

Pengaruh *Burnout* Karyawan, Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan

Nabella Daffa¹, Femei Purnamasari², Octa Supriyaningsih³

^{1,2,3} Program Manajemen Bisnis Syariah, Univeristas Islam Negeri Raden Intan Lampung
e-mail: nabelladaffa@gmail.com, femeipurnamasari@radenintan.ac.id.,
oktasupriyaningsih@radenintan.ac.id.

Abstract

A person can stop working because of unilateral termination of employment or voluntary termination. This voluntary termination can be avoided if the company pays attention to factors that can cause employees to want to stop working, such as employee burnout, nonphysical work environment and compensation. This research uses a quantitative approach, conducted at PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur. The results of this study indicate that employee burnout variables have a positive and significant effect on turnover intention, non-physical work environment has a positive and significant effect on turnover intention, and compensation has a negative and significant effect on turnover intention. Islamic business ethics pays attention to all activities in the company, both from the point of view of superiors who are required to provide rights and carry out responsibilities towards employees by treating employees well and the point of view of employees by paying attention to the rights and obligations of employees to carry out the work that has been given seriously and sincerely.

Keywords: *Employee Burnout, Non-Physical Work Environment, Compensation and Turnover Intention.*

Abstrak

Seseorang dapat berhenti bekerja karena faktor pemutusan hubungan kerja secara sepihak atau pengajuan berhenti bekerja secara sukarela. Pengajuan pemberhentian secara sukarela ini dapat dihindari jika perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang dapat menjadi penyebab timbulnya rasa ingin berhenti bekerja yang dialami karyawan, seperti burnout karyawan, lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dilakukan di PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel burnout karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention., serta kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Etika bisnis Islam memperhatikan segala kegiatan yang ada pada perusahaan, baik dari sudut atasan yang diwajibkan memberikan hak dan melaksanakan tanggung jawab terhadap karyawan dengan memperlakukan karyawan secara baik dan sudut pandang karyawan dengan memperhatikan hak dan kewajiban karyawan melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan dengan bersungguh-sungguh dan ikhlas.

Kata Kunci : Burnout karyawan, Lingkungan Kerja Non-Fisik, Kompensasi dan Turnover Intention

1. PENDAHULUAN

Kelelahan kerja yang dialami karyawan dan biasa dikenal sebagai burnout. Kemunculan burnout ditandai dengan gejala kelelahan emosional yang disebabkan adanya ketidakseimbangan antara tuntutan yang diterima dan kemampuan yang dimiliki. Hal ini menyebabkan perubahan sikap serta tingkah laku karyawan menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya, seperti yang kita ketahui kinerja karyawan menentukan tingkat produktivitas perusahaan, karyawan yang mengalami kelelahan baik psikis dan fisik akan memiliki etos kerja yang rendah dan pada akhirnya tidak mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan merugikan perusahaan. Karyawan akan memiliki semangat dan gairah kerja melalui beberapa faktor salah satunya ialah lingkungan kerja yang mencakup lingkungan kerja fisik dan non fisik, lingkungan kerja merupakan keadaan tempat kerja yang berhubungan

secara langsung dalam setiap aktivitas perusahaan. Lingkungan kerja non fisik meliputi hubungan antar rekan kerja, atau atasan dan bawahan seperti sikap saling menghargai, keramahan, dan lainnya. Suasana lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan memberikan motivasi bagi seseorang dalam melaksanakan kewajibannya serta dapat juga memicu ketenangan.

Guna tetap mempertahankan keberadaan sumber daya manusia langkah yang dilakukan perusahaan adalah memberikan kompensasi kepada karyawan, kompensasi diberikan secara langsung dan tidak langsung. Termasuk di dalamnya kompensasi langsung mencakup gaji, upah, upah insetif, sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari asuransi, cuti, tunjangan, pelatihan dan sebagainya. Kompensasi dipandang sebagai penghargaan atau imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi yang maupun kinerja terbaik yang telah diberikan kepada perusahaan. Selain itu, tujuan kompensasi lainnya yaitu menjamin sumber nafkah karyawan, mendorong semangat kerja dan prestasi kerja, meningkatkan harga diri karyawan serta mencegah karyawan meninggalkan perusahaan.

Keinginan untuk berpindah dari satu pekerjaan lain ke pekerjaan lainnya dikenal sebagai turnover intention, keinginan ini biasanya dilakukan secara sukarela dan disebabkan oleh beberapa alasan. Terjadinya turnover intention dapat mengancam perusahaan kekurangan tenaga kerja dan menimbulkan ketidak stabilan kondisi tenaga kerja serta timbulnya peningkatan biaya lainnya dan kondisi tersebut dapat mengganggu berjalannya siklus operasional perusahaan serta akan berdampak pada aspek di dalam perusahaan. Keinginan untuk keluar dari pekerjaan biasanya disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan pada perusahaan dimana apa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan kontribusi dan tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja. Penerapan etika bisnis dapat memperkecil tingkat keinginan karyawan untuk mengundurkan diri karena dengan menerapkan etika bisnis perusahaan mampu menciptakan suasana profesional dan saling menghormati, meningkatkan komunikasi serta setiap individu merasa dihormati.

2. METODE PENELITIAN

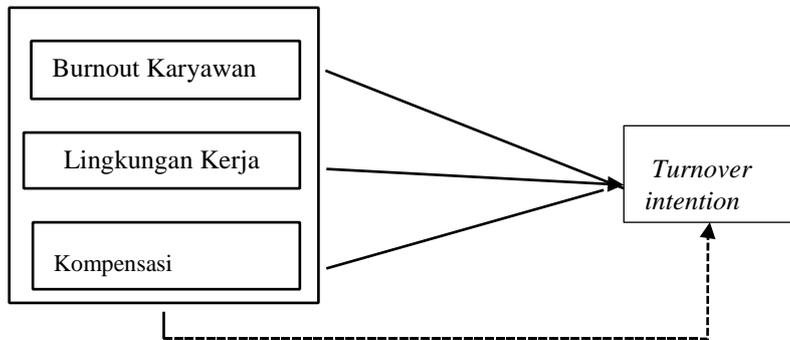
Metode penelitian meliputi beberapa jenis seperti kualitatif dan kuantitatif, dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif tipe explanatory reserch, dimana metode ini menguji teori-teori tertentu dengan melakukan penelitian pada hubungan antar variabel, pengukuran dilakukan dengan instrumen penelitian sehingga data yang didapat terdiri dari angka-angka yang dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik.

Populasi diartikan sebagai suatu kelompok atau jumlah keseluruhan objek penelitian, populasi memiliki karakteristik tertentu yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Pada penelitian kali ini peneliti memilih seluruh karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur dengan jumlah sebanyak 148, Jenis nonprobability sampling yang digunakan dalam penelitian ini ialah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel dalam penelitian, hal ini dikarenakan populasi pada penelitian ini memiliki jumlah yang sedikit.

Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner. Observasi ialah melakukan pengamatan secara langsung suatu objek tertentu dengan tujuan memperoleh data dan informasi terkait objek tersebut dan dapat juga diartikan sebagai kegiatan mengenali dan mencatat fakta atau kejadian yang sering melibatkan pengukuran dengan instrumen, Wawancara diartikan sebagai percakapan tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang atau lebih, wawancara berlangsung antara narasumber dan pewawancara dengan tujuan mengumpulkan data-data berupa informasi . Penelitian ini melakukan wawancara dengan karyawan PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur sebagai narasumber. Kuesioner merupakan teknik mengumpulkan data dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab, pertanyaan-pertanyaan tersebut dibuat sesuai dengan indikator variabel yang ada dalam penelitian, tipe pertanyaan dalam kuesioner dibagi menjadi dua yaitu terbuka dan tertutup.

Kerangka Berpikir

1. Parsial.
2. Simultan _____



3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini ialah 90 orang karyawan PT Cahaya Lestari Teguh Makmur yang mengalami turnover intention, dengan presentase sebesar 58% untuk karyawan laki-laki dan 42% karyawan perempuan artinya disimpulkan bahwa karyawan PT. Cahaya Lestari Teguh Makmur didominasi oleh karyawan laki-laki. Dilihat dari divisi pekerjaan maka 27% pada bagian Administrasi, 25 % pada divisi sales, 11% pada divisi gudang, 30% divisi buruh angkut, 7% divisi logistik.

Uji Validitas

Uji validitas diadakan guna mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner dari tiap variabel, hasil Uji validitas yang sudah dilakukan pada tinjauan ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Variabel *Burnout Karyawan*

Indikator	R hitung	R tabel	keputusan
B1	0,529	0,173	Valid
B2	0,730	0,173	Valid
B3	0,743	0,173	Valid
B4	0,465	0,173	Valid
B5	0,580	0,173	Valid
B6	0,570	0,173	Valid
B7	0,587	0,173	Valid
B8	0,570	0,173	Valid
B9	0,547	0,173	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Non-Fisik

Indikator	R hitung	R tabel	keputusan
LK1	0,689	0,173	Valid
LK2	0,659	0,173	Valid
LK3	0,586	0,173	Valid
LK4	0,605	0,173	Valid
LK5	0,705	0,173	Valid
LK6	0,508	0,173	Valid
LK7	0,617	0,173	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Indikator	R hitung	R tabel	keputusan
K1	0,592	0,173	Valid
K2	0,146	0,173	Valid
K3	0,694	0,173	Valid
K4	0,680	0,173	Valid
K5	0,686	0,173	Valid
K6	0,460	0,173	Valid
K7	0,554	0,173	Valid
K8	0,390	0,173	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Indikator	R hitung	R tabel	keputusan
TI1	0,751	0,173	Valid
TI2	0,826	0,173	Valid
TI3	0,824	0,173	Valid
TI4	0,809	0,173	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24

Tabel diatas menunjukkan hasil uji validitas dengan item kuesioner 4 variabel sebanyak 28 item pernyataan dan disebarkan kepada 90 responden, uji validitas dilakukan dengan membandingkan R hitung dan R tabel, dimana variabel dinyatakan valid apabila R hitung bernilai lebih besar dari R tabel dan sebaliknya, R tabel untuk jumlah responden (N=90) penelitian ini adalah 0,173 dengan tingkat signifikan 5% dari hasil pengujian yang telah tersaji maka, seluruh varibel memiliki nilai R hitung lebih besar dari R tabel dan dapat dikatakan valid

Uji Reliabilitas Data

Dalam melakukan uji keakuratan pada tiap-tiap variabel digunakan instrumen alpha cronbach, jika $\alpha > 0,6$ artinya dianggap reliabel atau dapat disebut bernilai konsisten untuk mengukur adanya pengaruh atau tidak antar variabel dan sebaliknya jika lebih kecil dari nilai alpha maka dinyatakan tidak reliabel.

Tabel 4.17
Tabel Keputusan Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach alpha	Nilai Standar Reliabilitas	Keputusan
<i>Burnout Karyawan</i>	0,771	>0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja Non-Fisik	0,738	>0,6	Reliabel
Kompensasi	0,677	>0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,814	>0,6	Reliabel

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji T

Uji t merupakan suatu pengujian secara parsial atau sendiri-sendiri antara variabel burnout karyawan (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2) dan kompensasi (X3) terhadap variabel turnover intention (Y). Suatu variabel dapat dikatakan berpengaruh parsial apabila memiliki nilai sig lebih kecil dari probabilitas (α) sebesar 0,05 atau memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari pada nilai t tabel :

$$t = (\alpha(0,05)/2; n (90)-k(3)-1) = t (0,025;90) \text{ t tabel} = 1,662$$

Tabel 4.22
Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-2,482	1,814		-1,368	,175
Burnout Karyawan	,471	,052	,687	9,092	,000
I Lingkungan Kerja	,080	,030	,205	2,713	,008
Kompensasi	-,039	,019	-,151	-2,046	,044

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel 4.23
Hasil Kesimpulan Uji t

Variabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
<i>Burnout</i> Karyawan	9,092	0,000	H1 diterima
Lingkungan Kerja Non- Fisik	2,713	0,008	H2 ditolak
Kompensasi	2,046	0,044	H3 diterima

Tabel di atas menunjukkan bahwa :

nilai sig. Variabel burnout karyawan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,005 dan memperoleh nilai t hitung 9.092 atau lebih besar dari t tabel 1,662. Berdasarkan hasil tersebut sebagaimana dasar pengambilan keputusan yang menyatakan bahwa apabila nilai sig. Yang diperoleh pada saat uji t parsial lebih kecil dari 0,05 dan memiliki nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel sebesar 1,662, maka dapat disimpulkan bahwa H1 dalam penelitian ini diterima, dimana burnout karyawan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap minat turnover intention.

Nilai Sig. variabel lingkungan kerja non-fisik sebesar 0,008 atau lebih kecil dari 0,05 serta memperoleh nilai t hitung 2,713 artinya lebih besar dari tabel t dimana tabel t sebesar 1662, hasil ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, maka H2 di tolak karena hasil pengujian berbanding terbalik dengan H2 yang menduga bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik akan berpengaruh negatif dan signifikan turnover intention.

Nilai Sig. variabel kompensasi adalah sebesar 0,044 artinya lebih kecil dari 0,05 serta mendapat nilai t hitung - 2,046 lebih kecil dari T tabel, karena t hitung menunjukkan nilai negatif maka artinya variabel kompensasi berpengaruh secara negatif terhadap turnover intention yang mana artinya H3 diterima.

Hasil Uji F

Uji F dilakukan untuk melihat apakah suatu pengujian secara simultan atau bersama-sama antara variabel burnout karyawan (X1), Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) serta Kompensasi (X3) terhadap turnover intention (Y). Tingkatan yang digunakan dalam penelitian ini ialah sebesar 0,05 atau 5%, dimana jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka dapat diartikan bahwa variabel bebas secara simultan mempengaruhi variabel terikat, hasil uji F dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.24
Hasil Kesimpulan Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	336,149	3	112,050	36,713	,000 ^b
I Residual	262,473	86	3,052		
Total	598,622	89			

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja , Burnout Karyawan

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai Sig sebesar 0,000 artinya lebih kecil dibandingkan nilai alpha sebesar 0,05 hal ini diartikan bahwa variabel *burnout* karyawan, lingkungan kerja non-fisik, dan kompensasi berpengaruh secara simultan atau bersama-sama

terhadap *turnover intention*, melihat hasil uji F pada tabel tersebut juga menandakan bahwa model regresi berganda ini layak digunakan.

Hasil Uji Kofisiensi Determinasi R²

Uji koefisien determinasi R² merupakan suatu pengujian untuk mengukuseberapa besar kontribusi variabel *burnout* karyawan (X1), lingkungan kerja non-fisik (X2), kompensasi (X3) terhadap variasi perubahan variabel terikat yaitu *turnover intention* (Y) adapun hasil uji Determinasi R², yaitu :

Tabel 4.25
Hasil Uji Kofisiensi Determinasi R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,749 ^a	,562	,546	1,74700

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja , Burnout Karyawan
- b. Dependent Variable: Turnover Intention

Tabel diatas menunjukkan bahwa nilai R *square* yang diperoleh ialah sebesar 0,562 atau apabila dipresentasikan menjadi sebesar 56,2 % , hal tersebut artinya variabel *burnout* karyawan, lingkungan kerja non-fisik dan kompensasi memiliki tingkat kontribusi sebesar 56,2% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian sebesar 43,8%.

4. KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa dengan memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan dapat meminimalisir terjadinya *turnover intention* pada karyawan. Perasaan ingin keluar dari suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya di sebabkan oleh ancaman fisik melainkan psikis. Dari hasil pengujian ini diperoleh hasil pengujian hipotesis berupa analisis regresi berganda ialah dengan persamaan $Y = a + bX1$, hingga diperoleh hasil $Y = -2,482 + 0,471X1$ kofisien regresi *burnout* karyawan bernilai positif 0,471 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, dapat disimpulkan bahwa *burnout* karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur akan semakin pula niat karyawan untuk keluar dari perusahaan, begitupun sebaliknya.

Hasil pengujian pada X2 atau variabel lingkungan kerja non-fisik pada pengujian hipotesis linear berganda menghasilkan nilai positif 0,008 dengan persamaan $Y = -2,486 + 0,80$ dengan signifikan $0,008 < 0,05$ dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berbeda dengan hipotesis yang telah diduga sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja non-fisik tidak menjadi faktor penyebab terjadinya *turnover intention* pada karyawan PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur.

Hasil pengujian pada variabel kompensasi ialah persamaan $Y = - 0,39$ dengan Sig. $0,044 < 0,05$ artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dinilai juga jika kompensasi yang diterima karyawan PT.Cahaya Lestari Teguh Makmur mengalami kenaikan maka *turnover intention* akan menurun. 84 *Burnout* karyawan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* dengan dibuktikan pada tabel F hitung yang diperoleh sebesar 36,713 dengan nilai Sig. $0,000 < 0,05$ hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X1,X2 dan X3 berpengaruh secara simultan.

5. DAFTAR PUSTAKA

Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi, 'Pengaruh Motivasi Kerja , Lingkungan Kerja , Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember', 4.1 (2019), 47–62

Alfiyah, Avif, Wilujeng Luthfiyah, Nidaul Ishlah, and Kata Kunci, 'KONSEP BALANCE DALAM AYAT ETOS KERJA (Analisis QS . Al-Syahr : 7 , QS . Al-Qas as : 77 Dan QS . Al- Jumu ' Ah', 6.1 (2022), 109–20

Andjarwati, Tri, 'Motivasi Dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, Dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland', Ilmu Ekonomi Dan Manajemen, 01 (2020)

Harto, Budi, Dasar Manajemen Bisnis (batam: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri, 2021)

Hastyorini, Irim Rismi, Ketenagakerjaan (Klaten: cempaka putih, 2019)

Hery Winoto Tj, 'Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention PT. NBK', 8.5 (2019), 55

Hidayat, Rahmat, and Candra Wijaya, Ayat-Ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia, 2017

Maslach, Christina, 'Burnout: A Multidimensional Perspective', Professional Burnout, July, 1993, 19–32 <<https://doi.org/10.4324/9781315227979-3>>

Milenia Putri, Novia, 'Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja', Jurnal Ilmu Manajemen, 10.2 (2022), 502–9

Omodan, Bunmi I., Cias T. Tsotetsi, and Bekithemba Dube, 'Analysis of Human Relations Theory of Management: A Quest to Re-Enact People's Management towards Peace in University System', SA Journal of Human Resource Management, 18.December (2020), 0–10 <<https://doi.org/10.4102/sajhrm.v18i0.1184>>

Paramita, Ayu, and Christiawan Hendratmoko, 'Menguji Pengaruh Burnout, Job Insecurity, Work-Family Conflict Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Turnover Intention', Jurnal Manajemen, 13.3 (2021), 365–73

Permatasari, Sheila Ayu Pramesti, and Ririn Tri Ratnasari, 'Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Nurul Hayat Surabaya', Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan, 7.5 (2020), 852 <<https://doi.org/10.20473/vol7iss20205pp852-860>>

Philips, Jack J, Accountability in Human Resource Management (Houston: Gulf Publishing Company, 1945)

Pramono, Joko, 'Pengaruh Faktor Higine Dan Pemuas Pada Motivasi Dan Kinerja: Uji Terhadap Teori Herzberg', Jurnal Fakultas Ekonomi : OPTIMAL, 1.1 (2020), 1–12

Rachmat Bin Badani Tempo, Akhmad Hanafi Dain Yunta, and Saifullah Bin Anshor, 'Tinjauan Fikih Terhadap Nasihat Kepada Penguasa', NUKHBATUL 'ULUM: Jurnal Bidang Kajian Islam, 5.2 (2019), 106–24 <<https://doi.org/10.36701/nukhbah.v5i2.86>>

Radjab, Enny, and Andi Jam'an, Metode Penelitian Bisnis (Makasar, 2017) <<https://www.ptonline.com/article>.