

Menguji pengaruh burnout, job insecurity, work-family conflict dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention

Ayu Paramita¹, Christiawan Hendratmoko^{2*}

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Surakarta.

*Email: hendratmokochristiawan@yahoo.co.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh dari burnout, job insecurity, work-family conflict, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention. Penelitian ini bersifat kuantitatif menggunakan data primer yang dikumpulkan menggunakan kuesioner. Populasi penelitian ini adalah karyawan divisi garmen sebanyak 13.512 karyawan. Teknik sampling yang digunakan adalah simple random sampling dimana sampel yang diperoleh adalah 102 responden. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda yang didahului dengan uji instrumen data dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, work-family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention dan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention.

Kata Kunci: Burnout; job insecurity; work-family conflict; gaya kepemimpinan transformasional; turnover intention

Examine the effect of burnout, job insecurity, work-family conflict and transformational leadership style on turnover intention

Abstract

The aims of this study are to examine the effect of burnout, job insecurity, work-family conflict, and transformational leadership style toward turnover intention. This study is a quantitative research with primary data that collected by questioner. The study population was 13,512 employees in the garment division. The sampling technique used was simple random sampling where the sample obtained was 102 respondents. The analysis technique uses multiple linear regression analysis that preceded by instrument data test and classic assumption test. The results showed that burnout had a significant positive effect on turnover intention, job insecurity had a significant positive effect on turnover intention, work-family conflict had a significant positive effect on turnover intention and transformational leadership style no significant negative effect on turnover intention.

Keywords: Burnout; job insecurity; work-family conflict; transformational leadership style; turnover intention

PENDAHULUAN

Persaingan dalam dunia industri yang begitu ketat baik secara lokal, nasional maupun internasional mengakibatkan perusahaan berlomba-lomba untuk menjadi pemenang. Agar dapat memenangkan persaingan, setiap perusahaan harus meningkatkan kualitasnya menjadi perusahaan kelas dunia (world class company). Menurut Poniman dan Hidayat (2015) perusahaan dinyatakan masuk dalam kategori perusahaan kelas dunia (world class company) apabila perusahaan tersebut dapat memenuhi daya saing kelas dunia dalam lima kriteria performance yang biasa disingkat dengan QCDSR yakni quality (kualitas), cost (biaya), delivery (pengiriman), safety (keselamatan) dan people (sumber daya manusia). Selain harus memperhatikan performance untuk memenangkan persaingan, perusahaan juga harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat menurunkan produktivitas yaitu absence, lateness dan turnover. (Poniman & Hadiyat, 2015)

Turnover karyawan (keluar masuknya karyawan) merupakan suatu masalah yang sering terjadi di setiap perusahaan. Menurut Roseman dalam Widjaja, dkk (2008) menyatakan, apabila turnover tahunan di suatu perusahaan lebih dari 10%, maka bisa dikatakan turnover perusahaan tersebut masuk dalam kategori tinggi, (Widjaja et al., 2008). (Dessler, 2013), menyatakan bahwa tingkat turnover dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$= \frac{\text{karyawan masuk} - \text{karyawan keluar}}{\frac{1}{2} (\text{karyawan awal} + \text{karyawan akhir})} \times 100\%$$

Beberapa dampak negatif turnover karyawan adalah semakin meningkatnya biaya perekrutan dan seleksi, biaya pelatihan (training) juga biaya administrasi lainnya. Sementara efek lainnya adalah komunikasi yang semakin buruk dan gangguan dalam produktifitas (Ridlo, 2012). Terjadinya turnover diawali dengan adanya turnover intention (keinginan untuk berpindah pekerjaan) oleh karyawan. Keinginan tersebut muncul pada saat karyawan masih bekerja pada perusahaan dan dipengaruhi oleh banyak faktor.

Ada beberapa faktor pemicu turnover intention, salah satunya adalah burnout (kelelahan dan kelesuan) yang akan berakibat pada tindakan turnover karyawan. 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 mentoring yang baik, maka karyawan dapat mengalami gejala burnout sehingga kemungkinan untuk keluar dari perusahaan akan sangat tinggi. Alasan lain dibalik terjadinya turnover intention karyawan adalah timbulnya job insecurity (ketidakamanan kerja). Job insecurity merupakan rasa ketidakamanan yang dirasakan oleh karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan kerja. Kedua alasan tersebut diperkuat dengan penelitian (Kristiana, 2013) yang menyatakan ada hubungan signifikan antara burnout dan job insecurity terhadap turnover intention.

Selain itu, work-family conflict (konflik peran ganda) juga memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Seorang pekerja yang memiliki peran ganda akan lebih sulit untuk membagi waktunya antara bekerja atau mengurus keluarga. Inilah yang dapat memicu terjadinya turnover intention. Pernyataan ini juga didukung penelitian (Wulandari & Adnyani, 2016), bahwa work-family conflict memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Berbagai penelitian juga menyebutkan bahwa selain work-family conflict ada faktor lain yang mempengaruhi turnover intention karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian (Sitorus & Kasmiruddin, 2017) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Apabila seseorang bekerja dibawah pemimpin yang mampu memotivasi, dikagumi, dipercaya dan sangat dihormatinya, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman bekerja diperusahaan tersebut dan kecil kemungkinan terjadinya turnover intention.

PT. Sri Rejeki Isman, Tbk adalah salah satu perusahaan yang mengalami turnover karyawan tinggi. Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRD, divisi garmen adalah divisi yang paling besar mengalami turnover. Hal ini, kemungkinan disebabkan kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Kurangnya loyalitas menyebabkan karyawan lebih bebas keluar dari perusahaan, terlebih

diluar sana banyak perusahaan garmen yang dengan mudahnya menerima para karyawan tersebut. Selain itu penulis juga mengindikasikan bahwa terjadinya turnover kemungkinan disebabkan oleh target yang yang dibebankan kepada karyawan terasa begitu besar. Sehingga karyawan yang tidak mampu mencapai target merasa tertekan hingga akhirnya mereka mengalami stres. Karyawan yang mengalami stres secara terus-menerus dan tidak terkendali akan berujung pada burnout yaitu, kombinasi kelelahan fisik, psikis dan emosional. Keadaan ini diperparah dengan ketidakmampuan karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan kerjanya sehubungan dengan kejelasan status kerja di suatu perusahaan hingga akhirnya menimbulkan job insecurity.

Selain burnout dan job insecurity jika diperhatikan ada pula pengaruh work-family conflict atau konflik peran ganda. Umumnya work-family conflict banyak dialami oleh karyawan wanita yang sudah berkeluarga, akan tetapi tidak menutup kemungkinan hal ini juga dialami oleh karyawan pria. Konflik peran ganda akan berakibat pada timbulnya depresi dan rasa cemas pada karyawan. Biasanya kecemasan ini timbul karena sulitnya mereka menyeimbangkan dan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga. Faktor lain yang dapat mempengaruhi turnover intention karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional yaitu gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin sangat dihormati, dihargai, disegani, mampu memotivasi, mampu menjadi role model (panutan) dan sangat dipercaya oleh karyawannya. Ketika seorang pemimpin mampu membuat karyawan merasa nyaman dibawah kepemimpinannya, kemungkinan besar karyawan akan bertahan diperusahaan tersebut. Namun, jika seorang pemimpin membuat karyawan merasa tidak nyaman maka kemungkinan besar karyawan akan memilih untuk keluar dari perusahaan. Pemimpin yang baik harus mampu membuat karyawannya menghormati, mengagumi dan memercayainya. Pemimpin juga harus mampu memotivasi karyawannya dalam bekerja juga harus mampu memberi gagasan maupun ide kreatif untuk memecahkan suatu masalah disuatu perusahaan, dengan begitu diharapkan akan timbul kesadaran di hati karyawan untuk berkomitmen terhadap perusahaan.

Tabel 1. Turnover karyawan divisi garmen 2015-2017

Tahun	Karyawan awal	Karyawan masuk	Karyawan keluar	Karyawan akhir	Tingkat turnover
2015	5.185	2.970	875	7.280	33.6%
2016	7.280	4.827	985	11.122	41.7%
2017	11.122	3.119	767	13.474	19.1%

Dari data tersebut dapat kita ketahui bahwa sepanjang tahun 2015-2017 tingkat turnover divisi garmen PT. Sri Rejeki Isman, Tbk terbilang tinggi dan fluktuatif. Tahun 2015 tingkat turnover sebesar 33.6%, kemudian tahun 2016 tingkat turnover meningkat menjadi 41.7% dan pada tahun 2017 mengalami penurunan yang cukup signifikan menjadi 19.1%. Meskipun perusahaan mengalami penurunan tingkat turnover menjadi 19.1%, namun angka ini masih terbilang cukup tinggi. Sebab, melebihi batas aman yakni 10%. Kondisi ini akan merugikan perusahaan karena banyaknya biaya yang harus dikeluarkan oleh perusahaan, diantaranya biaya untuk proses rekrutmen, seleksi dan pelatihan karyawan baru.

Kajian pustaka

Burnout

(Leiter & Maslach, 2005) menyatakan burnout adalah suatu keadaan dimana karyawan mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan karyawan tersebut merasa tidak dihargai dalam melaksanakan pekerjaannya, kemudian hal ini berdampak terhadap menurunnya motivasi dan inisiatif karyawan hingga akhirnya terjadi perubahan perilaku dan sikap karyawan dalam melaksanakan tuntutan pekerjaan.

(Siagian, 2009), mendefinisikan burnout adalah suatu kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan mental, emosional dan fisik yang disebabkan oleh stres yang berkepanjangan dan tidak teratasi.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan burnout adalah keadaan psikologis karyawan yang disebabkan oleh stres berkepanjangan dimana hal ini menyebabkan timbulnya kelelahan fisik, mental dan emosional hingga akhirnya terjadi perubahan kepribadian dan penurunan motivasi kerja karyawan.

Ada empat macam indikator burnout menurut (Rahman, 2007) yaitu kelelahan fisik, kelelahan emosi, kelelahan mental dan penghargaan diri rendah.

Job Insecurity

Job insecurity (Safaria, 2011) adalah perasaan tidak aman karena ada ancaman terhadap keberlangsungan kerja.

Pendapat yang hampir serupa juga dikemukakan oleh (Kristiana, 2013) yang mengartikan job insecurity adalah rasa tidak berdaya karyawan dalam mempertahankan keberlangsungan kerjanya karena kondisi kerjanya terancam. Banyaknya perusahaan yang menetapkan pekerjaan dengan status kerja tidak tetap (kontrak) membuat para karyawan merasakan job insecurity. Semakin banyak pekerjaan dengan durasi waktu sementara maka semakin banyak pula karyawan yang mengalami job insecurity.

Berdasarkan definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa job insecurity adalah keadaan dari seorang individu yang merasa gelisah dan terancam akan keberlangsungan kerjanya di suatu perusahaan.

Terdapat empat indikator job insecurity menurut (Sandi & NUGRAHENI, 2014);

Arti penting pekerjaan bagi karyawan;

Ancaman yang mungkin terjadi dan dapat berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan;

Ketidakterdayaan yang dirasakan karyawan; dan

Ancaman terhadap pekerjaan di tahun-tahun selanjutnya.

Work-family conflict

(Howard, 2008) menyatakan work-family conflict adalah ketidaksesuaian peran dimana terdapat tekanan yang berbeda antara peran dalam keluarga dan peran dalam pekerjaan.

(Wulandari & Adnyani, 2016), work family conflict adalah konflik yang terjadi pada individu karena memiliki peran ganda yaitu peran dalam pekerjaan dan peran dalam keluarga. Kondisi ini biasanya terjadi karena jam dan beban kerja yang begitu padat sehingga seluruh pikiran dan perhatiannya hanya terfokus di satu peran saja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-family conflict lebih sering pada wanita dibandingkan pria. Meskipun tidak dapat dipungkiri sebenarnya keduanya juga berpeluang mengalami work-family conflict.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan work-family konflik adalah kondisi ketidakseimbangan peran pada individu karena memiliki peran ganda (keluarga dan pekerjaan) sehingga menyebabkannya tidak mampu memenuhi tuntutan dari kedua peran tersebut.

Ada dua konsep konflik peran ganda menurut (Adekola, 2010), yang dapat dijadikan sebagai indikator yaitu konflik pekerjaan (pekerjaan mengganggu keluarga) dan konflik keluarga (keluarga mengganggu pekerjaan).

Gaya Kepemimpinan Transformasional

(Robbins, n.d.) mendefinisikan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu membuat pengikutnya lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibanding kepentingan pribadi dan mampu memberikan pengaruh inspiratif terhadap pengikutnya.

(Maulizar & Yunus, 2012), mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu memberi motivasi kepada pengikutnya agar dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi sehingga kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi dapat terpenuhi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin mampu menginspirasi dan memotivasi pengikutnya untuk lebih mengutamakan kepentingan organisasi sehingga mereka dapat bekerja secara optimal guna mencapai tujuan organisasi tersebut.

(Gautama, n.d.), mengemukakan beberapa indikator gaya kepemimpinan transformasional dalam perilaku 4I yaitu idealized influence (pengaruh ideal), inspirational motivation (motivasi inspirasi), intellectual stimulation (stimulasi intelektual) dan individualized consideration or individualized attention (pertimbangan individu).

Turnover intention

Turnover intention menurut (Widjaja et al., 2008), adalah keinginan berpindah kerja yang belum sampai pada tahapan realisasi. Tahapan realisasi yang dimaksud adalah keluar/ berpindah kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya. Turnover intention dapat menyebabkan seseorang memutuskan untuk keluar dari pekerjaan dimana hal ini disebabkan oleh ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan tersebut.

Staffelbach (2008) mengemukakan bahwa turnover intention adalah kemungkinan atau keinginan seseorang dalam jangka waktu tertentu untuk melakukan perpindahan kerja, dimana hal ini dipandang sebagai awal terjadinya turnover.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan turnover intention adalah keinginan atau kecenderungan karyawan melakukan perpindahan kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lainnya karena merasa tidak puas dengan pekerjaan tersebut.

Menurut Mobley dalam Puspitasari (2014), ada beberapa indikator intensi turnover yaitu berfikir untuk mengundurkan diri atau keluar (thinking of quitting), intensi atau keinginan mencari pekerjaan lain (intention to search), niat keluar atau mengundurkan diri (intention to quit).

METODE

Lokasi penelitian adalah divisi garmen PT. Sri Rejeki Isman, Tbk yang beralamat di Jalan KH. Samanhudi 88, Jetis, Sukoharjo.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi garmen PT. Sri Rejeki Isman, Tbk yang berjumlah 13.512 karyawan. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 102 responden. Jumlah ini sesuai dengan teori Hair et al. dalam Wiyono (2011) yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang ideal adalah antara 100-200 responden. Dimana penentuannya dengan cara mengalikan jumlah indikator dengan angka 5 sampai 10. Indikator pada penelitian ini berjumlah 17 indikator dan untuk mencapai batas minimal responden, maka indikator dikalikan dengan 6. Jadi jumlah sampelnya adalah $17 \times 6 = 102$ responden. Teknik sampling menggunakan simple random sampling yaitu pengambilan anggota sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, melakukan wawancara dan studi pustaka.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi responden

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner yang telah dilakukan dapat diidentifikasi identitas dari para responden. Identitas responden terdiri dari jenis kelamin, usia, status pernikahan, status kerja dan masa. Responden berdasarkan jenis kelamin untuk pria sebesar 25 dan wanita sebesar 77. Berdasarkan usia untuk usia ≤ 20 tahun sebesar 13, usia 21-25 tahun sebesar 45, usia 26-30 tahun sebesar 22, usia 31-35 tahun sebesar 18, usia 36-40 tahun sebesar 7 dan usia 41-45 sebesar 3. Responden berdasarkan status pernikahan untuk yang sudah menikah sebesar 73 dan belum menikah sebesar 29. Responden berdasarkan status kerja untuk karyawan tetap sebesar 4 dan karyawan kontrak sebesar 98. Berdasarkan masa kerja untuk masa kerja < 1 tahun sebesar 49, masa kerja 1-2 tahun sebesar 46 dan masa kerja > 2 tahun sebesar 7 orang.

Deskripsi jawaban responden

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner dapat diketahui jawaban responden untuk setiap variabelnya. Variabel burnout nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.6 terdapat pada pernyataan "saya merasa jenuh, frustrasi dan putus asa dengan pekerjaan ini" sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.9 terdapat pada pernyataan "saya sering merasakan kelelahan fisik (sakit kepala, susah tidur, lemas, lesu) selama menjalani pekerjaan ini". Variabel job insecurity nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.3 terdapat pada pernyataan "saya merasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan saya 1 sampai 3 tahun yang akan datang" sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.3 terdapat pada pernyataan "saya gelisah terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi pekerjaan saya yaitu pemberhentian kerja kerja". Variabel work-family conflict nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.1 terdapat pada pernyataan "saya tidak memiliki cukup waktu untuk berkumpul dengan keluarga" sedangkan

nilai rata-rata terendah sebesar 3.7 terdapat pada pernyataan “tuntutan pekerjaan saat ini berpengaruh terhadap kehidupan keluarga saya”. Variabel gaya kepemimpinan transformasional nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.0 terdapat pada pernyataan “Atasan saya selalu memotivasi saya untuk bekerja lebih baik” sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.7 terdapat pada pernyataan “atasan saya merupakan role model (panutan) saya di perusahaan”. Variabel turnover intention nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.0 terdapat pada pernyataan “Saya pernah berpikir untuk keluar dari pekerjaan ini” sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 3.5 terdapat pada pernyataan “Setelah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik, saya segera akan keluar dari pekerjaan ini”.

Analisis regresi linear berganda

Tabel 2. Analisis regresi linear berganda

Model	Unstandardized coefficients		Stand coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-0.306	1.185	-0.258	-0.258	0.797
Burnout	0.096	0.072	1.344	1.344	0.002
Job insecurity	0.315	0.071	4.400	4.400	0.000
Work-family conflict	0.404	0.074	5.458	5.458	0.000
Gaya kepemimpinan transformasional	-0.058	0.110	-0.531	-0.531	0.597

Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y = -0.306 + 0.096X_1 + 0.315X_2 + 0.404X_3 - 0.058X_4$$

Persamaan regresi dapat dijelaskan seperti berikut:

Nilai konstanta sebesar -0.306 artinya jika tidak ada nilai burnout, job insecurity, work-family conflict dan gaya kepemimpinan transformasional maka nilai turnover intention sebesar -0.306;

Nilai koefisien regresi X1 burnout sebesar 0.096 artinya setiap peningkatan burnout sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai turnover intention sebesar 0.096 satuan dengan asumsi nilai variabel independen yang lain konstan;

Nilai koefisien regresi X2 job insecurity sebesar 0.315 artinya setiap peningkatan job insecurity sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai turnover intention sebesar 0.315 satuan dengan asumsi nilai variabel independen yang lain konstan;

Nilai koefisien regresi X3 work-family conflict sebesar 0.404 artinya setiap peningkatan work-family conflict sebesar satu satuan akan meningkatkan nilai turnover intention sebesar 0.404 satuan dengan asumsi nilai variabel independen yang lain konstan; dan

Nilai koefisien regresi X4 gaya kepemimpinan transformasional sebesar (-0.058) dapat diartikan jika setiap peningkatan gaya kepemimpinan transformasional sebesar satu satuan akan menurunkan nilai turnover intention sebesar 0.058 satuan dengan asumsi nilai variabel independen yang lain konstan.

Uji t

Tabel 3. Hasil uji t

Variabel	Sig	A
Burnout	0.002	0.597
Job insecurity	0.000	0.597
Work-family conflict	0.000	0.597
Gaya kepemimpinan transformasional	0.597	0.05

Uji signifikansi parsial (uji t) antara X1 (burnout) dengan Y (turnover intention) menunjukkan nilai probabilitas signifikansi (0.002) < 0.05 yang berarti H0 ditolak dan H1 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X1 (burnout) berpengaruh signifikan terhadap Y (turnover intention).

Uji t antara X2 (job insecurity) dengan Y (turnover intention) menunjukkan nilai probabilitas signifikansi (0.000) < 0.05 yang berarti H0 ditolak dan H2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X2 (job insecurity) berpengaruh signifikan terhadap Y (turnover intention).

Uji t antara X3 (work-family conflict) dengan Y (turnover intention) menunjukkan nilai probabilitas signifikansi ($0.000 < 0.05$) yang berarti H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X3 (work-family conflict) berpengaruh signifikan terhadap Y (turnover intention). Uji t antara X4 (gaya kepemimpinan transformasional) dengan Y (turnover intention) menunjukkan nilai probabilitas signifikansi ($0.597 > 0.05$) yang berarti H_0 diterima dan H_4 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa X4 (gaya kepemimpinan transformasional) berpengaruh tidak signifikan terhadap Y (turnover intention).

Uji koefisien determinasi R^2

Tabel 4. Uji koefisien determinasi R^2

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the estimate
1	873 ^a	0.762	0.752	1.2245

Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.752 artinya variabel burnout, job insecurity, work-family conflict dan gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap variabel turnover intention sebesar 0.752 atau 75.2% sedangkan sisanya sebesar 0.248 atau 24.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh burnout terhadap turnover intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel burnout sebesar 0.096 dengan tingkat signifikansi $0.002 < 0.050$ yang sekaligus menunjukkan bahwa semakin tinggi burnout maka tingkat turnover intention semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Karniawan (2018) pada objek yang berbeda yang mengemukakan bahwa burnout berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Tuntutan dan tekanan yang tinggi dari suatu pekerjaan dapat mengakibatkan stres bagi karyawan. Stres yang dibiarkan secara terus-menerus dapat mengakibatkan terjadinya burnout yang kemudian akan memunculkan keinginan keluar (turnover intention) karyawan (Kristiana dkk., 2016).

Berdasarkan jawaban responden dalam lima item pernyataan yang terdapat pada variabel burnout diketahui bahwa pernyataan “saya merasa jenuh, frustrasi dan putus asa dengan pekerjaan ini” memiliki skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bosan dan putus asa dengan pekerjaan mereka, kemungkinan ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan sehingga karyawan merasa frustrasi. Oleh sebab itu pihak PT. Sri Rejeki Isman, Tbk harus lebih memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada karyawan agar tidak melebihi kemampuan karyawan itu sendiri. Semakin banyak karyawan yang jenuh, frustrasi dan putus asa dengan pekerjaannya akan meningkatkan burnout yang kemudian akan berdampak pada turnover intention.

Pengaruh job insecurity terhadap turnover intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien regresi variabel job insecurity sebesar 0.315 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.000 < 0.050$ yang sekaligus menunjukkan bahwa semakin tinggi job insecurity maka tingkat turnover intention semakin meningkat.

Hasil dari penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Audina dan Kusmayati (2018) pada objek yang berbeda yang menyatakan bahwa job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Ashford et al. dalam Sandi (2014) menyatakan bahwa job insecurity adalah cerminan dari karyawan yang merasa pekerjaannya terancam namun mereka tidak berdaya untuk melakukan sesuatu. Apabila tingkat ancaman yang dirasakan karyawan semakin tinggi maka tingkat turnover intention juga akan semakin tinggi. Keadaan yang demikian disebabkan banyaknya pekerjaan dengan status outsourcing/ kontrak yang saat ini sering diterapkan oleh beberapa perusahaan. Semakin banyak pekerjaan dengan durasi waktu sementara, semakin banyak pula karyawan yang akan mengalami job insecurity dan kemudian berlanjut pada turnover intention.

Berdasarkan jawaban responden dari empat item pernyataan yang terdapat pada variabel job insecurity diketahui bahwa pernyataan “saya merasa tidak aman terhadap keberlangsungan pekerjaan saya 1 sampai 3 tahun yang akan datang” memiliki skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para

karyawan benar-benar merasa khawatir akan keberlangsungan kerja mereka di perusahaan. Mengingat bahwa mereka adalah karyawan dengan status kerja kontrak dengan rentang waktu satu hingga tiga tahun. Oleh sebab itu pihak PT. Sri Rejeki Isman, Tbk harus lebih memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan status kontrak agar job insecurity yang mereka rasakan dapat berkurang. Semakin banyak karyawan yang merasa tidak aman dengan keberlangsungan kerjanya, semakin meningkat pula job insecurity dan berujung pada turnover intention.

Pengaruh work-family conflict terhadap turnover intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa work-family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel work-family conflict sebesar 0.404 dengan tingkat signifikansi $0.000 < 0.050$ yang sekaligus menunjukkan bahwa semakin tinggi work-family conflict maka tingkat turnover intention semakin meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wulandari dan Adnyani (2016) pada objek yang berbeda yang mengemukakan bahwa work-family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention. Greenhaus Beutell dalam Wulandari & Adnyani (2016) mengemukakan bahwa Work-family conflict adalah suatu masalah yang timbul karena adanya tekanan antara tanggung jawab dalam keluarga dan tanggung jawab dalam pekerjaan yang kemudian menimbulkan adanya turnover intention. Pada dasarnya kondisi ini dapat terjadi pada pria maupun wanita, namun pada kenyataannya wanita lebih berpeluang mengalami work-family conflict. Hal yang demikian dapat dibuktikan dalam penelitian ini dimana sebagian besar responden adalah wanita.

Berdasarkan jawaban responden dari enam item pernyataan yang terdapat pada variabel work-family conflict diketahui bahwa pernyataan “saya tidak memiliki cukup waktu untuk berkumpul dengan keluarga” dan “waktu libur saya digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan” memiliki skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa waktu mereka banyak terkuras untuk pekerjaan sehingga waktu untuk berkumpul dengan keluarga menjadi sangat terbatas. Kemungkinan kondisi ini terjadi karena ketidakseimbangan antara urusan pekerjaan dan urusan keluarga dimana keduanya saling menuntut agar terpenuhi. Oleh sebab itu pihak Sri Rejeki Isman, Tbk sebaiknya lebih bijak lagi dalam memberlakukan prosedur kerja. Semakin banyak waktu yang terkuras untuk satu urusan tertentu (pekerjaan) sehingga membuat urusan lain (keluarga) tidak terpenuhi akan menyebabkan timbulnya work-family conflict yang berujung pada turnover intention.

Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention PT. Sri Rejeki Isman, Tbk. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan transformasional sebesar -0.058 dengan tingkat signifikansi $0.597 > 0.050$ yang sekaligus menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat gaya kepemimpinan transformasional maka tingkat turnover intention semakin menurun.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sartika (2014) pada objek yang berbeda yang mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention. Dapat kita ketahui bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap turnover intention, akan tetapi pengaruh tersebut sangat kecil (tidak signifikan). Hal ini kemungkinan disebabkan karena sebagian besar responden memiliki rentang usia antara 21-35 tahun dan sebagian besar sudah menikah. Ada kemungkinan dimana tujuan utama mereka bekerja adalah memperoleh penghasilan untuk keberlanjutan hidup keluarganya. Mereka tidak terlalu memperdulikan sikap atau perilaku dari pimpinan dalam memimpin mereka. Sehingga meskipun gaya kepemimpinan yang digunakan adalah transformasional atau sebaliknya, tidak akan terlalu berpengaruh terhadap niat mereka untuk keluar atau tetap bertahan diperusahaan.

Berdasarkan jawaban responden dari empat item pernyataan yang terdapat pada variabel gaya kepemimpinan transformasional diketahui bahwa pernyataan “atasan saya memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja lebih baik” memiliki skor tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan merasa bahwa pimpinan mereka adalah seseorang yang mampu memotivasi ke arah yang lebih baik

terutama dalam pencapaian kerja. Namun tampaknya hal ini tidak terlalu berpengaruh terhadap niat para karyawan untuk keluar atau tetap bertahan di perusahaan tersebut.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:
Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention;
Job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention;
Work-family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention; dan
Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap turnover intention.

DAFTAR PUSTAKA

- Poniman, Farid dan Hidayat, Yayan. (2015). Manajemen HR STIFIN: Terobosan Untuk Mendongkrak Produktivitas. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ridlo, A.I. (2012). Turnover Karyawan "Kajian literatur". Surabaya: PH Movement Publication.
- Kristiana Bhakti, Munawir Yusuf, Aditya Nanda Priyatama. (2016). Hubungan Antara Job Insecurity Dan Burnout Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan Bagian Konveksi III pada PT. Dan Liris Sukoharjo. Jurnal Ilmu Psikologi Candradiwa. Vol.4, No.4. Maret 2016.
- Wulandari, Ida Ayu Diah dan I Gusti Ayu Dewi Adnyani. (2016). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Hotel Grand Inna Kuta. E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.5. No. 10. Juli 2016.
- Sitorus, Mardo Alnico Mangisi. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. (Studi Pada Hotel Ratu Mayang Garden Pekanbaru). Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau. Vol.4. No.11. Oktober 2017.
- 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.
- Siagian, Sondang P. (2009). Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Howard, J.L. (2008). Balancing conflicts of interest when employing spouses. Employee Responsibility Rights Journal, 20, 29-43.
- Wiyono, Gendro. (2011). Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & Smart PLS 2.0. Yogyakarta: Percetakan STIM YKPM.