

**Pengaruh *Job Burnout* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*
Karyawan Pada Industri Kayu Lapis Di Kawasan Kabupaten Lumajang
(Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah)**

Oleh :

Feri Padli*)

Rois Arifin**)

Eka Farida***)

Email : feryfadli410@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

Turnover is an important issue in the world of work, because job satisfaction is the right predictor to measure the level of employee turnover intention. Turnover Intention is a process from desire to decide to leave the company for several reasons. One of the factors that influence the occurrence of turnover intention is job burnout. Burnout is a state of extreme psychological stress so that individuals experience emotional exhaustion and low motivation to work. In addition to job burnout, there are other factors that affect employee turnover intention, namely job insecurity. Job insecurity is considered as an inability to maintain the expected continuity in threatened working conditions. The purpose of this study was to determine how much influence job burnout and job insecurity have on the plywood industry in Lumajang Regency on employee turnover intention. This research method uses a quantitative method that uses regression as a measure of how much influence the independent variable has on the dependent variable..

Keywords: *Influence, Job Burnout, Job Insecurity, Turnover Intention, Employees.*

Pendahuluan

Latar Belakang

Industri pengolahan kayu di Indonesia merupakan salah satu indikator perkembangan moneter dan penerimaan negara dari sektor kehutanan. Hal ini sesuai dengan kebijakan pembangunan industrialisasi kehutanan yang tertuang dalam UU No. 5 tahun 1967 yang dijadikan industri pengolahan kayu sebagai penopang ekonomi. Lumajang merupakan salah satu wilayah di Jawa Timur yang menjadi pusat perkembangan industri kayu terbesar di Indonesia. Industri pengolahan kayu di Kabupaten Lumajang memberikan kontribusi bagi tonggak perekonomian di Kabupaten Lumajang khususnya dan Indonesia pada umumnya karena telah berhasil mengirimkan *output* usahanya ke lingkungan pasar Amerika Serikat, Eropa dan Jepang. (Dinas Kehutanan, 2013 : 5). *Turnover* sebagai topik yang diperhitungkan dalam internal dunia pekerjaan, pasalnya kepuasan dalam kerja merupakan indikasi yang akurat untuk menghitung tingkat *turnover* para pekerja.

Turnover adalah sebuah proses dari ingin memilih keluar dari organisasi karena bermacam – macam tujuan. Tingkat hasrat untuk pindah pekerja diperkirakan terjadi karena tidak terpenuhinya asumsi pekerja untuk kemajuan pekerjaan mereka yang meliputi lowongan pekerjaan, kondisi kerja umum dan lowongan pekerjaan di masa mendatang. Yang mana tujuan keamanan ini, terkhusus dalam hal gaji, sangat mempengaruhi kehidupan karyawan (Fadzhillah dan Martono, 2016).

Burnout merupakan keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. *Burnout* dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis (King, 2010). *Job insecurity* dianggap sebagai suatu ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diharapkan dalam kondisi kerja yang terancam. Dengan berbagai perubahan yang terjadi dalam suatu organisasi, karyawan sangat mungkin merasa gelisah, terancam dan tidak aman dikarenakan potensi perubahan untuk mempengaruhi kondisi kerja dan kelangsungan hubungan serta balas jasa yang diterima dari organisasi Greenhalg dan Rosenblatt dalam Suciati *et al.*, (2014 ; 2-3).

Salah satu perusahaan yang mengalami masalah *turnover intention* adalah PT. Wana Cahaya Nugraha. Perusahaan tersebut mengalami kemajuan yang cukup pesat di imbangi dengan kebutuhan pasar yang terus meningkat sehingga menjadikan perusahaan ini sangat dikenal oleh masyarakat luas. Namun dibalik kesuksesannya, permasalahan yang paling sering dialami adalah masalah sumber daya manusia, dimana terjadi perputaran karyawan yang intensitasnya cukup tinggi. Sehingga sangat tertarik untuk diteliti tentang penyebab *turnover intention* karyawan pada perusahaan ini.

**Tabel 1 Data *Turnover Intention* Karyawan
Periode Januari 2018 Sampai Dengan Maret 2021**

2018																											
Awal	Jan		Feb		Mar		Apr		Mei		Jun		Jul		Agu		Sep		Okt		Nov		Des		Total	Total	Akhir
Tahun	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	Tahun
558	2	8	4	4	5	2	6	1	3	3	2	6	2	6	1	4	4	2	3	2	4	4	2	3	38	45	551
2019																											
Awal	Jan		Feb		Mar		Apr		Mei		Jun		Jul		Agu		Sep		Okt		Nov		Des		Total	Total	Akhir
Tahun	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	Tahun
545	5	11	3	3	3	4	4	6	5	0	6	3	3	5	4	5	2	2	3	5	3	3	4	6	45	53	537
2020																											
Awal	Jan		Feb		Mar		Apr		Mei		Jun		Jul		Agu		Sep		Okt		Nov		Des		Total	Total	Akhir
Tahun	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	Tahun
523	7	21	3	7	5	5	3	5	0	4	5	2	6	3	3	4	7	3	6	4	4	5	9	4	58	67	523
2021																											
Awal	Jan		Feb		Mar		Apr		Mei		Jun		Jul		Agu		Sep		Okt		Nov		Des		Total	Total	Total
Tahun	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	M	K	per- Maret 2021
518	6	11	4	18	3	25																			13	54	482

Sumber : PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah

penelitian ini akan menggali lebih dalam tentang apa saja faktor- faktor serta indikator yang dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* pada suatu perusahaan sehingga dapat dicarikan jalan keluar dari permasalahan tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas serta melihat situasi dan kondisi yang terjadi, penelitian ini dilakukan dalam suatu perusahaan dengan judul **“Pengaruh *Job Bornout* Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Industri Kayu Lapis Di Kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah)”**.

Rumusan Masalah

- Bagaimana deskripsi *job burnout*, *job insecurity* dan *turnover intention*?
- Bagaimana *job burnout* dan *job insecurity* berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha ?
- Bagaimana *job burnout* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha ?
- Bagaimana *job insecurity* berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha ?

Tujuan penelitian

- a. Untuk mengetahui deskripsi *job burnout*, *job insecurity* dan *turnover intention* karyawan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job burnout* dan *job insecurity* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job burnout* secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *job insecurity* secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha.

Tinjauan Teori

Turnover Intention

Pasewark dan Strawser (1996) dalam sandi (2014 : 11), mengemukakan *turnover intention* mengacu pada niat individu untuk mencari pekerjaan lain dan bentuk perilaku nyatanya masih belum terwujud. Mobley (2011) mengemukakan *turnover intention* didefinisikan sebagai niat atau kecenderungan karyawan secara sukarela untuk berhenti bekerja dari suatu pekerjaan atau pindah dari satu tempat bekerja ke tempat bekerja lain sesuai pilihannya sendiri. Menurut Kartono (2017 : 45) dalam Tanyar (2019 : 5) menyatakan bahwa *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk meninggalkan sebuah organisasi secara sukarela saat ini serta perilaku mencari pekerjaan baru. Cotton dan Tuttle (1986) dalam Sanjoko (2015 ; 16), hasrat untuk berpindah mengacu kepada probabilitas yang dirasakan seseorang antara tinggal atau meninggalkan organisasi yang mempekerjakannya. Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa *Turnover intention* dapat digambarkan sebagai intensitas berhentinya karyawan sebagai anggota dari suatu organisasi baik atas kemauan sendiri maupun keputusan dari organisasi tempat karyawan bekerja.

Job Burnout

Menurut Kartono (2017 ; 37) dalam Tanyar (2019 ; 5) mengemukakan bahwa *Burnout* adalah suatu situasi atau pengalaman individu yang digambarkan dengan kelelahan, tekanan kerja dan prestasi individu yang berkurang. Seperti yang ditunjukkan oleh Leu dan Lo (2017) dalam Kardiawan (2018:4) merekomendasikan bahwa *burnout* merupakan masalah yang signifikan bagi asosiasi, pebisnis, dan masyarakat. Pangastiti (2011:15) *Burnout* adalah penyesuaian mental dan perilaku sebagai respon mental menarik diri dari pekerjaan, seperti menjauh dari orang lain atau bersikap negatif dengan mereka, tidak hadir, sering terlambat dan keinginan untuk bergerak yang kuat.

Seperti yang ditunjukkan oleh Schultz (2010:6), menunjukkan bahwa *Burnout* merupakan konsekuensi dari tekanan mental dan aktual di lingkungan kerja. Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa *Job burnout* dapat dikatakan sebagai fenomena pada kejiwaan seseorang yang mana merupakan suatu tekanan psikologis atau penurunan kondisi individu berupa kejenuhan kerja, kelelahan fisik maupun mental yang diakibatkan karena suatu pekerjaan yang menuntut.

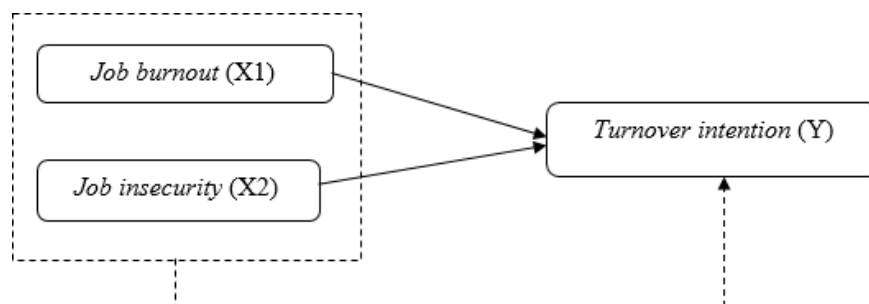
Job Insecurity

Menurut Nopiando (2012 : 2) *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Sedangkan menurut Saylor (dalam Hanafiah, 2014) *job insecurity* juga diartikan sebagai perasaan tegang gelisah, khawatir, stres dan merasa tidak pasti dalam kaitannya dengan sifat dan keberadaan pekerja selanjutnya yang dirasakan pada pekerja.

Menurut Suciati dkk., (2015 : 35) dalam Rumangkit (2017 : 3) *job insecurity* adalah ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. *Job insecurity* dikonseptualisasikan sebagai ketidakpastian dan kurangnya kontrol dari kelanjutan masa depan pekerjaan karyawan (Kekesi dan Collins, 2014).

Medysar dkk (2019 : 195) mengemukakan bahwa suatu perusahaan yang melakukan perekrutan karyawan baru yang memiliki kualifikasi dan kompeten yang tinggi untuk menunjang perkembangan perusahaan kedepan, hal tersebut tidak jarang akan mengakibatkan terjadinya *job insecurity* bagi karyawan perusahaan karena karyawan akan merasa takut tersaingi oleh karyawan baru. Septiari dan Ardana (2016) dalam Kurnia, dkk (2019 : 8) mengungkapkan semakin tinggi tingkat ketidaksamaan kerja yang dirasakan karyawan, maka akan mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa *Job insecurity* merupakan suatu pandangan individu (karyawan) terhadap suatu kondisi yang terdapat dalam organisasi sehingga menimbulkan ketidaksamaan akan keberlanjutan suatu pekerjaan sehingga berakibat pada ketidakberdayaan individu (karyawan)

Kerangka Konseptual



Gambar 2.3 Kerangka Konseptual

Keterangan:

- Berpengaruh secara parsial
 -----→ Berpengaruh secara simultan

Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh signifikan antara *job burnout* (X1) dan *job insecurity* (X2) secara simultan terhadap *turnover intention* (Y)
 H2 : Terdapat pengaruh signifikan antara *job burnout* (X1) terhadap *turnover intention* (Y)
 H3 : Terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y).

Metodologi Penelitian

Jenis, Waktu dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017 : 8), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel

tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Melihat dari sifat metode penelitian, penelitian ini bersifat penelitian deskriptif yang mana penelitian deskriptif yaitu untuk mengangkat fakta, variabel, keadaan atau fenomena yang terjadi sekarang dan penyajiannya apa adanya, maka alat pengumpulan datanya menggunakan kuesioner (angket).

Desain penelitian ini mengarah pada studi korelasional. Studi korelasi tersebut merupakan hubungan antara dua variabel, bukan hanya dalam bentuk sebab akibat melainkan juga hubungan timbal balik antara dua variabel. Menurut Sugiyono (2017 : 35) mengungkapkan bahwa metode penelitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada saat variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan variabel lain. Penelitian ini dilakukan pada karyawan dibawah Kepala Bagian Personalia PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah. Pelaksanaan penelitian dilakukan mulai Maret 2021 sampai Juli 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan atau pekerja pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah dengan jumlah 482 karyawan dibawah Kepala Bagian Personalia dengan teknik sampling menggunakan *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling*. Dalam menentukan ukuran sampel peneliti menggunakan rumus Slovin (2000) sebagai berikut :

$$n = \frac{\square}{(1 + \square(\square)^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih ditolerir atau diinginkan adalah 10%.

Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 83 karyawan. Angka tersebut dirasa layak karena berada diatas batas minimal dan dibawah batas maksimal.

Metode Analisis Data

Metode analisis pada penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif. Dalam pengujiannya digunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji f dan uji t yang di analisa menggunakan program aplikasi IBM SPSS *statistics* 25.

Pembahasan Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan didapat responden sebanyak 83 responden yakni karyawan dibawah Kepala Bagian Personalia yang terdiri atas Divisi *Processing*, Divisi Produksi, Divisi *Packing*, Divisi Keamanan dan Divisi Tenaga Kerja Kasar. Pada penelitian ini keseluruhan adalah pegawai tetap meskipun masa kerja kurang dari satu tahun, namun karyawan tersebut telah diangkat menjadi pegawai tetap. Dari 83 responden didapat 49 responden berjenis kelamin laki-laki dan 34 berjenis kelamin perempuan dan mayoritas responden berusia >26-33 tahun dengan jumlah responden sebanyak 40. Sedangkan pada

tingkat pendidikan terakhir responden terbanyak dengan tingkat pendidikan terakhir SLTA dengan jumlah 42 responden. Pada karakteristik masa kerja, responden terbanyak dengan lama bekerja 1-5 tahun dengan total responden sebanyak 37 responden.

Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis menggunakan aplikasi IBM SPSS *statistic* 25 diketahui bahwa seluruh item pernyataan penelitian dinyatakan valid untuk digunakan. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung pada setiap item pernyataan lebih besar dari padanilai r tabel dengan menggunakan signifikansi 0,05 (r tabel = 0,2159).

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Instrumen	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y	<i>Turnover intention</i>	0,819	Reliabel
X1	<i>Job burnout</i>	0,764	Reliabel
X2	<i>Job insecurity</i>	0,678	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2021

Pada uji reliabilitas diketahui seluruh nilai *cronbach alpha* (α) lebih besar dari 0,6 yang artinya seluruh variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		276257036
Most Extreme Differences	Absolute		0,135
	Positive		0,104
	Negative		-0,135
Test Statistic			0,135
Asymp. Sig. (2-tailed)			.001 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.089 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,082
		Upper Bound	0,097

Sumber: Data diolah. 2021

Berdasarkan hasil Uji Normalitas pada tabel tersebut dijelaskan bahwa nilai signifikan *Kolmogorov – Smirnov* memenuhi nilai signifikan *Monte Carlo Sig* > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
<i>Job burnout</i> (X1)	0,855	1.170	Bebas Multikoleniaritas
<i>Job insecurity</i> (X2)	0,855	1.170	Bebas Multikoleniaritas

Sumber: Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel diatas masing-masing variabel mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 pada variabel *Job burnout* (X1) 0,855, pada variabel *Job insecurity* (X2) diperoleh sebesar 0,855. Nilai VIF masing-masing variabel kurang dari 10 yang artinya tidak terjadi gejala multikoleniaritas. Pada variabel *Job burnout* (X1) nilai VIF diperoleh sebesar 1.170, dan pada variabel *Job Insecuriy* (X2) diperoleh nilai VIF sebesar 1.170.

b. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
<i>Job burnout</i> (X1)	1,000	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Job insecurity</i> (X2)	0,360	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Data diolah, 2021

Sesuai dengan tabel diatas, hasil pengujian heterokedastisitas menunjukkan bahwa signifikansi hasil korelasi dari variabel *Job burnout* (X1) dan *Job insecurity* (X2) > 0,05. Sehingga dapat dikatakan bahwa regresi yang digunakan tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,543	5,736		3,930	0,000
	<i>Job burnout</i>	0,760	0,106	0,674	7,142	0,000
	<i>Job insecurity</i>	-0,246	0,111	-0,209	-2,211	0,030

Sumber: data diolah, 2021

Sesuai dengan perhitungan tersebut dapat dirumuskan persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 22,543 + 0,760 + -0,246 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan bahwa :

Y : Merupakan variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah *Turnover intention* yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas yang terdiri atas *Job burnout* dan *Job insecurity*.

a : 22,543 merupakan nilai konstanta yang merupakan nilai estimasi dari *turnover intention*, apabila variabel bebas yang terdiri atas *job burnout* dan *job insecurity* sama dengan 0, maka bernilai 22,543. Dapat diartikan bahwa nilai konstanta dari *turnover intention* sebesar 22,543 sebelum atau tanpa adanya variabel bebas yakni *job burnout* dan *job insecurity*.

X1 : 0,760 (positif) adalah besarnya kontribusi variabel *job burnout* yang mempengaruhi *turnover intention*. Apabila terdapat penambahan variabel *job burnout* sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan variabel *turnover intention* sebesar 0,760.

X2 : -0,246 (negatif) adalah besarnya kontribusi variabel *job insecurity* yang mempengaruhi *turnover intention*. Apabila terdapat penambahan variabel *job insecurity* sebesar 1 satuan maka akan menurunkan variabel *turnover intention* sebesar -0,246.

Uji Hipotesis

a. Uji Simultan (F)

Tabel 7 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	401,422	2	200,711	25,658	.000 ^b
	Residual	625,807	80	7,823		
	Total	1027,229	82			

Sumber: data diolah 2021

Cara menentukan F_{tabel} berdasarkan kriteria pada penelitian ini sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n-k)$$

$$F_{\text{tabel}} = F(3; 83-3) = F(3; 80) = 2,72s$$

Artinya nilai F_{tabel} pada penelitian ini adalah 2,72. Pada perhitungan statistik pada tabel tersebut menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar 25,658 > dari F_{tabel} sebesar 2,72 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Hal ini menghasilkan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dengan demikian, maka H_1 pada penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel *job burnout* (X1) dan *Job insecurity* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y).

b. Uji Parsial (t)

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22,543	5,736		3,930	0,000
	<i>Job burnout</i>	0,760	0,106	0,674	7,142	0,000
	<i>Job insecurity</i>	-0,246	0,111	-0,209	-2,211	0,030

Sumber: data diolah 2021

Dari tabel diatas maka cara menentukan t_{tabel} ialah :

$$t_{\text{tabel}} = Df = n-k$$

$$t_{\text{tabel}} = 83-3 = 80, \text{ dengan } \alpha \text{ sebesar } 0,05.$$

Maka dengan begitu nilai t_{tabel} dari 80 adalah 1,990.

a. Variabel *Job burnout* (X1)

Pada Variabel X1 menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar 7,142 > t_{tabel} sebesar 1,990 dengan tingkat signifikansi $0,00 < \alpha = 0,05$. Hal ini menghasilkan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dengan demikian, maka hipotesis kedua pada penelitian terdapat pengaruh signifikan antara *job burnout*(X1) terhadap *turnover intention*(Y).

b. Variabel *Job insecurity* (X2)

Pada variabel X2 menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar -2,211 > dari t_{tabel} sebesar 1,990 dengan taraf signifikansi $0,03 > \alpha = 0,05$. Hal ini menghasilkan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dengan begitu, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel *Job insecurity* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y).

Uji Koefisien Determinasi

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	0,391	0,376	2,797

Sumber : data diolah, 2021

Sesuai dengan uji koefisien determinasi pada tabel diatas yang telah disesuaikan (R Square) sebesar 0,391 atau sama dengan persentase 39,1% didapati bahwa terdapat hubungan antara pengaruh variabel *Job burnout* (X1) dan *Job insecurity* (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) pada penelitian ini, sedangkan selebihnya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

a. Pengaruh *job burnout* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada industri kayu lapis di kawasan Kabupaten Lumajang (Studi pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah).

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh *job burnout* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan yang diperoleh pada penelitian ini diketahui bahwa variabel *job burnout* (X1) dan *Job insecurity* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* (Y). Pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara pengaruh variabel *Job burnout* (X1) dan *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Hal tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi *job burnout* dan *job insecurity* yang dirasakan karyawan maka *turnover intention* akan meningkat. Hal tersebut sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Pangastiti (2011) *Burnout* merupakan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah sangat kuat. Pekerja yang mengalami *burnout* lebih mudah mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah, dan menjadi sinis tentang karir mereka.

Menurut Nopiando (2012) *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanyar (2019)

yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Burnout*, Kepuasan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. INKA Madiun” mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *job burnout* dan *Job Insecurity* terhadap *turnover intention*. Artinya *job burnout* dan *job insecurity* dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan, apabila *job burnout* dan *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat, hal ini cukup membuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 9,557 lebih besar dari F_{tabel} 2,42 dan nilai Sig 0,000 < 0,05.

Begitu juga penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kardiawan dan Budiono (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk” mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job burnout* terhadap *turnover intention*, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila *burnout* yang terjadi pada karyawan tinggi maka akan meningkatkan *turnover intention*, hal ini cukup membuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,708 dan pada taraf signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.

Hal tersebut juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fadzilah dan Martono (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Ketidaksamaan Kerja (*Job Insecurity*), Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)” mengungkapkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel ketidaksamaan kerja pada keinginan untuk berpindah. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya ketidaksamaan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan keinginan berpindah pada diri karyawan begitu pula sebaliknya, hal ini cukup membuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,783 lebih besar dari t_{tabel} 1,129 pada taraf Sig 0,006.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Rumangkit (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Ketidaksamaan Kerja (*Job Insecurity*), Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung” mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, artinya apabila *job insecurity* pada perusahaan meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat, apabila masalah *job insecurity* dalam bekerja terus menerus dihadapi oleh karyawan maka munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* pada karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan t_{hitung} 2,852 > t_{tabel} 1,668 dengan taraf sig 0,027.

Hal tersebut juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Sales Pada PT. Suka Fajar Cabang Solok” dengan hasil penelitian bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat ketidaksamaan kerja yang dirasakan karyawan maka akan mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik. Hal tersebut cukup membuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,078, nilai yang diperoleh diperkuat dengan Sig sebesar 0,047 < 0,05.

Penelitian yang dilakukan oleh Lompoliu Dkk (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Job Insecurity*, *Job Stress*, Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado” dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* tetapi tidak signifikan. Artinya *job insecurity* dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan, apabila *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} 1,373 < t_{tabel} sebesar 2.003 dan taraf signifikansi 0,175 > 0,05. Organisasi yang

memiliki tingkat *turnover* tinggi berarti tidak mampu mengelola dan mempertahankan sumber daya manusia dengan baik sehingga keinginan untuk berhenti dan berpindah kerja meningkat.

b. Pengaruh *job burnout* terhadap *turnover intention* karyawan pada industri kayu lapis di kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah).

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada penelitian ini dapat diketahui terdapat pengaruh signifikan antara *job burnout* (X1) terhadap *turnover intention* (Y). Apabila *job burnout* yang dirasakan karyawan terus mengalami peningkatan, maka risiko karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan ditempat yang menurutnya lebih baik juga akan meningkat. Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif variabel *job burnout* pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah termasuk cukup tinggi, sehingga pemimpin perusahaan harus dapat mengambil kebijakan agar *burnout* yang terjadi dapat menurun sehingga *turnover intention* yang terjadi pada karyawan juga menurun.

Hal tersebut sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh King (2010) yang mengungkapkan bahwa *burnout* merupakan keadaan stres secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja dan merupakan akibat stres yang kronis sehingga pada akhirnya memutuskan untuk meninggalkan organisasi.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kardiawan dan Budiono (2018) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk” mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job burnout* terhadap *turnover intention*, hal tersebut menunjukkan bahwa apabila *burnout* yang terjadi pada karyawan tinggi maka akan meningkatkan *turnover intention*, hal ini cukup membuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,708 dan pada taraf signifikansi sebesar 0,00 yang lebih kecil dari 0,05.

Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Tanyar (2019) yang berjudul “Pengaruh *job insecurity*, *Job Burnout*, Kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *turnover intention* pada PT. INKA Madiun mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan *job burnout* terhadap *turnover intention*. Artinya *job burnout* dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan, apabila *job burnout* meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat, hal ini cukup membuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,470 lebih besar dari t_{tabel} 1,972 dan nilai Sig 0,01 < 0,05.

c. Pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada industri kayu lapis di kawasan Kabupaten Lumajang (Studi Pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah).

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini diketahui *job insecurity* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya ketika tingkat *job insecurity* yang dirasakan karyawan terus mengalami peningkatan, maka risiko karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari pekerjaan ditempat yang dirasa aman untuk bekerja akan menurun. Begitu juga sebaliknya, apabila *job insecurity* mengalami penurunan maka akan meningkatkan *turnover intention*. Sehingga dengan demikian, maka hipotesis ketiga pada penelitian ini bahwa terdapat pengaruh negatif signifikan antara variabel *job insecurity* (X2) terhadap *turnover intention* (Y). *Job insecurity* yang tinggi akan menimbulkan karyawan merasa tidak betah dan berkeinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan baru yang membuat karyawan lebih nyaman dan merasa aman

terhadap karirnya dimasa yang akan datang. Hal tersebut juga mengacu pada situasi dan kondisi yang terjadi di lapangan. Pembeding mendapati hasil bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan karena melakukan penelitian pada saat pandemi, yang mana kondisi saat ini tidak memungkinkan karyawan untuk melakukan *turnover intention*.

Sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Nopiando (2012) *Job insecurity* merupakan kondisi psikologis seorang karyawan yang merasa terancam atau khawatir akan kelangsungan pekerjaannya dimasa yang akan datang. Hal tersebut timbul karena terjadi konflik, tidak puas terhadap lingkungan kerja, dan perasaan tidak tenang yang dapat memicu resiko tidak aman pada pekerjaan (*job insecurity*).

Hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Fadzilah dan Martono (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Ketidaksamaan Kerja (*Job Insecurity*), Komitmen Organisasional Dan Kepercayaan Organisasional Pada Keinginan Berpindah (*Turnover Intention*)” mengungkapkan terdapat pengaruh positif signifikan variabel Ketidaksamaan kerja pada keinginan untuk berpindah. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya ketidaksamaan kerja yang dirasakan karyawan akan meningkatkan keinginan berpindah pada diri karyawan begitu pula sebaliknya, hal ini cukup membuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,783 lebih besar dari t_{tabel} 1,129 pada taraf Sig 0,006.

Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Putri dan Rumangkit (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Ketidaksamaan Kerja (*Job Insecurity*), Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Ratu Pola Bumi (RPB) Bandar Lampung” mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *turnover intention*, artinya apabila *job insecurity* pada perusahaan meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat, apabila masalah *job insecurity* dalam bekerja terus menerus dihadapi oleh karyawan maka munculnya keinginan untuk berpindah kerja atau *turnover intention* pada karyawan. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan t_{hitung} 2,852 > t_{tabel} 1,668 dengan taraf sig 0,027.

Hal tersebut juga tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia Dkk (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh *Job Insecurity* Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Bagian Sales Pada PT. Suka Fajar Cabang Solok” dengan hasil penelitian bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat Ketidaksamaan kerja yang dirasakan karyawan maka akan mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan lain yang dianggap lebih baik. Hal tersebut cukup membuktikan dengan nilai koefisien sebesar 0,078, nilai yang diperoleh diperkuat dengan Sig sebesar $0,047 < 0,05$.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Lompoliu Dkk (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh *Job Insecurity*, Job Stress, Dan Iklim Organisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Golden Mitra Inti Perkasa Manado” dengan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention* tetapi tidak signifikan. Artinya *job insecurity* dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan, apabila *job insecurity* meningkat maka *turnover intention* karyawan juga akan meningkat. Hal tersebut dibuktikan dengan t_{hitung} 1,373 < t_{tabel} sebesar 2.003 dan taraf signifikansi $0,175 > 0,05$.

Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil dari penelitian dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- Variabel *job burnout* dan *job insecurity* secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah.
- Variabel *job burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah..
- Variabel *job insecurity* secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah.

Keterbatasan

- Sampel yang digunakan hanya pada karyawan dibawah Kepala Bagian Personalia yang terdiri atas Divisi *Processing*, Divisi Produksi, Divisi *Packing*, Divisi Keamanan, Divisi Tenaga Kerja Kasar pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah. Sehingga hasil penelitian tidak dapat digunakan sebagai suatu dasar kesimpulan secara umum, karena hanya mengetahui dan menjelaskan pengaruh *job burnout* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* karyawan pada PT. Wana Cahaya Nugraha Klakah.
- Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini cukup terbatas hanya sebesar 83 responden.
- Sesuai dengan hasil analisis koefisien determinasi sebesar 0,391 yang berarti berkontribusi hanya sebesar 39,1% artinya penelitian ini berkontribusi masih cukup kecil. Jadi sisanya pada faktor lain yang tidak diperiksa dalam pengujian ini dan nantinya analisis diminta untuk menambahkan faktor bebas yang lebih dekat dan persuasif pada *turnover intention* pekerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian serta pembahasan tersebut perkenankanlah penulis mengasih saran yang mungkin bisa dijadikan sebagai pertimbangan untuk ke arah yang lebih baik lagi, sebagai berikut :

- Bagi Perusahaan
 - Perusahaan disarankan untuk memberikan *reward* kepada karyawan atas pencapaian dan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan karena pemberian *reward* yang baik akan meningkatkan semangat kerja dan mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
 - Pihak perusahaan sebaiknya menciptakan situasi kerja yang aman, nyaman dan kondusif untuk meminimalisir timbulnya ancaman dalam pekerjaan.
 - Perusahaan dapat mengembalikan kepercayaan dan kedekatan karyawan dengan mengadakan acara bersama sehingga nantinya karyawan tidak merasa lelah dengan tempat kerja yang membosankan.
- Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya mungkin perlu menambahkan jumlah responden dan variabel bebas. Pada penelitian ini tidak cukup hanya untuk membuktikan seberapa besar pengaruh *job burnout* dan *job insecurity*, melainkan ditambahkan untuk dapat meningkatkan hasil yang lebih baik lagi, misalnya tekanan kerja, lingkungan yang berwibawa, pemenuhan pekerjaan, dan sebagainya di dalam suatu organisasi.

Daftar Pustaka

- Abdullah Al Fadzilah, S. Martono (2016). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepercayaan Organisasional Terhadap Keinginan Berpindah*. Management Analysis Journal, Vol.5, Nomer 1, Februari 2016 ISSN 2252-6552.
- Hanafiah, M. (2014). *Pengaruh kepuasan kerja dan ketidakamanan kerja (job insecurity) dengan intensi pindah kerja (turnover) pada karyawan PT. Buma Desa Suaran Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau*. EJurnal Psikologi, 1(3), 303–312.
- Kardiawan, R., & Budiono. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Turnover intention Pada PT Locus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk*. Jurnal Ilmu Manajemen, Vol 6, No 4, 401 - 408.
- Kekesi, Elias Kodjo dan Collins. 2014. *Perceived Job insecurity and Psychological Distress: The Moderating Role of Work Values*. International Journal of Management, Economics and Social Sciences, Vol. 3, No. 1: 18- 35.
- King, L. A. (2010). Psikologi umum: *sebuah pandangan apresiatif*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Kurnia,Mia, Sarianti Rini, Fitria Yuki, 2019. *Pengaruh Job insecurity dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover intention Karyawan Bagian Sales pada PT. Suka Fajar cabang Solok*. E-Jurnal Manajemen Universitas Negeri Padang. 2:1
- Medysar.Selena, Asj`ari. F, Samsiyah.S, 2019. *Pengaruh Job insecurity terhadap Turnover intention Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT.Malidas Sterilindo di Sidoarjo*. E-Jurnal Manajemen Uiversitas Adi Buana. 24:2
- Mobley,W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa : Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Nopiando, Bambang (2012).*Hubungan antara job insecurity dengan kesejahteraan psikologis pada karyawan outsourcing*. Journal of Social and Industrial Psychology 1 p.2
- Pangastiti, N.K. (2011). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Keluarga Terhadap Burnout Pada Perawat Kesehatan Di Rumah Sakit Jiwa. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.
- Putri, A., & Rumangkit, S. (2017, November). *Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover intention Pada Pt. Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung*. In Prosiding Seminar Nasional Darmajaya (Vol. 1, No. 1, pp. 229-244).
- Sandi Freza Mahaztra, 2014 “*Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Job insecurity Terhadap Turnover intention Pada Studi Pada Guru SDIT Asy-Syaamil Bontang*”. Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Diponegoro Semarang. Skripsi.
- Sanjoko 2015 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Suciati.Haryono, Andi Tri.Minarsih, Magdalena Maria, 2014. *Job insecurity and Job stress effect of Turnover intention On PT.Berkat Abadi Surya Cemerlang Semarang (HO)*. E-Jurnal Manajemen Unud. 11:35
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Tantyar, D. H. (2019). *Pengaruh Job insecurity, Burnout, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover intention*.
- UU No. 5 Tahun 1967 Tentang Ketentuan- Ketentuan Pokok Kehutanan.

Feri Padli*) Adalah Alumni FEB Unisma
Rois Arifin**) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma
Eka Farida***) **Adalah Dosen Tetap FEB Unisma**