

Pengaruh Pendidikan dan Burnout Terhadap Turnover Intention dengan intervening kepuasan kerja pada karyawan café di sidoarjo

Oleh:

Futhura Havez Shelda

Dr. Sriyono, M.M

Progam Studi Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
Agustus 2024

Pendahuluan

- Dengan meningkatnya pertumbuhan café dan restoran di sidoarjo ini menimbulkan sebuah permasalahan juga bagi pengelola bisnis tersebut dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia, lebih khususnya masalah *turnover intention* yang tinggi pada café atau restoran ini, dimana kami mendapati pengalaman dari pengelola café maupun dari komunitas yang aktif di lingkungan FnB di sidoarjo, bahwasannya tingkat *turnover intention* mereka cukup tinggi, dari karyawan yang resign tanpa sebab karyawan yang pindah ke café lain yang juga di lingkungan tersebut. Hal ini menjadi permasalahan yang serius bagu pengelolah, dimana café atau resto merupakan usaha yang tidak memerlukan banyak karyawan, maka ketika ada 1-2 orang yang keluar, maka akan mengganggu oprasional dan mengganggu standart perusahaan

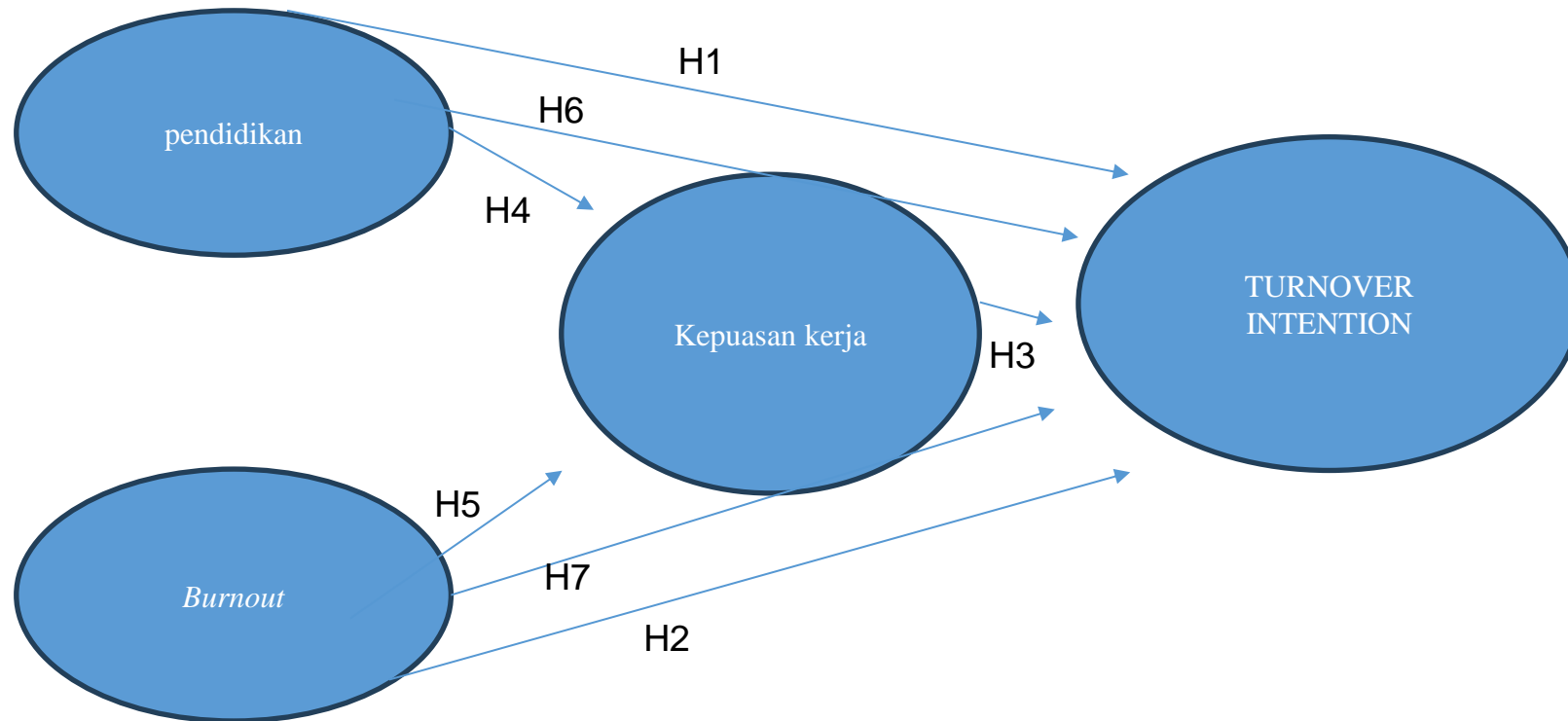
Pendahuluan

Penelitian ini didasari oleh gap research, karena terdapat celah mengaitkan komitmen organisasi dengan perputaran karyawan, celah ini dikembangkan pada penelitian ini dengan mengaitkan komitmen dengan turnover intention. yang mengatakan komitmen organisasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya niat berpindah; komitmen organisasi sendiri dapat membantu memprediksi variabel penting dalam perusahaan atau organisasi.

Kemudian terdapat celah perbedaan Teknik pengambilan samplingnya pada penelitian Sianipar, 2014, karena tujuan penelitian ini ingin mengeneralisasi seluruh populasi, maka dikembangkan Teknik sampling tidak menggunakan survey, tetapi menggunakan teknik total sampling. Jadi celah inilah yang menjadi dasar dalam penelitian ini sebagai gap research. Kemudian terdapat celah kembali dimana penelitian mantra dengan responden karyawan, dimana penelitian ini focus pada responden klinik gigi tolak ukur kerjanya berdasarkan layanan/pasien, sedangkan tolak ukur ini berbeda karena karyawan bank yang tolak ukurnya menggunakan produktifitas. Oleh karena itu peneliti mengambil judul

Komitmen Organisasional, Kompensasi, Kepuasan, Terharap Turnover Intention melalui Stres Kerja sebagai Variabel Intervening” sebagai penelitian

KERANGKA KONSEPTUAL



Metode

Populasi penelitian = sampel karyawan café disidoarjo dengan jumlah 114 responden, lokasi =, kabupaten sidoarjo

Jenis data = data primer dan data sekunder. Data primer = pertanyaan kuisisioner yang di sebarakan melalui online ke responden..Data sekunder = buku, jurnal, dan sumber referensi dari internet

Teknik analisis data = *Structural Equation Modelling* (SEM) yang di aplikasikan melalui *Partial Least Square* (SMARTPLS) [26].

Uji analisis SEM dengan PLS terdapat beberapa komponen, diantaranya yaitu : Inner model, Outer model, Pembobotan.

Hasil dan Pembahasan

OUTER MODEL

Penilaian pada tahap ini terkait dengan pengukuran pada bagian luar model SEM hasil analisis meliputi *Convergent Validity* yakni nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator dengan nilai $> 0,5$. *Average Variance Extracted (AVE)* dengan nilai $> 0,5$ [32]. dan *Composite Reliability* data yang memiliki composite reliability $> 0,7$. Uji reliabilitas di perkuat dengan *Cronbach Alpha* dengan nilai $> 0,7$ untuk semua konstruk .

Outer Loadings Penilaian Model PLS

Tabel 4.6 Nilai Loading Factor

Variabel	Indikator	Nilai Loading	Keterangan
Pendidikan (X1)	X1.1	0,914	Nilai Loading masing-masing $> 0,5$ dalam hal ini dinyatakan memenuhi convergen validity
	X1.2	0,890	
	X1.3	0,926	
	X1.4	0,917	
	X1.5	0,904	
Burnout (X2)	X2.1	0,864	Nilai Loading masing-masing $> 0,5$ dalam hal ini dinyatakan memenuhi convergen validity
	X2.2	0,892	
	X2.3	0,889	
	X2.4	0,922	
	X2.5	0,907	
	X2.6	0,884	
	X2.7	0,873	

Kepuasan kerja (Z)	Z1	0,887	Nilai Loading masing-masing $> 0,5$ dalam hal ini dinyatakan memenuhi convergen validity
	Z2	0,916	
	Z3	0,877	
	Z4	0,901	
	Z5	0,859	
	Z6	0,857	
	Z7	0,920	
	Z8	0,906	
Turnover Intention (Y)	Y1	0,889	Nilai Loading masing-masing $> 0,5$ dalam hal ini dinyatakan memenuhi convergen validity
	Y2	0,873	
	Y3	0,855	
	Y4	0,897	
	Y5	0,885	
	Y6	0,840	

Hasil dan Pembahasan

Tabel 4.7 Nilai Cross loading

	X1	X2	Z	Y
X1.1	0,914	-0,844	0,809	-0,808
X1.2	0,890	-0,785	0,772	-0,769
X1.3	0,926	-0,805	0,792	-0,794
X1.4	0,917	-0,819	0,759	-0,805
X1.5	0,904	-0,814	0,789	-0,820
X2.1	-0,786	0,864	-0,833	0,796
X2.2	-0,780	0,892	-0,835	0,781
X2.3	-0,843	0,889	-0,858	0,843
X2.4	-0,796	0,922	-0,778	0,818
X2.5	-0,803	0,907	-0,820	0,809
X2.6	-0,789	0,884	-0,784	0,794
X2.7	-0,770	0,873	-0,769	0,767
Z1	0,747	-0,799	0,887	-0,764
Z2	0,786	-0,832	0,916	-0,809
Z3	0,748	-0,766	0,877	-0,761
Z4	0,771	-0,805	0,901	-0,804
Z5	0,717	-0,772	0,859	-0,752
Z6	0,722	-0,794	0,857	-0,765
Z7	0,830	-0,869	0,920	-0,820
Z8	0,811	-0,853	0,906	-0,847
Y1	-0,807	0,793	-0,813	0,889
Y2	-0,787	0,777	-0,738	0,873
Y3	-0,756	0,774	-0,808	0,855
Y4	-0,775	0,829	-0,840	0,897
Y5	-0,780	0,814	-0,780	0,885
Y6	-0,690	0,726	-0,661	0,840

Berdasarkan 4.6 bahwa nilai *cross loadings* setiap konstruk lebih besar korelasinya dibanding konstruk lainnya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini memiliki *Dicriminant Validity* yang baik atau memadai

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Pendidikan (X1)	0,948	0,964
Burnout (X2)	0,956	0,964
Kepuasan kerja (Z)	0,963	0,968
Turnover Intention (Y)	0,938	0,951

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *cronbach's* dan *composite reliability* diatas 0,7. Hasil tersebut menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas pada instrumen yang digunakan dalam penelitian sangat tinggi sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memenuhi uji reabilitas.

Hasil dan Pembahasan

- Berdasarkan 4.6 bahwa nilai *cross loadings* setiap konstruk lebih besar korelasinya dibanding konstruk lainnya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini memiliki *Dicriminant Validity* yang baik atau memadai
- Berdasarkan Tabel 4.8 hasil pengujian menunjukkan nilai CR untuk masing-masing konstruk lebih besar dari 0,70 dan nilai AVE juga lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa semua variabel (komitmen organisasional, kompensasi, kepuasan, stres kerja, dan *turnover intention*) telah memenuhi kriteria reliabel sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Hasil dan Pembahasan

Model Struktural

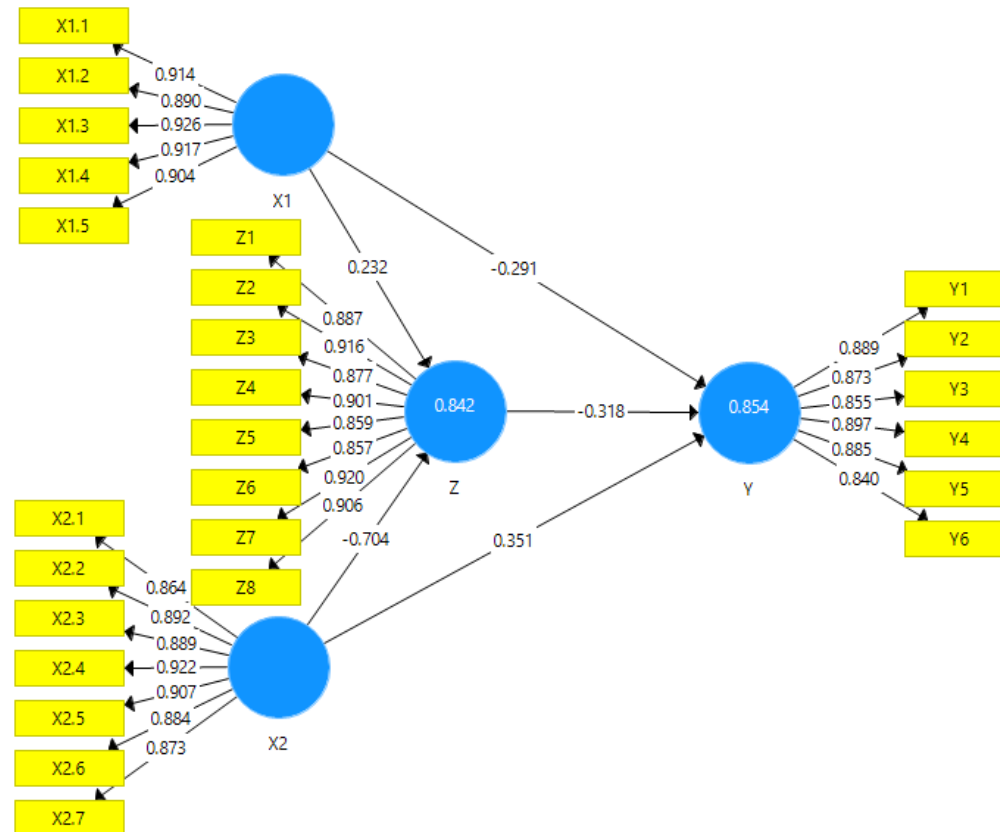
Analisis dan pengujian hipotesis dalam studi ini dilakukan dengan menggunakan PLS melalui perangkat lunak SmartPLS. Penelitian ini menguji model struktural untuk menilai dampak variabel pendidikan (X1) dan burnout (X2) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, serta *turnover intention* (Y) sebagai variabel dependen..

Hasil dari analisis data tersebut memperoleh persamaan struktural yang dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut.

Hasil dan Pembahasan

Pengujian *Partial Least Square* (PLS)

Analisis dan pengujian hipotesis studi ini menggunakan PLS dengan *software WarpPLS* [32]. Hasil dari analisis data, dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Hasil dan Pembahasan

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai probabilitas (*p values*) sebagaimana uji t (t tes) pada analisis regresi. Dalam hal ini nilai *p values* hitung akan dibandingkan dengan nilai alpha 5%. Secara ringkas, hasil pengujian hipotesis dapat disajikan pada Tabel 5.

Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

No	Variabel	Koefisien Jalur	t Value	P value	Keterangan
1	X1 -> Z	0,232	2,780	0,006	H1 diterima
2	X2 -> Z	-0,704	8,755	0,000	H2 diterima
3	X1 -> Y	-0,291	3,471	0,001	H3 diterima
4	X2 -> Y	0,351	2,504	0,013	H4 diterima
5	Z -> Y	-0,318	2,392	0,017	H5 diterima

Pengujian pada tahap ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan melibatkan variabel *intervening* atau mediasi. Secara ringkas, hasil pengujian pengaruh tidak langsung dapat disajikan pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

No	Variabel	Koefisien Jalur	t Value	P value	Keterangan
1	X1 -> Z -> Y	-0,074	1,624	0,105	H6 ditolak
2	X2 -> Z -> Y	0,224	2,263	0,024	H7 diterima

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk mendorong terciptanya kepuasan kerja dan menekan tingkat *turnover intention* maka Cafe di Sidoarjo perlu untuk memiliki menghargai aspek pendidikan karyawan, menekan adanya potensi *burnout* atau. Bagi perusahaan kedua aspek tersebut menjadi strategi yang efektif terkait dengan manajemen sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan pencapaian kinerja perusahaan melalui *turnover intention* yang rendah.

REFERENSI

- 1) Caisign, M. A. I. & Mustafa, M. W. (2022). Pengaruh work-life balance dan burnout terhadap kepuasan kerja karyawan. *Sosia E-Kons*, 15(2), 151. <https://doi.org/10.20998/sosiaekons.v15i2.15901>
- 2) Darmawan, D., Afridi, S., Marikingsih, R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Eksis Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 35-47.
- 3) Fitri, K., & Utami, S. (2019). Pengaruh tingkat pendidikan dan turnover intention terhadap kinerja karyawan pada PT Teso Indah Rattanukung Kecamatan Kengki Barat Kabupaten Indragiri Hilir. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 19(2), 181-190.
- 4) Ghosul, I., & Liana, H. (2015). *Konsep, teknik, aplikasi menggunakan Smart PLS 3.0 untuk penelitian empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- 5) Gunzar. (2022). Pengaruh burnout terhadap job satisfaction pada karyawan perbankan di Kalimantan Barat. *Equate Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(10), 137-144. <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i03.55142>
- 6) Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM (Edisi Revisi, Cetakan Ke-Tigabelas)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 7) Hermawan, Sigit & Haryanto, Wiwit. (2022). *Buku ajar Metode Penelitian Bisnis (kuantitatif dan kualitatif)*. Sidoarjo : Umsida Press
- 8) Johnson, L., Smith, K., & Brown, R. (2021). Turnover intention: The role of job satisfaction, work-life balance, and managerial support. *Journal of Applied Organizational Psychology*, 12(4), 45-60. <https://doi.org/10.1037/a0037456>
- 9) Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2009). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- 10) Kasdendi, F., & Nakate, M. (2013). Employee satisfaction: Mediator of organizational service orientation and employee retention. *Journal of Business and Management*, 19(3), 41-62.
- 11) Kwon, Y.-m. (2015). *A study of the effect of job burnout on organizational effectiveness and turnover intention*. [Nama Penerbit Instansi].
- 12) Lestari, R. B., & Dama, D. L. (2022). Pengaruh burnout & job satisfaction terhadap turnover tenaga profesional teknologi informasi PT "X" & subsidiary. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 85-95. <https://jurnal.upi.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/article/view/2145>
- 13) Mathis, J., & Jackson, J. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- 14) Medina, E. (2012). *Job satisfaction and employee turnover intention: What does organizational culture have to do with it?* Columbia University.
- 15) Nelson, D. L., & Quick, C. J. (2006). *Organizational behavior: Foundations, realities, and challenges*. Thompson South Western.
- 16) Ningrum, D. A., Fairiz, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap turnover intention karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 1-12.
- 17) Ningryas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar. (2020). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(4), 1634. <https://doi.org/10.24841/ejmanual.2020.v9i04.p20>
- 18) Patel, A., & Kumar, S. (2022). Compensation, career development, and turnover intention: Evidence from the healthcare sector. *International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 234-250. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1925476>
- 19) Purba, O., & Sihamarta, N. I. P. (2023). Pengaruh burnout terhadap turnover intention pada karyawan publik di Kota Medan. *INSINOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume*, 8(4), 5436-5446.
- 20) Quy Thanh, N., Nguyen, et al. (2020). The effects of education on job satisfaction among young workers in Vietnam. *VNU Journal of Science: Education Research*, 36(1), 1-12. <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnujser-4346>
- 21) Rahawati, D. A., & Widyantoro, H. (2022). Pengaruh work stress dan job burnout terhadap turnover intention. *Jurnal Bahasa Manajemen Pendidikan*, 12(2), 1. <https://doi.org/10.24036/jbpm.v12i2.12414>
- 22) Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 23) Santoso, A. L. (2018). Burnout, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13(1), 45-59.
- 24) Saibela, E. A. (2020). Pengaruh pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 10(2), 123-135.
- 25) Sugiono. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 26) Susanti, D., & Halilah, I. (2019). Pengaruh kepuasan kerja terhadap intention to quit (inti) pada CV Rabhani Asyia. *Prosiding Industrial Research Workshop and National Seminar*, 10(1), 1036-1043. <https://jurnal.polban.ac.id/proceeding/article/view/1461>
- 27) Smith, J., & Brown, A. (2023). The impact of psychological well-being and burnout on turnover intention among employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 89-102. <https://doi.org/10.1037/ocp0000278>
- 28) Sunyoto, D. (2013). *Sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- 29) Suryani, K., et al. (2022). Enhancing employee retention in the education sector: The role of training and satisfaction. *Jurnal Siasat Bisnis*, 27(2), 115-130.
- 30) Tairandi, D., Kasdyah, I., & F. (2024). Pengaruh tingkat pendidikan, pelatihan dan kepuasan karyawan terhadap turnover intention di masa pandemi COVID-19 pada PT. Infarmidasi Farnasi Industri. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1), 569-582. <https://doi.org/10.32815/jiram.v2i1.43>
- 31) Thanh, N. Q., Anh, T. L., & Anh, N. T. (2020). The effects of the level of education on job satisfaction among young workers in Vietnam. *VNU Journal of Science: Education Research*, 36(1), 40-49.
- 32) Weka, M., Nandini, N., & Gamasiano, M. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 8(2), 45-59.
- 33) Winterton, J. (2004). A conceptual model of labour turnover intention and retention. *Human Resource Development International*, 7(3), 371-390. <https://doi.org/10.1080/1367886042000201907>

