

# 2015 JULI Jurnal EBIS 5(2) DIDIT DARMAWAN-ARTIKEL- SIMILARITY

*by* Siti Nur Halizah

---

**Submission date:** 01-Jul-2023 01:59PM (UTC+0900)

**Submission ID:** 2122588516

**File name:** 2015\_JULI\_Jurnal\_EBIS\_5\_2\_DIDIT\_DARMAWAN-ARTIKEL.pdf (200.1K)

**Word count:** 2526

**Character count:** 15812

## **PENGARUH BURNOUT DAN FASILITAS KERJA TERHADAP TURNOVER PEKERJA**

Oleh  
**Didit Darmawan**  
**Universitas Mayjen Sungkono**

### **ABSTRACT**

*Every organization is responsible for maintaining, developing employees, improving their lives at work, considering the impact of turnover which can threaten the survival of the organization itself due to the various consequences that are borne. Therefore, there must be special attention to reduce turnover by organizations such as through burnout and work facilities. The population in this study were 24 production operators and 33 processing operators at PT Segar Murni Utama, Mojokerto Regency. The sampling technique is saturated so that there are 57 respondents. Of the 57 respondents who were determined to fill out a questionnaire about statements of burnout, work facilities and employee turnover. There were respondents who were willing to fill out the questionnaire before working hours, after finishing lunch and when they came home from work. The Likert scale uses the range 1-4. This study uses multiple linear regression analysis tools assisted by SPSS software. SPSS output also shows the results of validity, reliability, two classic assumption tests such as normality and autocorrelation. Furthermore, it is also equipped with a coefficient of determination test, F test and t test. The results of the study reveal the truth that the two independent variables, namely burnout and work facilities, play a role in influencing turnover.*

*Keywords: burnout, work facilities, turnover, employee, organization, management.*

### **PENDAHULUAN**

Peran sumber daya manusia sangat nyata demi tercapainya tujuan organisasi dan mengelola sumber daya manusia tersebut perlu dilakukan dengan tepat agar menjadi sumber daya manusia yang dapat diandalkan dan memiliki kualitas (Darmawan, 2012). Ini karena organisasi harus dapat mempertahankan daya saingnya melalui karyawan. Karyawan menjadi faktor vital sebagai penunjang keberhasilan menghadapi pesaing dan semua dinamika yang terjadi dalam organisasi maupun diluar organisasi (Khasanah et al., 2010; Hutomo, 2011). Oleh karena itu organisasi harus senantiasa mencurahkan upaya agar karyawan yang unggul, pekerja keras, berdedikasi, kompeten, produktif bersedia bertahan dan tetap memihak pada organisasinya saat ini (Oetomo, 2004; Andayani et al., 2011).

Upaya yang dilakukan karena berdasarkan kepentingan untuk mencapai organisasi yang efektif dan produktif sehingga organisasi dapat berkembang sesuai kebutuhan pasar saat ini (Djati, 2005). Meski demikian untuk mewujudkan hal tersebut organisasi masih dihadapkan pada problematik serius terutama untuk bidang manajemen sumber daya manusia yang dalam hal ini ialah turnover pekerja (Baskoro et al., 2002; Idris et al., 2004). Bodla dan

Hameed (2008) menyatakan bahwa biaya yang besar dan risiko kehilangan modal sosial merupakan dampak dari turnover. Turnover karyawan membuat moral organisasi rendah dan merupakan reaksi psikologis negatif karyawan sehingga kinerja organisasi akan terpengaruh (Darmawan, 2012).

Turnover terjadi pada karyawan disebabkan oleh adanya burnout. Pekerjaan yang banyak, tingginya tuntutan dari organisasi menjadi pemicu karyawan mengalami burnout sehingga berujung pada perasaan ingin keluar dari organisasi karena tidak merasakan kenyamanan dalam tempat kerjanya (Ramadhan et al., 2013). Pernyataan dari Kim & Stoner (2008) terkait hal ini adalah peningkatan burnout akan menyebabkan peningkatan niat karyawan untuk tidak bergabung dengan organisasinya saat ini. Ini artinya karyawan akan keluar dari organisasi. Penyebabnya berasal dari beban kerja yang membuat karyawan tidak nyaman karena terlalu berlebihan sehingga perhatian organisasi saat ini harus diorientasikan terhadap faktor-faktor yang menyebabkan burnout agar karyawan selama bekerja lebih termotivasi dan tidak terbebani (Darmawan, 2003).

Burnout terjadi karena banyak tuntutan pekerjaan, durasi penyelesaian terbatas tetapi imbalan yang diterima tidak menguntungkannya (Agboola & Jeremiah, 2011). Karyawan menjadi mudah lelah, sering mengalami konflik di tempat kerja, tidak profesional selama bekerja akibat burnout. Ini menunjukkan bahwa burnout dan turnover karyawan menjadi siklus hidup di setiap organisasi (Malik et al., 2010) sehingga burnout dan turnover karyawan saling berkorelasi (Cordes & Dougherty 1993; Maslach et al., 2001)

Selain burnout, turnover juga dipengaruhi oleh fasilitas kerja (Earle, 2003; Hassanain, 2006). Menyediakan tempat kerja yang fleksibel berdasarkan fasilitasnya menjadi tugas manajemen yang menantang karena harus sesuai dengan persaingan bisnis dan kemajuan teknologi (Wahyudi et al., 2006). Ini sebagai bentuk layanan dari organisasi untuk karyawan agar apa yang menjadi kebutuhan karyawan di tempat kerja terpenuhi. Organisasi yang tidak dapat memenuhi hal ini tentu kelancaran aktivitas dalam organisasi menjadi terganggu dan karyawan enggan terlibat dengan pekerjaan yang dilakukan. Ini jika dibiarkan secara terus menerus membuka peluang bagi karyawan untuk berpindah kerja secara sukarela karena pada dasarnya fasilitas kerja yang ada digunakan agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai yang ditargetkan (McGregor, 2000; O'Neill, 2010).

Fasilitas kerja yang dipelihara dengan baik, maka proses kerja menjadi lebih lancar sehingga selama karyawan menyelesaikan pekerjaannya juga lebih bersemangat dan produktif (Preiser, 1995; Roelofsen, 2002). Fasilitas kerja yang memadai akan memuaskan karyawan dan tentu hasil kerja akan sesuai dengan standar kerja yang ditentukan organisasi. Dengan demikian fasilitas kerja menjadi alat yang efektif untuk mempertahankan karyawan. Pembahasan dari studi ini dikhususkan terhadap burnout dan fasilitas kerja yang mempengaruhi turnover pekerja.

#### **METODE PENELITIAN**

Populasi di penelitian ini adalah operator produksi sebanyak 24 orang dan operator bagian pengolahan sebanyak 33 orang pada PT Segar Murni Utama

Kabupaten Mojokerto. Teknik pengambilan sampel secara jenuh sehingga ada 57 responden. Dari 57 responden yang ditetapkan akan mengisi kuesioner tentang pernyataan dari burnout, fasilitas kerja dan turnover pekerja. Responden tersebut ada yang bersedia mengisi kuesioner sebelum jam kerja, setelah selesai makan siang dan ketika pulang kerja.

Burnout adalah karyawan yang merasakan lelah secara emosional, fisik dan mental akibat stres pekerjaan yang dirasakan sehingga mengganggu rutinitasnya di tempat kerja (Schaufeli et al., 1996). Sesuai pernyataan dari Schaufeli et al. (1996) bahwa burnout memiliki indikator seperti (a) lelah secara emosional; (b) bersikap negatif terhadap pekerjaan; (c) berkurangnya harapan terhadap pekerjaan.

Fasilitas kerja ialah sarana penunjang yang disediakan oleh organisasi dalam bentuk fisik untuk digunakan karyawan selama menuntaskan pekerjaannya (Sogawa et al., 2002). Indikatornya terdiri dari: (a) tata letak ruang kerja; (b) kemudahan pengoperasian; (c) pemeliharaan fasilitas; (d) teknologi yang mendukung.

Turnover ialah pergantian karyawan yang telah memiliki posisi dan telah bekerja dalam jangka waktu tertentu namun secara sukarela kehilangan pekerjaan dan organisasinya (Dubinsky et al., 1990). Diukur dengan: (a) berfikir untuk berhenti dari pekerjaannya; (b) pekerjaannya tidak mendukung masa depan karyawan; (c) mencari informasi sesuai kebutuhan; (d) meninggalkan pekerjaan; (d) meninggalkan organisasi.

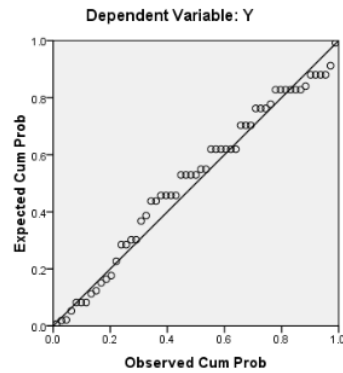
Skala Likert menggunakan rentang 1-4. Studi ini alat analisisnya menggunakan regresi linier berganda yang dibantu dengan software SPSS. Output SPSS juga menunjukkan hasil validitas, reliabilitas, dua uji asumsi klasik seperti normalitas dan autokorelasi. Selanjutnya juga dilengkapi uji koefisien determinasi, uji F dan uji t.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti langsung datang ke lokasi pengambilan sampel yaitu karyawan PT Segar Murni Utama Kabupaten Mojokerto. Sebelum datang ke lokasi, pihak manajemen telah memberikan izin. Pengambilan data primer melalui kuesioner berlangsung dari pagi sampai sore hari. Semua kuesioner yang tersebar sebanyak 57 telah diisi sesuai prosedur sehingga kepentingan data penelitian terpenuhi. Dari 57 responden setelah diidentifikasi mengungkapkan bahwa karyawan laki-laki berjumlah 49 dan karyawan perempuan berjumlah 8. Sesuai pendidikan terakhirnya diketahui bahwa dari SMA berjumlah 38 karyawan dan dari SMK 19 karyawan. Semua karyawan tersebut berusia 18 sampai 21 tahun. Masa kerjanya terhitung telah lebih dari 1 tahun.

Sesuai nilai korelasi yang dicapai lebih dari 0,30 menunjukkan hasil yang valid untuk semua pernyataan pada kuesioner. Untuk menentukan reliabilitasnya, maka hasil alpha Cronbach yang diatas 0,60 dijadikan standar nilainya. Alpha Cronbach untuk burnout adalah 0,817, untuk fasilitas kerja menghasilkan 0,721 dan untuk turnover pekerja sebesar 0,704. Semua hasilnya membuktikan bahwa berada diatas 0,60.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1.  
Uji Normalitas

Uji normalitas menghasilkan data yang tersebar dengan normal. Ini artinya terdapat titik-titik yang bergerak menuju garis diagonalnya. Berdasarkan nilai Durbin Watson sebesar 1,471 maka tidak ditemukan ada autokorelasi karena nilainya masih diantara -2 sampai 2.

Tabel 1  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.489 <sup>a</sup>	.239	.211	.31156	1.471

Sumber: Output SPSS

Nilai determinasi dengan output sebesar 0,239 (23,9%) merupakan kontribusi yang diberikan oleh burnout dan fasilitas kerja terhadap terbentuknya turnover pekerja. Ini artinya masih terdapat 76,1% dari variabel bebas selain burnout dan fasilitas kerja yang dapat membentuk turnover pekerja.

Tabel 2  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.651	2	.825	8.503	.001 <sup>a</sup>
	Residual	5.242	54	.097		
	Total	6.893	56			

Sumber: Output SPSS

F hitung bernilai 8.503 dan signifikansi bernilai 0,001. Arti nilai tersebut menjelaskan bahwa pengaruh serempak dari burnout dan fasilitas kerja terhadap turnover pekerja menunjukkan signifikan karena nilai 0,001 masih dibawah 0,05.

Tabel 3  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.809	.232		12.090	.000
X.1	.128	.039	.387	3.260	.002
X.2	.128	.049	.309	2.601	.012

Sumber: Output SPSS

Dari tabel 3 memperlihatkan bahwa terdapat signifikansi yang nilainya 0,002 untuk burnout dan signifikansi untuk fasilitas kerja sebesar 0,012. Besarnya signifikansi tersebut menjelaskan bahwa pengaruh dari burnout terhadap turnover pekerja hasilnya signifikan. Ini juga sama dengan fasilitas kerja terhadap turnover pekerja yang berpengaruh signifikan.

Dua hasil temuan dari Leiter & Maslach (2009); Miyuki (2010) yaitu burnout secara nyata mempengaruhi turnover pekerja. Burnout menjadi masalah sosial yang berpengaruh terhadap kesejahteraan karyawan, mengancam moral dan rasa percaya diri karyawan sehingga berdampak pada kualitas pekerjaan mereka yang menurun. Untuk itu dibutuhkan kerja tim dan penerapan perilaku altruistik sesama karyawan ditempat kerja (Razali, 2006). Identitas dan pengawasan profesional harus diperkuat untuk meningkatkan modal sosial (Rusman et al., 2007). Selain itu konsep dukungan organisasi harus terwujud karena kemungkinan karyawan untuk tetap bersama organisasinya menjadi lebih besar (Darmawan, 2007). Ini memberikan gagasan bahwa kesejahteraan karyawan harus lebih diperhatikan (Santosa, 2002).

Hasil penelitian dari Earle (2003); Hassanain (2006) bahwa fasilitas kerja juga mempengaruhi turnover pekerja secara nyata. Fasilitas kerja yang tersedia sedemikian rupa harus disesuaikan dengan kemampuan pengoperasian karyawan karena kesenjangan diantara keduanya mengakibatkan kegiatan operasional tidak berjalan sesuai tujuan. Untuk itu fasilitas kerja harus dipelihara dan lebih dioptimalkan lagi demi mewujudkan karyawan yang produktif. Pemeliharaan yang dilakukan harus diikuti dengan peningkatan kemampuan karyawan melalui berbagai pelatihan sehingga karyawan lebih kompeten dalam hal tersebut.

## PENUTUP

Hasil penelitian mengungkapkan kebenaran bahwa kedua variabel bebas tersebut yaitu burnout dan fasilitas kerja berperan mempengaruhi turnover pekerja. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan pedoman oleh pihak manajemen sumber daya manusia agar strategi pengembangan dari aspek internal dapat dilakukan dengan tujuan memuaskan karyawan, mengurangi burnout, menyediakan fasilitas kerja yang menunjang. Untuk itu kepuasan karyawan harus ditingkatkan sesuai perubahan organisasi dan perubahan karyawan sehingga apa yang dibutuhkan dan diinginkan karyawan dapat disesuaikan dengan fleksibel. Strategi perawatan karyawan dan dukungan untuk meningkatkan ketahanan karyawan harus dilakukan melalui gaya

manajemen dan kepemimpinan yang mempromosikan optimisme. Strategi ini cenderung dapat membuat kesejahteraan mental karyawan meningkat. Selain itu perhatian penuh harus ditujukan terhadap iklim organisasi yang positif. Riset di lain waktu harus memperbanyak jumlah variabel bebasnya karena determinan penentu turnover pekerja tidak hanya berasal dari burnout dan fasilitas kerja. Penambahan sampel harus dilakukan untuk melengkapi hasil penelitian dan perlu ada wawancara singkat kepada karyawan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agboola, A. A., & K.R. Jeremiah. (2011). An empirical review of the relationship between job burnout and intention to quit: The case of Botswana police. *Botswana Journal of Business*, 4(1), 48-61.
- Andayani, D., S. Kabalmay, R. Resandi & D. Darmawan. (2010). *Pemberdayaan Karyawan Berbasis Keunggulan Bersaing*. IntiPresindo Pustaka, Bandung.
- Baskoro, T., B. Siswanto, D. Darmawan & A. Kirana. (2002). Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 129-142.
- Bodla, M. A., & A. Hameed. (2008). Factors Affecting Employee Turnover Intentions: Empirical evidence from textile sector of Pakistan. *The International Journal of Knowledge, Culture and Change Management*, 9(8), 53-64.
- Cordes, C. L., & T.W. Dougherty, (1993). A Review and An Integration of Research on Job Burnout. *Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Darmawan, D. (2003). Determinan Optimalisasi Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 12-24.
- Darmawan, D. (2007). *Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Pustakamedia Daya, Bandung.
- Darmawan, D. (2007). Budaya Organisasi dan Pengaruhnya terhadap Kebebasan Pengambilan Keputusan Manajerial, *Jurnal Media Komunikasi Ekonomi dan Manajemen*, 5(2), 40-53.
- Darmawan, D. (2012). Studi Empiris tentang Hubungan antara Keadilan Organisasi dan Keterikatan Kerja, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2(1), 27-32.
- Djati, S. P. & D. Darmawan. (2005). Pengaruh Kinerja Karyawan terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan Pelanggan, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 7(1), 48-59.
- Dubinsky, A. J., T.W. Dougherty, & R.S. Wunder. (1990). Influence of Role Stress on Turnover of Sales Personnel And Sales Managers. *International Journal of Research in Marketing*, 7(2-3), 121-133.
- Earle, H. (2003). Building A Workplace of Choice. *Journal of Facilities Management*, 2(3), 244-257.
- Hassanain, M. A. (2006). Factors Affecting The Development of Flexible Workplace Facilities. *Journal of Corporate Real Estate*, 8(4), 213-220.
- Hutomo, S. & D. Darmawan. (2011). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Menuju Keunggulan Bersaing, *Jurnal Ilmu Sosial*, 5(1), 13-22.
- Idris, N. H., Budiyanto & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Interaksi Sosial dan Regulasi Diri terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 17-30.

- Khasanah, H., S. Arum, & D. Darmawan. (2010). Pengantar Manajemen Bisnis, Spektrum Nusa Press, Jakarta.
- Kim, H., & M. Stoner. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers. *Administration in Social Work*, 32(3), 5- 25.
- Leiter, M. P., & C. Maslach. (2009). Nurse Turnover: the mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 331-339.
- Malik, M. I., S.F. Gomez, M. Ahmad, & M.I. Saif. (2010). Examining The Relationship of Work Life Balance, Job Satisfaction and Turnover In Pakistan. *International Journal of Sustainable Development*, 2(1), 27-33.
- Maslach, C., W.B Schaufeli, & M.P. Leiter. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- McGregor, W. (2000). The Future Of Workspace Management. *Facilities*, 18(3/4), 138-143.
- Miyuki, T. (2010). A Concept Analysis of Turnover Intention: Implications For Nursing. *Management, Collegian*, 17, 3-12.
- O'Neill, M.J. (2010). A Model of Environmental Control and Effective Work, *Facilities*, 28(3/4), 118-136
- Oetomo, H. & D. Darmawan. (2004). Pengaruh Aspek Pendidikan, Pelatihan, Umur dan Pengalaman Kerja terhadap Perilaku Gaya Kepemimpinan, *Jurnal Ekonomi-Manajemen*, 3(2), 11-22.
- Preiser, W.F.E. (1995). Post-occupancy Evaluation: how to make buildings work better. *Facilities*, 13(11), 19-28
- Ramadhan, I., F Nuzulia, D. Darmawan & S. Hutomo. (2013). Dampak Karakteristik Individu dan Keadilan Organisasi terhadap Intensi Berpindah Kerja. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 37-46.
- Razali, M. N. & D. Darmawan. (2006). Kepemimpinan dan Kepercayaan Diri: Kajian tentang Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 6(2), 145-160.
- Roelofsen, P. (2002). The Impact of Office Environments on Employee Performance: The Design Of The Workplace As A Strategy For Productivity Enhancement. *Journal of Facilities Management*, 1(3), 247-264.
- Rusman, N. S., D. Darmawan, & N. Othman. (2007). The Study of Organizational Citizenship Behavior: The Role of Professionalism and Experience. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(1), 21-34.
- Santosa, A. & D. Darmawan. (2002). Hubungan Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(2), 81-92.
- Schaufeli, W. B., D.V. Dierendonck, & K.V. Gorp. (1996). Burnout And Reciprocity: Towards A Dual-Level Social Exchange Model. *Work & Stress*, 10(3), 225-237.
- Sogawa, D. et al. (2002). Universal Design and The Workplace: Guidelines On How Universal Design Contributes To Asset Value And Facility Function, Paper Presented At The International Conference For Universal Design, Yokohama, November/December, 1-10.
- Wahyudi, I, D. Bhaskara, D. Darmawan, Hermawan & N. Damayanti. (2006). Kinerja Organisasi dan Faktor-Faktor Pembentuknya, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 4(2), 95-108.



# 2015 JULI Jurnal EBIS 5(2) DIDIT DARMAWAN-ARTIKEL-SIMILARITY

## ORIGINALITY REPORT

9%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://journal.yrpioku.com">journal.yrpioku.com</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://repository.unp.ac.id">repository.unp.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://id.123dok.com">id.123dok.com</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://ejournal.undiksha.ac.id">ejournal.undiksha.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://repository.uinjambi.ac.id">repository.uinjambi.ac.id</a> Internet Source	1%
6	<a href="http://eprints.kwikkiangie.ac.id">eprints.kwikkiangie.ac.id</a> Internet Source	1%
7	<a href="http://eprints2.undip.ac.id">eprints2.undip.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	<a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	<1%
9	<a href="http://123dok.com">123dok.com</a> Internet Source	<1%

---

10	<a href="http://docobook.com">docobook.com</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://ejournalisse.com">ejournalisse.com</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://eprints.uny.ac.id">eprints.uny.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://openjournal.unpam.ac.id">openjournal.unpam.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://trisnamahandrasuci.wordpress.com">trisnamahandrasuci.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %

---

Exclude quotes      Off

Exclude matches      Off

Exclude bibliography      On