**HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PT. AGROLESTARI MANDIRI DIVISI III**

**Amalia Fitri Eryanti1, Domnina Rani Puna Rengganis, S.Psi., M.Si., CPHR2**

Universitas Mercu Buana Yogyakarta

Amaliafitri788@gmail.com

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Agrolestari Mandiri Divisi III. Hipotesis yang diajukaan dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Agrolestari Mandiri Divisi III. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang berusia 21-40 tahun, karyawan pekerja tetap,dan masa kerja minimal 1 tahun dengan jumlah subjek 60 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan Skala *burnout* dan *turnover intention*, metode analisis data menggunakan metode analisis *product moment* dari Pearson. Hasil analisis data diperoleh *(rxy)* = 0.700 dengan p= 0,000 (P < 0,05) , yang berarti terdapat hubungan positif antara *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan PT. Agrolestari Mandiri Divisi III. Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyatakan bahwa hipotesis terbukti. Variabel *burnout* dalam penelitian ini memberikan kontribusi sebesar 48,9% terhadap *turnover intention* dan 51.1% dipengaruhi oleh faktor budaya perusahaan, komitmen organisasi, *work life balance,* kepribadian, dan masa kerja.

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

***THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND***

***TURNOVER INTENTION OF EMPLOYEES PT. AGROLESTARI MANDIRI DIVISION III***

Amalia Fitri Eryanti1 Domnina Rani Puna Rengganis, S.Psi., M.Si., CPHR2

*Faculty of Psychology, University of Mercu Buana Yogyakarta*

Amaliafitri788@gmail.com

**Abstract**

*This study aims to determine the relationship between burnout and turnover intention of employees PT Agrolestari Mandiri Division III. The subjects in this study were employees aged 21-40 years,permanent employee, and minimum work periode of one year with a total of 60 people. The method of data collection in this study uses burnout scale and turnover intention scale, data analysis method uses product moment analysis method from Pearson. The results of the correlation coefficient (rxy) =* 0.700 *(P <0,000), which means that there is a positive relationship between burnout and turnover intention of employees PT Agrolestari Mandiri Division III. Based on the results of the study, the researcher stated that the hypothesis was proven. The burnout variables in this study contributed 48,9% to turnover intention and 51.1% was influenced by corporate culture, organizational commitment, work life balance, personality and tenure.*

***Keywords: Burnout, Turnover Intention***

**PENDAHULUAN**

PT. Agrolestari Mandiri adalah perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. PT. Agrolestari Mandiri adalah salah satu pabrik kelapa sawit (PKS) milik PT.SMART Tbk berlokasi di Kecamatan Nanga Tayap Kabupaten Ketapang Provinsi Kalimantan Barat. PKS Agrolestari Mandiri dibangun pada tahun 2009 dan mulai beroperasi penuh pada bulan Juli 2010 sampai sekarang. PT. Agrolestari Mandiri menjadi pabrik kelapa sawit pertama untuk wilayah Kalimantan Barat yang merupakan Pabrik Sinar Mas (PSM) ketujuh milik SMART Tbk. Sebagai PKS pertama PT.Agrolestari Mandiri juga menjadi pabrik percontohan untuk wilayah Kalimantan Barat. PT. Agrolestari Mandiri adalah anak perusahaan dari Sinar Mas yang merupakan perusahaan multinasional. Perusahaan Multinasional adalah suatu perusahaan yang memiliki produksi, penjualan dan aktivitas lain yang menghasilkan pendapatan pada sejumlah negara melalui investasi berupa impor dan ekspor sebagai dasar dari operasi internasional perusahaan yang bersangkutan 10 Sinar Mas Agro Resources and Technology (PT. SMART Tbk) adalah salah satu perusahaan publik produk konsumen berbasis kelapa sawit yang terintegrasi dan terkemuka di Indonesia yang berkomitmen pada produksi minyak sawit yang berkelanjutan.

Adanya tuntutan-tuntutan globalisasi SDM yang tidak memiliki kesanggupan maka akan menganggap pekerjaan sebagai beban. Karena dalam menjalankan pekerjaan sebagai suatu keharusan dan tuntutan, akhirnya kondisi yang dirasakan karyawan bukanlah makna kerja. SDM yang beranggapan bahwa pekerjaan sebagai beban itu dapat dikatakan bahwa SDM tersebut memiliki etos kerja yang rendah, perkembangan manajemen sumber daya manusia ini dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan kinerja yang diterapkan terhadap pekerja. (Rahmawati & Mikhriani, 2016).

Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek krusial yang menentukan keefektifan suatu organisasi, oleh karena itu adanya perekrutan, penyeleksian, sampai mempertahankan sumber daya manusia itu merupakan organisasi yang senantiasa perlu melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi manajemen sumber daya manusia. (Adi & Ratnasari, 2015).

Dalam kenyataannya ada suatu hal terjadi dimana kinerja perusahaan telah membaik dapat rusak baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku yang dilakukan karyawan. (Adi & Ratnasari, 2015). Perilaku yang dapat menimbulkan adanya keputusan karyawan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya disebut dengan *turnover intention*. Menurut Mobley (2011) *Turnover* *intentions* adalah kecendrungan atau niat berhentinya karyawan sebagai anggota organisasi atau perusahaan dan disertai pemberian imbalan keuangan oleh organisasi yang bersangkutan.

Dari hasil wawancara dengan 7 dari 9 subjek pada tanggal 29 januari 2019 dan 30 januari 2019 di PT Agrolestari Mandiri divisi III, terdapat bahwa karyawan tersebut memang memiliki niat keluar dari perusahaan, sering membayangkan jika mendapat pekerjaan yang lebih dari ini, sering mendapat tawaran pekerjaan lain dari rekan yang terkadang mempengaruhi karyawan untuk pindah dari pekerjaannya saat ini, dan ada beberapa karyawan yang memilih untuk berhenti bekerja karena jauhnya jarak dari rumah ke tempat kerja tersebut.

Menurut Meydiana, Prasetya, dan Sulistyo (2018) antara lain adalah (a) *Burnout*, (b) Komitmen Organisasional, (c) Promosi, (d) Kepuasan Pembayaran, dan (e) *Work Life Balance.* Pada penelitian ini, salah satu pemicu *turnover intention* yang akan berakibat pada tindakan nyata *turnover* pada karyawan adalah masalah *burnout* yang dirasakan oleh karyawan.

*Turnover intention* akan terjadi apabila si karyawan tidak bisa mengendalikan *burnout* saat mendapatkan tugas atau mengejar target tertentu dari perusahaan. (Rahmawati & Mikhriani, 2016). *Burnout* mempengaruhi karyawan yang menyebabkan melakukan tindakan *Turnover intention*.

Menurut Maslach, Leiter, dan Schaufeli (2008) *Burnout* diakui sebagai masalah potensial dalam rentang yang luas pekerjaan, dan di banyak negara yang berbeda.

Pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, karyawan mengeluh jarak rumah dan kebun sangat jauh yang mengakibatkan kelelahan dirasakan oleh karyawan, beberapa karyawan mengalami kelelahan secara emosi dan fisik ketika bekerja, dimana pekerjaan yang harus mereka selesaikan harus tepat pada waktunya karena memiliki target.

Ketika karyawan sudah menghabiskan seluruh tenaga dalam mengerjakan tugas mereka dan pikiran mereka untuk menyelesaikan pekerjaan secara terus menerus dengan tugas yang overload, tanpa disertai mentoring yang baik dari atasan dan tanpa istirahat yang cukup, maka karyawan tersebut dapat mengalami *burnout* sehingga keinginan bagi karyawan untuk mengundurkan diri sangat tinggi (Kristina, Yusuf, dan Priyatama 2012).

Berdasarkan penelitian Anggraita (2017), menyatakan bahwa Fenomena *burnout* yang dapat memperkuat keinginan ataupun keputusan karyawan melakukan *turnover*. Ada alasan yang dapat menjelaskan bahwa *burnout* dapat mempengaruhi *turnover intention* seseorang, jika karyawan merasakan burnout, maka gejala-gejala yang dirasakan karyawan antara lain seperti merasa pusing, lelah, tidak semangat dan merasa tidak mampu dalam bekerja serta absensi kerja meningkat Cordes & Dougherty (dalam Chairiza, Zulkarnain & Siti Zahreni, 2018).

Ditambahkan oleh penelitian Kim & Stoner, (2008) mendapatkan hasil bahwa *burnout* mempengaruhi *turnover intention* karyawan karena saat karyawan mengalami *burnout*, karyawan rentan mengalami stres sehingga mempengaruhi kelekatannya dengan perusahaan. Karyawan menjadi enggan untuk tetap tinggal diperusahaan dan membuat karyawan memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaannya.

jika organisasi gagal untuk mewujudkan suasana kerja yang sehat dan kurang mampu untuk meyakinkan bahwa karyawan merupakan bagian besar daripada organisasi, maka karyawan akan merasa kecewa dan seterusnya tidak akan memberikan sambutan terhadap penawaran maupun peluang-peluang untuk mengembangkan diri ke tingkat yang lebih tinggi, yang pada akhirnya membuat karyawan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover.* (Zulkarnain, 2011).

**METODE**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menghubungkan variabel bebas yaitu *burnout* dan variabel tergantug yaitu *turnover intention*. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan PT Agrolestari Mandiri Divisi III yang berjumlah 60 orang dengan karakteristik subjek adalah karyawan bagian produksi dengan usia 21-40 tahun, karyawan tetap, dan masa kerja minimal 1 tahun. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 2 skala yaitu skala *burnout* yang mengacu pada teori Maslach, Leiter, dan Schaufeli (2008) dengan item yang dibuat adalah 22 item dari 3 aspek yang meliputi aspek kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisation (depersonalization) dan *reduced personal Accomplishment*. Skala kedua yaitu skala *turnover intention* yang mengacu pada teori Mobley (2011) dengan 25 item dari 3 aspek yang meliputi aspek *Thinking Of Quitting* (berpikir utnuk keluar), *Intention To Search For Alternative* (intensi untuk mencari pekerjaan lain), dan *Intention To Quit* (Niat untuk keluar). Alternatif jawaban yang tersedia ada empat yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Rentang jawaban berkisar antara 1-4, masing-masing item terdiri dari item favorabel dan unfavorabel. Teknik uji validitas yang digunakan adalah formula korelasi *product moment* dan uji reliabilitas dilakukan denga rumus *alpha cronbach*. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik korelasi *product moment* dari *Karl Pearson*.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data hasil penelitian skor kinerjadikategorikan untuk menghitung tinggi rendahnya skor subjek, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1**

**Kategorisasi Skor *Turnover Intention***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **Jumlah** | | **Presentase** |
| **Tinggi** | X > (µ+1σ) | X ≥ 75 | 4 | | 6,7% |
| **Sedang** | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) | 50 ≤ X <75 | 36 | | 60% |
| **Rendah** | X ≤ µ - 1σ | X ≤ 50 | 20 | | 33,3% |
|  |  |  | |  |  |
|  | **Jumlah** |  | | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas untuk hasil kategorisasi *turnover intention* menunjukkan bahwa subjek yang mempunyai skor tinggi atau masuk dalam kategorisasi tinggi sebanyak 4 orang (6,7%), subjek dengan kategorisasi sedang sebanyak 36 orang (60%), dan subjek dengan kategorisasi rendah sebanyak 20 orang (33,3%).

**Tabel 2**

**Kategorisasi Skor *Burnout***

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kategori** | **Pedoman** | **Skor** | **Jumlah** | **Presentase** |
| **Tinggi** | X > (µ+1σ) | X ≥ 66 | 1 | 1,7% |
| **Sedang** | (µ - 1σ) < X ≤ (µ + 1σ) | 44≤ X < 66 | 28 | 46,6% |
| **Rendah** | X ≤ µ - 1σ | X ≤ 44 | 31 | 51,7% |
|  |  |  |  |  |
|  | **Jumlah** |  | 60 | 100% |

Berdasarkan tabel diatas untuk hasil kategorisasi *burnout* menunjukkan bahwa subjek yang mempunyai skor tinggi atau masuk dalam kategorisasi tinggi sebanyak 1 orang (1,7%), subjek dengan kategorisasi sedang sebanyak 28 orang (46,6%), dan subjek dengan kategorisasi rendah sebanyak 31 orang (51,7%).

Hasil uji normalitas pada variabel *burnout* diperoleh KS-Z = 0,096 dengan p = 0,200 dan pada variabel *turnover intention* diperoleh KS-Z = 0,097 dengan p = 0,200. Dapat disimpulkan sebaran data pada variabel *burnout* dan variabel *turnover intention* sebaran data yang terdistribusi normal. Hadi (2015) yang mengatakan jika sampel penelitian merupakan sampel besar (>30 subjek) maka distribusi sampling dianggap normal atau mendekati sangat normal.

Hasil uji linieritas pada variabel *burnout* dan variabel *turnover intention* diperoleh nilai koefisien linier F = 67,162 dengan p = 0,000, hal tersebut berarti menunjukkan hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* merupakan hubungan yang linier.

Hasil analisis korelasi *product moment (pearson correlation)* diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,700 dengan p = 0,000 (p < 0,050) yang berarti terdapat hubungan positif antara burnout dengan *turnover intention* pada karyawan PT Agrolestari Mandiri Divisi III. Hasil penelitian ini juga menunjukkan nilai koefisien determinasi (R2) = 0,489 yang berarti sumbangan efektif *burnout* terhadap *turnover intention* adalah sebesar 48,9% dengan demikian 51,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Berdasarkan data hasil penelitian tersebut mengartikan bahwa hipotesis yang diajukan diterima.

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* pada karyawan PT. Agrolestari Mandiri Divisi III. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan ada hubungan positif antara *burnout* dengan *turnover intention* dapat diterima. Semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* pada karyawan PT. Agrolestari Mandiri Divisi III tersebut dan sebaliknya jika karyawan PT. Agrolestari Mandiri Divisi III memiliki *burnout* rendah maka *turnover intention* pun rendah.

Menurut Ridlo (2012) Pengendalian terhadap *turnover intention* yang dapat dilakukan oleh perusahaan ataupun institusi lainnya adalah dengan adanya (a) Kesempatan pengembangan karir yang jelas, Kesempatan pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karir merupakan kebutuhan yang harus terus ditumbuhkan dalam diri seseorang tenaga kerja. (b) Peluang peningkatan pengetahuan, Kualitas karyawan dapat ditingkatkan dengan cara peningkatan pengetahuan. Dari peningkatan pengetahuan tersebut didapatkan peningkatan kinerja. Dan (c) Mengintensifkan komunikasi, Komunikasi menjadi hal yang mutlak di sebuah organisasi kerja, karena dari komunikasi tersebut berbagai macam masalah karyawan akan dapat diatasi dengan dini.

Menurut Mutiasari (2010) strategi menghindari *burnout* pada karyawan yaitu dengan cara, (a) Pengendalian emosi, Banyak tugas dan permasalahan di tempat kerja memacu terbentuknya emosi yang secara terus menerus menumpuk sehingga terbentuknya sebuah bom waktu yang sewaktu-waktu dapat meledak. (b) Berpikir positif, Salah satu tindakan dengan penerimaan diri dan orang lain akan membentuk kesadaran terhadap dunia kerja yang digelutinya. Berpikir positif akan membentuk stabilitas dan ketahanan diri terhadap hal-hal yang dapat merusak citra dan kematangan emosi. (c) Minat dan gairah Minat menandakan sikap realistis terhadap harapan dan aspirasi. karyawan haruslah mempunyai minat dari dalam diri individu terhadap pekerjaan yang ditekuninya. Dan yang terakhir (d) Cintailah pekerjaan, dengan demikian beban dan dampak depresi dari pekerjaan yang menumpuk tidak akan mempengaruhi psikis.

**KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan PT Agrolestari Mandiri Divisi III dengan koefisien rxy sebesar0.700 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,000 (p < 0,050).Hal tersebut berarti semakin tinggi tingkat *burnout* maka *turnover intention* pada karyawan karyawan PT Agrolestari Mandiri Divisi III cenderung tinggi*,* sebaliknya semakin rendah tingkat *burnout* maka *turnover intention* cenderung rendah. Dan diperoleh koefisien determinasi (*R Squared*) antara *burnout* dengan *turnover intention* R2 = 0,489 yang berarti bahwa *burnout* memberikan sumbangan efektif sebesar 48,9% terhadap *turnover intention* pada karyawan sedangkan sisanya yakni 51,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Saran untuk peneliti selanjutnya disarankan untuk memperhatikan faktor-faktor lain seperti, Budaya perusahaan, komitmen organisasi, *work life balance,* kepribadian, dan masa kerja. yang turut mempengaruhi *Turnover Intention* agar lebih melengkapi penelitian ini

Diharapkan dengan adanya penelitian ini dan ditemukannya Karyawan yang memiliki *Turnover Intention* pada taraf sedang, maka dari itu perusahaan agar menemukan strategi untuk menurunkan *turnover intention* di kemudian hari, serta diperlukannya pemahaman yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang mendukung terjadinya *turnover intention* sebagai upaya untuk mencegahnya. dengan cara mengembangkan karir bagi karyawan, meningkatkan pengetahuan, dan meningkatkan komunikasi antar sesama karyawan didalam perusahaan. Kemudian menemukan strategi untuk menurunkan *Burnout* pada karyawan dengan cara adanya Pengendalian emosi, Berpikir positif, Minat dan gairah, dan Cintailah pekerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Azwar, S. (2015). Validitas dan Realibilitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Dharma, Surya (2012). Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Ekspor produk kayu nasional terus meningkat, target pendapatan USD12 miliar di 2018. Senin 5 februari 2018 13:24 WIB http://economy.okezone.com

Fahmayanti, N ( 2016). ‘Motivasi dan Manajemen Waktu pada Mahasiswa Wirausaha di Universitas As Mulawarman’, *Jurnal Psikoborneo*,Vol 4 No.4 hal : 673 – 687

Fachreza. (2018). ‘Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja bank aceh syariah di kota banda aceh’. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol 2, No. 1, hal : 116-122

Forsyth, P (2009). Jangan sia-siakan waktumu ( alih bahasa Rifki). Yogyakarta: PT Garailmu

Macan,T. H . (1994) . **‘**Time management : Test of a process model*’, Journal of applied psychology****.*** No. 79 Hal 381-391

Mangkunegara. P,A. (2005) .Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Mangkunegara. P,A. (2009). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya

Miner. John. B (1990). *Organizational Behavior : Performance and Productivity.* New York : Random House

Timpe, A. Dale (1992). Mengelola Waktu. Jakarta : PT Elex Media Komputindo