada karyawan pabrik di Kota Medan, kategori tinggi 19.2%. Jika dilihat dari segi bentuk dalam variabel turnover intention, kategorisasi tinggi pada bentuk *Intention to Quit*, 29,8%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pabrik di Kota Medan lebih banyak mengalami bentuk *Turnover Intention* yaitu *Intention to Quit*. Ini artinya banyak karyawan yang menunjukkan perilaku yang tidak biasanya seperti kurang menaati peraturan Perusahaan, memiliki niat mengundurkan diri dan mulai memastikan dirinya untuk keluar dari perusahaan. karyawan yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan atau faktor lainnya yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, akan dapat mengurangi komitmen dan kinerja mereka terhadap organisasi atau perusahaan. Ketidak puasan mereka umumnya selalu dikaitkan dengan masalah penurunan kinerja yang termasuk di dalamnya terjadi kelambatan dalam bekerja, tingkat perputaran karyawan yang tinggi dan tingkat ketidakhadiran atau kemangkiran yang tinggi.

Hasil deskripsi kategorisasi berdasarkan jenis kelamin pada variabel turnover intention dapat diketahui bahwa kategorisasi tinggi pada karyawan perempuan 21.9% (43 orang), dan karyawan laki-laki 17% (26Orang). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan lebih banyak mengalami Turnover intention di Kota Medan. Hal itu terjadi dikarenakan merasa tidak mampu bekerja karena beban kerja yang kurang sesuai untuk dikerjakan oleh karyawan Wanita, seorang wanita yang

berperan sebagai pekerja dan ibu rumah tangga akan lebih berpotensi mengalami turnover intention karena tidak bisa membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga.

Selain itu bisa dilihat juga kategorisasi usia pada Turnover intention dapat diketahui bahwa karyawan berusia 21-40 tahun lebih sering mengalami turnover intention dengan 19.9%. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan berusia 21-40 tahun lebih sering mengalami turnover intention. Ini bisa terjadi karena Usia dewasa awal (21-40 tahun) dipenuhi dengan ambisi untuk bekerja dan mencoba bekerja untuk mencari pengalaman mengesampingkan kemampuan yang dimiliki sehingga ketika beban pekerjaan yang diterima tidak sesuai dengan kemampuan dewasa awal cenderung tidak yakin atas karir dan kehidupan selanjutnya, merasa frustrasi atas pilihan karir, dan beralih ke industri baru dan peran yang berbeda yang lebih sesuai dengan kemampuannya. Hal tersebut sejalan dengan hasil riset yang dilakukan oleh Censuwide dan di atasnamakan oleh LinkedIn pada tahun 2017, sebanyak 6.041 responden usia 25-33 tahun di sekitar negara Australia, India, United Kingdom, dan USA, data menunjukkan bahwa sebanyak 61% menyatakan bahwa menemukan pekerjaan sesuai passion adalah penyebab utama turnover intention. Penyebab terbesar selanjutnya adalah membandingkan diri dengan teman yang lebih sukses dan berhasil.

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi variable turnover intention berdasarkan suku dengan kategori tinggi yaitu pada suku batak sebesar 16.4% (35 orang), kategori sedang pada suku batak sebesar 60.7% (130 orang) dan kategori rendah pada suku batak sebesar 22.9% (49 orang). Suku batak toba menjadi kategorisasi keseluruhan dikarenakan karyawan pabrik di kota medan didominasi oleh suku batak.

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi variable turnover intention berdasarkan lama bekerja dengan kategori tinggi yaitu pada 1-10 tahun sebesar 19.4% (50 orang). U.S. Civil Service Commission (1977) menyatakan bahwa pada setiap kelompok tertentu dari orang-orang yang dipekerjakan, dua pertiga sampai tiga perempat bagian dari mereka yang keluar terjadi pada akhir tiga tahun pertama masa bakti, berdasarkan data ini lebih dari setengahnya sudah terjadi pada akhir tahun pertama. Turnover intention biasanya lebih banyak terjadi pada karyawan dengan masa kerja lebih singkat. Interaksi dengan usia, kurangnya sosialisasi awal merupakan keadaan-keadaan yang memungkinkan terjadinya turnover intention tersebut.

Ada beberapa faktor pemicu turnover intention, salah satunya adalah burnout. Burnout sendiri merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, mengakibatkan menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan Ketika karyawan sudah merasa seperti itu, mereka jadi tidak mampu dan tidak siap untuk melakukan pekerjaan mereka dan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (Turnover Intention).

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi variabel burnout berdasarkan usia dengan kategori tinggi yaitu pada usia dewasa awal (21-40 tahun) sebesar 19.1% (50 orang), kategori sedang sebesar 65.5% (175 orang), dan kategori rendah sebesar 15,4% (41 orang). Ini bisa terjadi karena perkembangan emosi pada masa dewasa awal perkembangan emosi tidak stabil karena masa dewasa

awal peralihan dari remaja akhir dan banyak persoalan yang ditemui individu. Indriawati, Sya, Rachmawati dan Suhardiningsih (2022) Mengatakan Usia dewasa awal (18-40 tahun) dipenuhi dengan harapan yang tidak realistis, jika dibandingkan dengan penambahan usia pada umumnya individu menjadi lebih matang, lebih stabil, lebih teguh sehingga memiliki pandangan yang lebih realistis. Burnout umumnya terjadi pada karyawan yang lebih muda karena belum siap menjalani pekerjaan, kurangnya adaptasi, ketidakamanan di lingkungan kerja ataupun persepsi tentang ambiguitas peran.

Hasil deskripsi kategorisasi berdasarkan jenis kelamin pada variabel burnout dapat diketahui bahwa kategorisasi tinggi pada karyawan perempuan 17.9% (35 orang), dan karyawan laki-laki 19% (29 orang). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan perempuan lebih banyak mengalami Burnout di Kota Medan. Selain itu, menurut Templeton (2019) Pekerja wanita lebih memiliki potensi mengalami stres dan burnout lebih tinggi apabila dibandingkan dengan pekerja pria. Pada kenyataannya, salah satu faktor burnout yaitu adanya peran ganda bagi wanita yang sudah menikah Seorang wanita yang berperan sebagai pekerja dan ibu rumah tangga akan lebih berpotensi mengalami burnout, sebagian pekerja wanita harus menggunakan sebagian waktu kerjanya untuk mengerjakan urusan keluarga seperti mengurus sekolah, mengantar, atau menjemput anak. Padahal setiap pekerja pasti terikat dengan aturan dan norma sosial di tempat kerja. Kondisi ini akan berimbas pada performa kerja dan kehidupan personal pekerja.

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi variabel burnout berdasarkan suku dengan kategori tinggi yaitu pada suku batak sebesar 16,8% (36 orang). Hasil ini didapat sesuai dengan suku karyawan pabrik yang bekerja di kota medan. Karyawan pabrik yang bekerja di PT yang ada di kota medan tentunya beragam suku, ada suku batak yang paling tinggi pengkategorisasiannya, diikuti dengan suku jawa, karo, minang, nias dan simalungun.

Berdasarkan tingkat kategorisasi variabel burnout jika dilihat dari segi aspek, yaitu kategori tinggi pada aspek *reduced personal accomplishment* sebesar 13.2% (46 orang). Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan pabrik di kota medan lebih banyak merasakan *burnout* dalam bentuk *reduced personal accomplishment*. Ini artinya karyawan cenderung memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi variabel burnout berdasarkan lama bekerja dengan kategori tinggi yaitu pada 1-10 tahun sebesar 17.8% (46 orang). Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa karyawan dengan masa kerja 1-10 tahun lebih sering mengalami burnout. Karyawan dengan masa kerja kurang dari 4 tahun lebih berisiko untuk mengalami hal itu disebabkan karena karyawan dengan masa kerja yang rendah belum memiliki penghargaan dan pengakuan karena karyawan yang masih meniti karir dan pengalaman yang lebih sedikit sehingga lebih berisiko untuk mengalami burnout.

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan analisis regresi diperoleh bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini

terdapat pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik Di Kota Medan. Hasil uji hipotesa yang dilakukan pada 349 karyawan pabrik di Kota Medan diketahui bahwa nilai tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  hipotesis ini diterima dengan diperolehnya koefisien determinasi sebesar 0,444. Hal ini menandakan bahwa terdapat pengaruh dari Burnout terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik Di Kota Medan sebesar 44.4%. Selain burnout ada faktor lain yang mempengaruhi hasil dari penelitian ini sebesar 55.6%. Dalam hal ini, Turnover Intention dipengaruhi oleh beberapa faktor lain, diantaranya adalah faktor budaya organisasi, kepuasan kerja, konflik kerja dan juga komitmen kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mikhriani (2016) dimana dikatakan pada penelitian tersebut bahwa ada pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention pada karyawan. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Diana (2022) burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention.

Sejalan dengan hasil penelitian Ekawati dan Hadianti (2021) bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel turnover intention. Dari beberapa hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa burnout merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi turnover intention pada karyawan. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian ini dimana burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

*Burnout* dapat menjadi salah satu faktor pemicu *turnover intention* dikarenakan *burnout* sendiri merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, mengakibatkan menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Pada saat karyawan memutuskan untuk menghabiskan hampir Sebagian besar waktu, pikiran dan tenaganya untuk bekerja secara terus menerus dengan tugas yang tidak terbatas (overload), tanpa waktu istirahat yang cukup dan juga tidak disertai dengan monitoring yang baik maka karyawan akan merasakan kelelahan (exhaustion), mereka cenderung lebih sensitif secara emosional dan cepat lelah secara fisik. Ketika karyawan sudah merasa seperti itu, mereka jadi tidak mampu dan tidak siap untuk melakukan pekerjaan mereka dan berkeinginan untuk meninggalkan pekerjaannya (Turnover Intention). Hal ini berkaitan juga dengan hasil analisis data mean hipotetik dan mean empirik yang dilakukan oleh peneliti bahwa variabel burnout dengan kategorisasi tinggi sebanyak 65 orang karyawan (18,6%).

## SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian statistik yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan pabrik di Kota Medan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel *burnout* terhadap variabel *turnover intention* bersifat positif, artinya semakin tinggi skor *burnout* pada karyawan maka turnover intention karyawan akan semakin tinggi. Sebaliknya, jika skor *burnout* dialami oleh karyawan rendah maka skor turnover intention yang dirasakan akan semakin rendah. Selain itu, diperoleh bahwa nilai

koefisien determinasi (R) sebesar 0,444 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (*burnout*) terhadap variabel terikat (turnover intention) adalah sebesar 44,4%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor diluar variabel lainnya.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Caputo. (1991). *Stress and Burnout in Library Service*. Canada: Oryx Press
- Ekawati, R., & Hadianti, Y. F. (2021). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Weaving PT. Malakasari Textile. *Jurnal Study and Management Research*, 18(1), 29-37.
- Indiawati, O. C., Syaâ, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. S. (2022). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kejadian Burnout Syndrome Perawat di RS Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25-41.
- Kardiawan, R. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Sumber*, 1(490), 486.
- Leiter, M. P., & Maslach, C. (2008). A mediation model of job burnout. In Antoniou, A.S.G., & Cooper, C.L. (Eds.). *Research companion to organizational health psychology* (hal. 544-564). Cheltenham, UK: Edward Elgar
- Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2022). Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT "X" & Subsidiary. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 85-95.
- LinkedIn Pressroom. (2017). New LinkedIn Research Shows 75 Percent of 25-33 Years Old Have Experienced Quarter-life Crisis. <https://news.linkedin.com/2017/11/new-linkedinresearch-shows-75-percent-of-25-33-year-oldshave-e>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397– 422
- Mikhriani, M. M. PENGARUH JOB SATISFACTION DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN ORGANIK DAN ANORGANIK DI ASURANSI SYARIAH BUMIPUTERA YOGYAKARTA.
- Mobley, W.H. (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya* Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Robbins, & Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet, CV.
- 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.
- United States Civil Service Commission. Training Leadership Division. (1977). *The employee development specialist curriculum plan: an outline of learning experiences for the employee development specialist*. Civil Service Commission, Bureau of Training, Training Leadership Division.