

## Pengaruh *Work Stress* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Karyawan CV. Media Karya Semarang)

Jirman<sup>1</sup>, Bayu Teguh Wibowo<sup>2</sup>

<sup>1</sup>STIE Anindyaguna Semarang, [jirman009@gmail.com](mailto:jirman009@gmail.com)

<sup>2</sup>STIE Anindyaguna Semarang, [bayutw@yahoo.com](mailto:bayutw@yahoo.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *work stress* dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada 35 pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif eksplanatori dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS. Hasil uji parsial menunjukkan bahwasanya *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ( $p = 0,033$ ) dan *work stress* juga berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ( $p = 0,023$ ). Uji simultan menunjukkan bahwasanya *burnout* dan *work stress* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ( $p = 0,002$ ) dengan koefisien determinasi sebesar 33,3%. Temuan ini mengindikasikan bahwasanya peningkatan *burnout* dan *work stress* dapat meningkatkan keinginan pegawai untuk meninggalkan pekerjaannya, sehingga organisasi perlu menerapkan strategi pengelolaan beban kerja dan dukungan psikologis untuk mempertahankan karyawan.

**Kata Kunci:** *Work Stress, Burnout, Turnover Intention.*

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the effect of work stress and burnout on turnover intention among 35 employees. The research employed a quantitative explanatory method with a total sampling technique. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression with SPSS. Partial test results show that Burnout has a significant effect on Turnover intention ( $p = 0.033$ ) and work stress also has a significant effect on turnover intention ( $p = 0.023$ ). The simultaneous test indicates that burnout and work stress jointly have a significant effect on turnover intention ( $p = 0.002$ ) with a coefficient of determination of 33.3%. These findings indicate that increasing burnout and Work stress can raise employees' intention to leave their jobs; therefore, organizations need to implement workload management strategies and provide psychological support to retain employees.*

**Keywords :** *Work Stress, Burnout, Turnover Intention.*

### A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menjadi aspek yang sangat menentukan dalam keberlangsungan proses bisnis suatu perusahaan, sebab manusia berfungsi sebagai penopang utama bagi jalannya aktivitas produksi guna mencapai tujuan organisasi. Pencapaian perusahaan tidak lepas dari berbagai persoalan, baik yang asalnya dari faktor internal maupun eksternal. salah satu isu yang kerap muncul dalam perusahaan adalah permasalahan terkait karyawan. Tenaga kerja dipandang sebagai aset penting yang berperan dalam mengoptimalkan penggunaan sumber daya lain di dalam organisasi. Sehingga, sistem pengelolaan SDM yang efektif akan menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Karyawan, yang sekaligus merupakan sumber daya manusia, harus mampu menopang jalannya aktivitas organisasi, sebab keberhasilan mereka akan sangat memengaruhi pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian,



perhatian yang memadai terhadap kesejahteraan karyawan menjadi sangat penting agar tujuan dan sasaran perusahaan dapat diwujudkan.

Wicaksono (2020) menjelaskan bahwasanya turnover intention yakni kecenderungan seorang karyawan agar secara sukarela meninggalkan pekerjaannya guna mencari pekerjaan lain yang dianggap lebih baik dibandingkan sebelumnya. Senada dengan itu, Sulistia (2021) menegaskan bahwasanya turnover intention muncul ketika karyawan merasa tidak mampu menyesuaikan diri dengan beban maupun tuntutan organisasi. Ardan dan Jaelani (2021) dalam bukunya yang berjudul "Manajemen Sumber Daya Manusia" menambahkan bahwasanya turnover intention dapat memengaruhi kualitas kinerja organisasi, sebab intensi karyawan untuk pindah pekerjaan seringkali berujung pada berhentinya hubungan kerja, baik secara sukarela maupun karena faktor tertentu.

Penelitian ini difokuskan untuk menelaah "Pengaruh work stress dan burnout terhadap turnover intention karyawan CV Media Karya Semarang." Hasil temuan diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi perusahaan dalam menyusun strategi pengelolaan stress kerja dan beban kerja secara lebih tepat guna menekan tingkat turnover.

## **B. KAJIAN TEORI**

### **Pengertian *Work Stress***

Menurut Handoko yang dikutip oleh Yusup dan Faruq (2021), work stress dapat dipahami sebagai keadaan tertekan yang memengaruhi cara berpikir, perasaan, serta kesehatan mental individu. Bila tekanannya terlalu tinggi, maka kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya bisa terganggu sehingga pelaksanaan tugas tidak berjalan optimal. Sementara itu, Robbins dan Judge dalam Budiasa (2021) menyatakan bahwa work stress merupakan kondisi dinamis yang muncul saat individu dihadapkan pada tuntutan, hambatan, atau tekanan yang berkaitan dengan pencapaian tertentu. Secara umum, work stress terjadi karena adanya ketegangan yang berdampak pada emosi, pikiran, dan fisik. Di sisi lain, Vanchapo (2020) mendefinisikan work stress sebagai kondisi emosional yang lahir ketika beban kerja melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Dengan kata lain, work stress merupakan keadaan tidak seimbang yang mengacaukan aspek fisik maupun psikis, sehingga memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi kerja karyawan. Berdasarkan dari definisi diatas Indikator *work stress* menurut PASTIKA, (2024) adalah:

1. Tuntutan tugas, yaitu aspek pekerjaan seperti kondisi kerja dan tata kerja letak fisik;
2. Tuntutan peran, berkaitan dengan tekanan sebagai konsekuensi dari peran tertentu dalam organisasi;
3. Tuntutan antarpribadi, yakni tekanan yang timbul akibat interaksi dengan rekan kerja;
4. Struktur organisasi, yang ditandai dengan ketidakjelasan jabatan, peran, wewenang, dan tanggungjawab, gambaran intansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab;
5. Kepemimpinan organisasi, gaya kepemimpinan tertentu berpotensi membentuk atmosfer organisasi yang sarat dengan ketegangan, rasa takut, serta kecemasan.

## Pengertian *Burnout*

*Burnout* yaitu suatu kondisi psikologis yang muncul akibat tidak efektifnya dari strategi coping pada individu dalam menghadapi sumber stres yang dialami. *Burnout* merujuk pada kondisi di mana seseorang merasa kelelahan secara mental dan fisik terkait dengan emosi yang kuat dan tuntutan pekerjaan yang tinggi (Nuraini, 2020).

*Burnout* merupakan kondisi terjadinya rasa lelah berlebih pada fisik, mental, serta emosional yang timbul sebagai hasil dari stres emosional jangka panjang (Kusumawati & Dewi, 2021). Kelelahan dapat memengaruhi produktivitas, mutu, kepuasan, dan kinerja. *Burnout* adalah kondisi kelelahan yang muncul akibat tingginya tuntutan pekerjaan, terutama pada pekerja yang beraktivitas di lingkungan dengan tuntutan pelayanan pada banyak pihak, kondisi tersebut umumnya menimbulkan kelelahan berkepanjangan, rasa jenuh, gejala depresi, hingga kecenderungan menarik diri dari pekerjaan (Billah & Wahyuati, 2022).

*Burnout* mempunyai empat indikator menurut (Juhnisa & Fitria, 2020) yakni:

1. Kelelahan Fisik
2. Kelelahan Emosional,
3. Kelelahan Mental, dan
4. Rendahnya Penghargaan Diri.

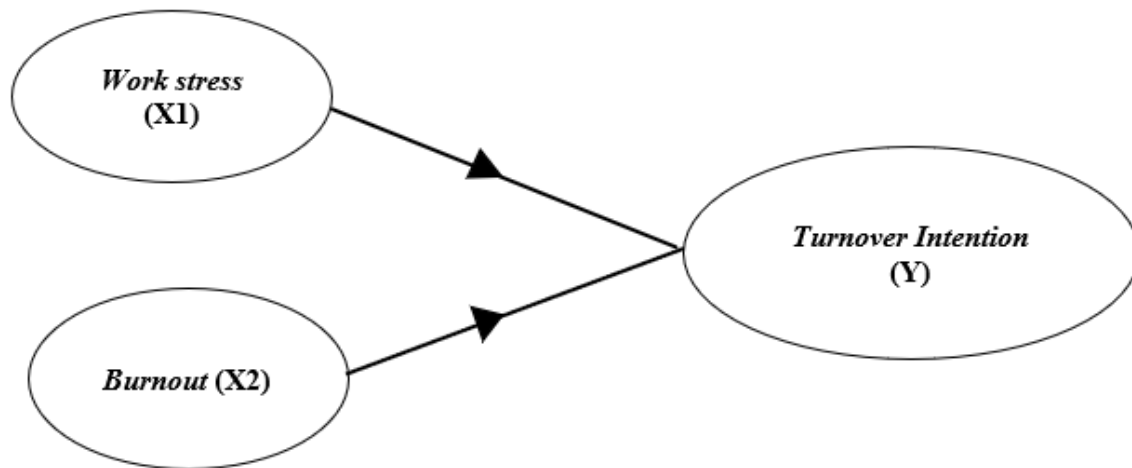
## Pengertian *Turnover Intention*

Turnover intention sebagaimana dijelaskan oleh Paramita dan Hendratmoko (2021), merupakan kecenderungan individu untuk berpindah kerja, namun masih berada pada tahap niat dan belum terealisasi dalam bentuk tindakan nyata, yakni keluar atau berganti tempat kerja. Fenomena ini umumnya muncul akibat ketidakpuasan karyawan pada pekerjaannya, yang pada gilirannya dapat memberikan dorongan keputusan guna meninggalkan organisasi. Staffelbach (dalam Paramita dan Hendratmoko, 2021) menegaskan bahwasanya turnover intention mencerminkan peluang atau niat seseorang dalam periode tertentu untuk melakukan perpindahan kerja, dan kondisi tersebut sering dipandang sebagai tahap awal sebelum terjadinya turnover. Sementara itu, Lestari dan Diana (2022) mendefinisikan turnover sebagai berhentinya seorang karyawan dari pekerjaannya secara sukarela atau berpindah dari satu institusi kerja ke institusi lainnya.

Menurut Jaelani (2021), turnover intention dapat diidentifikasi melalui tiga indikator, yakni pikiran untuk berhenti, keinginan untuk keluar, maupun dorongan untuk mencari pekerjaan baru.

1. Thoughts of quitting menggambarkan kondisi ketika individu mulai mempertanyakan keberlanjutan dirinya di organisasi, biasanya dipicu oleh rasa kecewa atau ketidakpuasan terhadap situasi kerja yang dihadapi.
2. Intention to quit merepresentasikan adanya rencana nyata seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi karena merasa keterlibatannya sudah tidak sesuai dengan harapan maupun kebutuhan pribadi.
3. Intention to search for another job menunjukkan kecenderungan karyawan aktif menjajaki peluang di organisasi lain yang dipersepsikan lebih memberikan keuntungan, baik dari aspek posisi, kompensasi, lingkungan kerja, maupun prospek pengembangan karier. Dalam kajian ini akan mencoba menyusun kerangka berpikir sebagaimana gambar berikut.





**Gambar Kerangka Berpikir Kajian Penelitian**

X1: “Work Stress berpengaruh positif terhadap turnover intention.”

X2: “Burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention.”

X3: “Turnover Intention adalah variabel dependen yang dipengaruhi oleh kedua variabel independen di atas.”

### **C. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori yang mana tujuannya guna menguji pengaruh work stress maupun burnout terhadap turnover intention.

#### **Objek dan Lokasi Penelitian**

Mengutip karya metodologi bisnis, menurut Sugiyono dikutip dalam buku (Albar & Kulsum, 2021) bahwasanya objek penelitian dipahami sebagai karakteristik, atribut, atau nilai yang melekat pada individu, benda, maupun aktivitas tertentu yang menunjukkan adanya variasi, kemudian secara sadar ditentukan oleh peneliti sebagai fokus kajian untuk dianalisis hingga menghasilkan suatu kesimpulan. Dengan kata lain, objek penelitian merupakan topik permasalahan yang dikaji dalam penelitian. Sehingga objek penelitian ini adalah kondisi burnout dan workstress terhadap turnover intention yang dialami oleh 35 karyawan CV Media Semarang. Adapaun lokasi ini penelitian ini yaitu di CV Media Karya Semarang, kota Semarang.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dapat dipahami sebagai himpunan generalisasi yang mencakup objek maupun subjek dengan ciri serta atribut tertentu yang ditetapkan peneliti sebagai fokus kajian untuk ditelaah hingga menghasilkan simpulan. Sementara itu, sampel merupakan fragmen dari populasi yang diposisikan sebagai representasi dalam proses penelitian (Sugiyono, 2022). Dengan kata lain, populasi sebagai keseluruhan wilayah generalisasi yang meliputi obyek atau subyek dengan karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti guna dikaji maupun diambil kesimpulannya. Sedangkan sampel merupakan bagian dari populasi.

Dalam temuan ini, populasi terdiri dari seluruh karyawan CV Media Karya Semarang yang berjumlah 35 orang. Seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan Teknik sensus atau sampling jenuh.

### **Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Proses pengumpulan data dapat bersumber dari data primer maupun sekunder. Data primer merujuk pada informasi yang didapatkan secara langsung dari pihak pertama melalui aktivitas pengumpulan data yang dilakukan peneliti sendiri. Sebaliknya, data sekunder yaitu informasi yang tidak dihimpun secara langsung oleh peneliti, melainkan berasal dari sumber yang telah tersedia sebelumnya, baik berupa dokumen maupun pihak lain (Sugiyono, 2022).

Pada temuan ini, data primer diperoleh melalui hasil kuesioner tertutup yang dibagikan secara online dengan digunakannya google form kepada 35 karyawan CV Media Karya Semarang. Kuesioner tersebut menggunakan skala likert dengan rentang penilaian 1-5 guna mengukur tanggapan responden sejalan dengan variable penelitian. Sementara itu, data sekunder ini bersumber dari profil CV Media Karya Semarang, struktur organisasi, jumlah karyawan, laporan tahunan, serta referensi teoritis yang relevan dari buku jurnal, dan literatur ilmiah lainnya.

### **Teknik Analisis Data**

#### **Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda sebagai perluasan dari regresi linier sederhana, yakni metode analitis yang dimanfaatkan untuk memperkirakan kebutuhan atau kecenderungan di masa mendatang. Fokus penelitian ini diarahkan pada pengujian keabsahan hasil regresi linier berganda. Adapun persamaannya yaitu:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Keterangan :

$Y$  = *Turnover intention*

$\alpha$  = Konstanta

$X_1$  = *Work stress*

$X_2$  = *Burnout*

$\beta_1$  = koefisien regresi  $X_1$

$\beta_2$  = koefisien regresi  $X_2$

#### **Analisis Koefisien Korelasi**

Derajat hubungannya di antara dua variabel ditunjukkan dengan koefisien korelasi (R). Seberapa erat keterhubungan kedua variabel diperlihatkan dari nilai koefisien korelasi yang diperoleh melalui analisis korelasi.

#### **Analisis Koefisien Determinasi**

Analisis koefisien determinasi menurut Ghozali (2018) merupakan evaluasi kapasitas pengukuran variabel terikat oleh model. Jadi, kisaran nilai koefisien determinasi adalah 0 sampai 1. Adapun rumusnya meliputi:

$$\text{Rumus : } Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

$R^2$  : Koefisien Korelasi



### Uji Hipotesis

Hipotesis ialah instrumen penting untuk penyelidikan ilmiah dan tidak dapat diabaikan karena merupakan alat yang berfungsi. Untuk lebih spesifiknya, hipotesis menjelaskan bagaimana dua variabel atau lebih mempunyai hubungannya satu sama lain (Singarimbun & Effendi, 2020).

### Uji t Secara Parsial

Uji ini dimanfaatkan guna menelaah sejauh mana independen memberikan pengaruhnya yang signifikan pada dependen. Adapun ketentuannya yaitu:

1. Dapat ditarik kesimpulan bahwasanya independen maupun dependen tidak mempunyai keterkaitannya apabila nilai sig. diperoleh > 0,05.
2. Dapat disimpulkan bahwasanya variabel independen sedikit berdampak terhadap variabel terkait jika sig <0,05.

### Uji F Secara Simultan

Uji ini digunakan guna menilai sejauh mana independen secara kolektif memengaruhi dependen. Ketentuannya yaitu:

1. Dapat disimpulkan bahwasanya independen tidak memberikan pengaruhnya dengan simultan pada dependen apabila nilai sig. > 0,05.
2. Variabel independen dinyatakan mempunyai pengaruhnya dengan bersama pada dependen apabila nilai sig. < 0,05.

## D. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dimanfaatkan guna menelusuri keterkaitan antara independen dengan dependen. Proses pengolahan data statistik pada analisis ini dilakukan melalui dukungan perangkat lunak SPSS. Secara lebih rinci, temuan penelitian yang diperoleh melalui metode regresi linier berganda disajikan:

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients	
1	(Constant)	5.343	1.573		.002
	BURN OUT	.191	.086	.341	.033
	WORK STRESS	.182	.076	.365	.023

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Dari hasil tabel coefficients di atas, nilai konstanta sebesar 5,343 menunjukkan bahwasanya jika *variable burnout* dan *work stress* bernilai nol, maka nilai *turnover intention* yang diprediksi adalah 5,343.

Variable *burnout* memiliki koefisien regresi sebesar 0,191 dengan nilai t sebesar 2,230 dan signifikan  $p=0,033$  ( $<0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwasanya *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, peningkatan pada *burnout* akan diikuti oleh peningkatan pada *turnover intention*.

Variable *work stress* memiliki koefisien regresi sebesar 0,182 dengan nilai t sebesar 2,387 dan signifikan  $p=0,023$  ( $0,05$ ). Ini menunjukkan bahwasanya *work stress* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat *work stress* semakin tinggi pula *turnover intention*.

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	36.882	2	18.441	7.996	.002 <sup>b</sup>
	Residual	73.804	32	2.306		
	Total	110.686	34			

a. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

b. Predictors: (Constant), *WORK STRESS*, *BURN OUT*

Hasil analisis pada table ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 7,996 dengan signifikansi  $p=0,002$ . Nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ini menunjukkan bahwasanya model regresi yang dibentuk secara simultan antara variable *burnout* dan *work stress* terhadap *turnover intention* adalah signifikan. Dengan demikian, kedua variable bebas tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap variable berikut.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.577 <sup>a</sup>	.333	.292	1.519

a. Predictors: (Constant), *WORK STRESS*, *BURN OUT*

b. Dependent Variable: *TURNOVER INTENTION*

Berdasarkan hasil dari tabel Model Summary menunjukkan bahwasanya nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,577. Hal ini memiliki makna adanya hubungan yang kuat antara variable *burnout* dan *work stress* secara simultan terhadap *turnover intention*. Nilai R square sebesar 0,333 mengindikasikan bahwasanya kedua variable bebas tersebut mampu menjelaskan 33,3% variasi pada variable *turnover intention*, sedangkan sisanya sebesar 66,7% dijelaskan oleh variable yang tidak dimasukkan dalam model. Nilai adjusted R square sebesar 0,292 memperhitungkan jumlah predictor dalam model, yang tetap menunjukkan kontribusi moderat. *Standard error on the estimate* sebesar 1,519 menunjukkan tingkat kesalahan prediksi dari model regresi.

## E. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwasanya *work stress* dan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover intention*. Model regresi menunjukkan bahwasanya 33,3% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Secara parsial, *work stress* memiliki pengaruh yang sedikit lebih dominan dibanding *burnout*, meskipun keduanya sama-sama memberikan kontribusi nyata. Hal ini mengindikasikan bahwasanya peningkatan tingkat *work stress* maupun gejala *burnout* pada karyawan akan cenderung meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu mengembangkan program manajemen *work stress* yang komprehensif, seperti pelatihan manajemen waktu, penyediaan fasilitas relaksasi, dan



- pemberian dukungan psikologis. Meningkatkan keseimbangan beban kerja dengan kapasitas individu untuk mencegah akumulasi stres yang berlebihan.
2. Disarankan untuk mengembangkan upaya dalam mengurangi tekanan, masalah, dan rasa stress agar tidak berdampak buruk pada Kesehatan fisik maupun emosional, seperti teknik relaksasi, olahraga rutin, atau konsultasi psikologis, guna mengurangi dampak stres dan *burnout* . Menjaga komunikasi terbuka dengan atasan terkait hambatan kerja yang dihadapi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Albar, K., & Kulsum, U. (2021). Metodologi Penelitian Bisni. Jakarta: Guepedia.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: *Turnover intention* Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan. Banyumas: Cv. Pena Persada.
- Billah, A. S., & Wahyuati, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja, *Burnout* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan CV. Pangan Jaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(4).
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23.
- Juhnisa, E., & Fitria, Y. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap *Burnout* karyawan pada PT PLN (persero) dengan dukungan sosial sebagai variabel mediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(4), 168.
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran *Work Stress* Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Burnout* Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 10(3), 209. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2021.v10.i03.p01>
- Nuraini, L. (2020). Pengaruh job insecurity dan *Burnout* terhadap *Turnover intention* dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi emoiris PD BPR Bank BAPAS 69 Kabupaten Magelang).
- Pastika, I. G. (2024). *Pengaruh Konflik Organisasi, Work Stress, Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Batur Natural Hot Spring Kintamani)* (Doctoral dissertation, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Singarimbun, M., & Effendi, S. (2020). Metode Penelitian Survai. LP3 ES.
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kualitatif (untuk penelitiah yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif, dan konstruktif). Bandung: Alfabeta Bandung.
- Yusup, M., Saifillah, M. P. D. M. S., & Al Faruq, M. P. I. (2021). *Manajemen Konflik dan Stres (Orientasi dalam Organisasi)*. BuatBuku. com.
- Workload, E. P. (2022). Pengaruh *Work Stress* Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi Pada J&T Express Garut 01 (Pt. Global Jet Express) Oleh: Tita Rachtawati Santanu. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 11(4).