

# Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Gen Z

Oleh:

Suhermanto,

Ramon Ananda Paryontri

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Agustus, 2024

# Pendahuluan

**Generasi Z** merupakan individu yang mudah ragu dan belum siap berkomitmen dengan pekerjaan tertentu ketika harus terikat dengan pekerjaan tertentu untuk jangka waktu yang lama. Ciri-ciri generasi Z ini termasuk tidak yakin akan pekerjaan jangka panjang dan tidak memiliki komitmen dan keterikatan yang kuat pada pekerjaan atau perusahaan. Dampaknya adalah generasi Z memiliki keinginan intensi turnover intention yang sangat besar dan mempengaruhi performa kerja mereka.

**Turnover Intention** merupakan perilaku yang berbahaya bahkan lebih berbahaya daripada perilaku turnover itu sendiri. Menurut Mobley terdapat tiga komponen turnover. Pertama, mereka berpikir untuk berhenti dari pekerjaan mereka, kedua, mereka ingin mencari pekerjaan alternatif, dan ketiga, mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Menurut Karomah fenomena turnover intention merupakan Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan di masa yang akan datang. Salah satu masalah yang paling mencolok bagi suatu perusahaan adalah turnover intention yang telah meningkat secara signifikan belakangan ini, dan tentunya dapat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, seperti menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menghalangi kemampuan perusahaan untuk merekrut karyawan baru, yang tentunya membutuhkan banyak waktu dan biaya. Karena tingkat turnover yang tinggi, perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang sebelumnya telah dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor lain turnover intention adalah **Burnout** yang disebabkan oleh stress berkepanjangan akibat beban kerja yang tinggi. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja merasa kurang tertarik pada pekerjaannya, menjadi egois, sensitif, dan kadang-kadang bosan. Burnout juga dapat menyebabkan kecemasan, sulit berkonsentrasi hingga insomnia. Burnout karyawan sering menyebabkan perilaku negatif terhadap pekerjaan mereka, seperti keinginan untuk meninggalkan tempat kerja mereka saat ini. Generasi Z Memiliki kebutuhan akan dukungan untuk mengatasi burnout dan keinginan akan stabilitas finansial seperti adanya dana pensiun dan gaji yang tinggi meskipun harus berpindah kota atau Negara.

# Pendahuluan

Kelelahan pada karyawan juga berkaitan dengan salah satu faktor *turnover* yakni kepuasan kerja pada Generasi Z dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada perusahaan. Kepuasan kerja adalah Perasaan atau sikap seseorang tentang pekerjaan mereka, gaji, kesempatan atau kesempatan pendidikan, pengawasan, rekan kerja, tugas, dan lain-lain adalah bagian dari kepuasan kerja. Idris juga menambahkan bahwa ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan komitmen karyawan yang berdampak pada meningkatnya *turnover intention* pada perusahaan. Spector mengemukakan 9 aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi.

Survey awal yang dilakukan terhadap karyawan generasi Z di Sidoarjo yang memiliki masa kerja 1 tahun menyatakan bahwa sebagian besar dari mereka ingin berpindah tempat kerja. 11 responden, 10 orang mengaku memikirkan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. 5 orang merasa bosan dalam bekerja, peningkatan absensi dan peningkatan pelanggaran serta adanya perubahan dalam perilaku di tempat kerja. Karyawan generasi Z harus bekerja secara optimal dan tidak meninggalkan perusahaan untuk membantu kemajuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Mereka akan menerima pengakuan dan apresiasi atas kinerja mereka, yang dapat berupa bonus, hadiah, atau cara lainnya.

# Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

Apakah terdapat pengaruh antara Burnout dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention?

Tujuan Penelitian



Untuk mengetahui pengaruh antara Burnout dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

# Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Peneliti memilih tempat untuk melakukan observasi penelitian pada Kabupaten Sidoarjo.

Populasi pada penelitian ini ialah Karyawan Generasi Z di Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan data *dispendukcapil* jumlah generasi Z di Sidoarjo pada tahun 2020 adalah **816.530**. Kriterianya Generasi Z yang memiliki masa kerja 1 tahun dan berusia 17-24 tahun.



Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. peneliti menggunakan tabel Issac dan Michael dengan kesalahan 5% sehingga jumlah subjek yang dikumpulkan sebanyak **348 orang**.

# Metode

Peneliti mengukur tiga variabel yaitu variabel dependen (*Burnout* dan Kepuasan Kerja) dan variabel independen (*Turnover intention*). Skala modifikasi **Burnout** dari *Maslach Burnout Inventory* (MBI) milik Maslach & P. Leiter (1997) digunakan untuk mengukur risiko burnout, MBI menilai tiga komponen yaitu kelelahan, depersonalisasi dan penurunan prestasi diri yang telah diujikan ulang dengan nilai reabilitas sebesar (0.946) berjumlah 18 aitem.

Skala modifikasi **kepuasan kerja** dari *The Job Satisfaction Survey* (JSS) digunakan untuk mengukur aspek-aspek kepuasan kerja : *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating condition, coworkers, nature of work, dan communication* yang telah diujikan ulang dengan reabilitas (0.934) berjumlah 25 aitem. dan skala modifikasi **Turnover Intention** yang disusun mengacu pada aspek-aspek *Thinking of quit, job serch dan intention to quit* terdiri dari 6 aitem yang diujikan ulang dengan reabilitas sebesar (0.850).

Peneliti menggunakan skala *linkert* dengan Pilihan jawaban pada skala ini menggunakan model skala Likert yang terdiri dari empat kategori jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

# Hasil

**Tabel 1.** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda		
Variabel	t	sig
(Constant)	1.144	.254
Burnout	9.166	.000
Kepuasan Kerja	1.976	.049

# Hasil

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 1, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.019 + 0.265X_1 + 0.48X_2$$

Persamaan ini menggambarkan hubungan antara variabel dependen (*Turnover Intention*, Y) dengan dua variabel independen (*Burnout*, X1, dan Kepuasan Kerja, X2). Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- *Intersep (Constant)*: Nilai 3.019 menunjukkan nilai perkiraan *Turnover Intention* (Y) ketika nilai X1 (*Burnout*) dan X2 (Kepuasan Kerja) sama dengan nol.
- Koefisien untuk X1 (*Burnout*): Nilai 0.265 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel *Burnout* (X1) dikaitkan dengan peningkatan sebesar 0.265 satuan dalam nilai perkiraan *Turnover Intention* (Y), semua hal lainnya tetap konstan.

Koefisien untuk X2 (Kepuasan Kerja): Nilai 0.048 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) dikaitkan dengan peningkatan sebesar 0.048 satuan dalam nilai perkiraan *Turnover Intention* (Y), semua hal lainnya tetap konstan.



# Hasil

**Tabel 2.** Uji Hipotesis F Anova

Tabel 2. Uji Hipotesis F Anova				
Model		Sum of Squares	F	Sig.
1.	Regression	78.056	44.436	.000
	Residual	303.011		
	Total	381.066		

Hasil uji F (Ftest) menunjukkan bahwa nilai signifikansi P value 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena *Turnover Intention*. Dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel *Burnout* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

# Hasil

**Tabel 3.** Uji Hipotesis F Anova

Tabel 3. Uji Hipotesis T				
Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
1.	(Constant)		1.144	0.254
	Burnout	.440	9.166	.000
	Kepuasan Kerja	.095	1.976	.049

# Hasil

**H1** = Terdapat pengaruh *Burnout* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *Burnout* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,440 dan t hitung sebesar 9,166. Nilai Signifikansi  $0,000 < 0,05$  mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *Burnout* (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), maka hipotesis pertama diterima.

**H2** = Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,049 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,095 dan t hitung sebesar 1,976. Nilai Signifikansi  $0,049 < 0,05$  mengindikasikan bahwa H2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), maka hipotesis kedua diterima.

# Pembahasan

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Burnout* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo. Koefisien regresi untuk *Burnout* (X1) adalah 0.265 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami oleh karyawan Generasi Z, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hasil ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Burnout* secara signifikan berhubungan dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi.

Penelitian sebelumnya oleh Jariyah juga menyebutkan bahwa *Burnout* dapat menyebabkan penurunan kinerja dan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja. Gejala *Burnout* seperti kelelahan emosional dan depersonalisasi dapat mempengaruhi karyawan Generasi Z secara signifikan, mengingat karakteristik mereka yang cenderung tidak bertahan lama di satu tempat kerja jika tidak merasa terpenuhi.

# Pembahasan

Selain *Burnout*, kepuasan kerja (X2) juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo. Koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja (X2) adalah 0.048 dengan nilai signifikansi sebesar 0.049 ( $p < 0.05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z, semakin rendah kemungkinan mereka untuk memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Nabawi (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting dalam mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketidakpuasan kerja dapat memicu niat untuk mengganti pekerjaan atau bahkan mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat *turnover intention*.

# Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara burnout dan kepuasan kerja terhadap niat untuk pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis regresi, burnout secara positif mempengaruhi *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat burnout yang dialami, semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan mereka. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah kemungkinan karyawan memiliki niat untuk pindah kerja.

Penelitian ini juga mengkonfirmasi temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa *burnout* dapat menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja. Gejala burnout seperti kelelahan emosional dan depersonalisasi mempengaruhi karyawan Generasi Z secara signifikan. Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan di suatu organisasi, dengan kepuasan yang tinggi dikaitkan dengan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memperhatikan kondisi burnout yang mungkin dialami oleh karyawan Generasi Z dan meningkatkan kepuasan kerja mereka sebagai strategi untuk mengurangi *turnover intention*. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan, memperbaiki kinerja organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

# Referensi

- [1] A. Afandi, B. Wicaksono, and P. A. Satwika, “Peran Kepemimpinan Autentik dan Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z,” *J. Psikol. Teor. dan Terap.*, vol. 13, no. 3, pp. 282–293, 2022, [Online]. Available: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jppt/article/view/16964>
- [2] T. Lim and Y. I. F. Dini, “The Mediating Role of Job Satisfaction on Gen Z Employees Turnover Intention,” *Int. J. Educ. Manag. Innov.*, vol. 4, no. 3, pp. 243–253, 2023, doi: 10.12928/ijemi.v4i3.8704.
- [3] Mercer, “Rise of the relatable organization,” 2023. [Online]. Available: [https://www.mercer.com/id-id/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/?size=n\\_20\\_n](https://www.mercer.com/id-id/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/?size=n_20_n)
- [4] T. A. D. Putro, T. I. Agnesia, and O. Qomariyah, “Tantangan Wanita Karir : Work-Family Balance dan Intensi Turnover pada Wanita Bekerja,” *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 12, no. 1, pp. 87–91, 2023, doi: <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v12i1> p-ISSN:
- [5] L. A. Rahmadhani and O. P. Mulyana, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT X,” *J. Penelit. Psikol.*, vol. 9, no. 4, pp. 23–33, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46610>
- [6] Karomah, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Kontrak Sekolah X,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 17, no. 1, pp. 38–47, 2020, doi: 10.21831/jim.v17i1.34774.
- [7] M. Moslem and F. P. Sary, “Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Kaltim Post Samarinda,” *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 10, no. 2, p. 153, 2021, doi: 10.30872/psikostudia.v10i2.5221.

# Referensi

- [8] D. C. Rampen, A. S. Pangemanan, and D. W. Mandagi, “The X-factors Behind Gen Z Employee Performance : A Systematic Review,” *J. Mantik*, vol. 7, no. 2, pp. 668–680, 2023, [Online]. Available: <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/3919>
- [9] N. Gaan and Y. Shin, “Generation Z software employees turnover intention,” *Curr. Psychol.*, vol. 42, no. 31, pp. 27344–27359, 2023, doi: 10.1007/s12144-022-03847-9.
- [10] S. Gunawan and K. W. Andani, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta,” *J. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. II, no. 3, pp. 793–802, 2020, [Online]. Available: <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/9593>
- [11] R. B. Lestari and D. L. Diana, “Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT ‘ X ’ & Subsidiary,” *J. Psikol. Kreat. Inov.*, vol. 3, no. 1, pp. 85–95, 2023, [Online]. Available: <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/issue/archive>
- [12] N. P. M. Nadia Sintyadewi and I. G. A. Manuati Dewi, “Peran Burnout Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 6, p. 2308, Jun. 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p13.
- [13] S. Resma and N. D. Prastika, “Resilience Is Key to Overcoming Work Burnout,” *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 12, no. 1, p. 111, 2023, doi: 10.30872/psikostudia.v12i1.10045.
- [14] A. A. Jariyah and I. K. Swasti, “Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention,” *J. Manag. Bussines*, vol. 4, no. 2, pp. 964–971, Dec. 2022, doi: 10.31539/jomb.v4i2.4452.



# Referensi

- [15] E. Babakus, U. Yavas, and N. J. Ashill, “The Role of Customer Orientation as a Moderator of the Job Demand–Burnout–Performance Relationship: A Surface-Level Trait Perspective,” *J. Retail.*, vol. 85, no. 4, pp. 480–492, Dec. 2009, doi: 10.1016/j.jretai.2009.07.001.
- [16] I. M. F. Anggara, N. L. W. S. Sari, and I. G. D. Widarnandana, “Instrumen Pengukuran Burnout Pada Pekerja Industri Pariwisata di Badung,” *Psikologi MANDALA*, vol. 4, no. 1, pp. 1–18, 2019.
- [17] E. Putri and F. Anisa, “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stes Kerja Terhadap Turnover Intention,” *J. Fokus Manaj. Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp. 194–205, Oct. 2022, doi: 10.12928/fokus.v12i2.6665.
- [18] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, Sep. 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [19] A. Idris, “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dosen,” *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 2, no. 2, 2013, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/268076009.pdf>
- [20] K. Khairannisa Zaud and A. Guspa, “Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Swasta Milenial,” *J. Soc. Sci. Res.*, vol. 3, no. 3, pp. 9747–9753, 2023, [Online]. Available: [https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=AwrKBTPX\\_mll9vMUT4fLQwx.;\\_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1701474008/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fj-innovative.org%2Findex.php%2Finnovative%2Farticle%2Fview%2F3309/RK=2/RS=tvqqgeOM.FAKmoNP3djHHqEBRvg-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKBTPX_mll9vMUT4fLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1701474008/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fj-innovative.org%2Findex.php%2Finnovative%2Farticle%2Fview%2F3309/RK=2/RS=tvqqgeOM.FAKmoNP3djHHqEBRvg-)
- [21] M. E. Tenggara, W. P. Rahayu, and R. Wulandari, “Pengetahuan Keamanan Pangan Mahasiswa Mengenai Lima Kunci Keamanan Pangan Keluarga,” *J. Mutu Pangan Indones. J. Food Qual.*, vol. 7, no. 2, pp. 67–72, 2020, doi: 10.29244/jmpi.2020.7.2.67.
- [22] C. Maslach and M. P. Leiter, *The Truth About Burnout*, 1st ed. San Francisco: Jossey- Bass Publishers, 1997.
- [23] P. E. Spector, *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications, Inc., 1997.
- [24] W. H. Mobley, S. O. Horner, and A. T. Hollingsworth, “An evaluation of precursors of hospital employee turnover.,” *J. Appl. Psychol.*, vol. 63, no. 4, pp. 408–414, 1978, doi: 10.1037/0021-9010.63.4.408.

