

ANALISIS STRES KERJA, *BURNOUT* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Intan Safitri¹ dan Mochamad Soelton Ibrahim^{2*}

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana

*soelton@mercubuana.ac.id

ABSTRACT. *This research aims to examine and analyze the effect of work stress, burnout and organizational commitment on turnover intention at PT Alkagra Seni Glass. The research method used in this research is descriptive method. The object of this research is 60 Alkagra Seni Glass employees. The approach used in this study is Component or Variance Based Structural Equation Model with Smart-PLS analysis tools. The results showed that work stress has a significant positive effect on turnover intention in PT Alkagra Seni Glass employees. burnout has a significant positive effect on turnover intention on PT Alkagra Seni Glass employees. Organizational Commitment has a significant negative effect on turnover intention on employees of PT. Alkagra Art Glass.*

Keywords: Work Stress; Burnout; Organizational Commitment; Turnover intention.

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja, *burnout* dan komitmen organisasi terhadap *turnover intention* pada PT Alkagra Seni Glass. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif. Objek penelitian ini adalah karyawan PT Alkagra Seni Glass sebanyak 60 responden. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Component atau Variance Based Structural Equation Model dengan alat analisis Smart-PLS. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Alkagra Seni Glass. *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Alkagra Seni Glass. Komitmen Organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Alkagra Seni Glass.

Kata kunci: Stres Kerja; *Burnout*; Komitmen Organisasi; *Turnover intention*.

Submitted: 27 Juni 2021

Revised: 20 Juli 2021

Accepted: 1 Agustus 2021

Article Doi:

<http://dx.doi.org/10.22441/teropong.v10i2.16143>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan. Ardana et al., (2012) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau asset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka perusahaan harus memperhatikan dan

memelihara para pekerjanya dengan baik agar pekerja yang memiliki kualifikasi yang baik di dalam perusahaan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan.

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada setiap perusahaan sebagai faktor penentu keberadaan dan berperan dalam memberikan kontribusi ke arah pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang handal dan berkualitas sehingga perusahaan harus dapat mengelola dan memperhatikan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (Waspodo, Handayani, & Paramita, 2013). Dengan kata lain perusahaan wajib sadar akan nilai investasi karyawan, dimana saat ini sangat sulit mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik dan berkualitas, sehingga akan lebih baik bagi perusahaan untuk mengembangkan dan mempertahankan aset sumber daya manusia yang sudah ada dan karyawan tidak memiliki keinginan untuk pindah bahkan meninggalkan perusahaan (*turnover intention*) karena kurang mendapat perhatian dari perusahaan dan merasa nyaman untuk tetap bekerja dan setia pada perusahaan.

Menurut Soelton dan Atnani (2018), memberikan definisi *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang. Sedangkan, Menurut Abdillah (2012), *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda dan *turnover* adalah penggerak keluarnya tenaga kerja dari tempatnya bekerja.

Tingginya tingkat *turnover intention* pada perusahaan akan semakin banyak menimbulkan berbagai potensi biaya, baik itu biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, maupun biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Meningkatnya *turnover intention* saat ini telah menjadi masalah serius bagi banyak perusahaan, bahkan beberapa perusahaan mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang telah berhasil menjaring staf yang berkualitas ternyata menjadi sia-sia pada akhirnya karena staf yang direkrut tersebut telah memilih pekerjaan di perusahaan lain. Selain itu biaya yang dikeluarkan untuk mengembangkan karyawan dalam bentuk pelatihan juga hanya akan menjadi sia-sia karena para karyawan berhenti bekerja (Perdana, 2015). Pawesti dan Wikansari (2016) mengemukakan bahwa terjadinya *turnover intention* dapat merugikan perusahaan baik dari segi biaya, sumber daya, maupun motivasi karyawan. Dengan terjadinya *turnover intention* berarti perusahaan kehilangan sejumlah tenaga kerja. Kehilangan ini harus diganti dengan karyawan baru. Perusahaan harus mengeluarkan biaya mulai dari perekrutan hingga mendapatkan tenaga kerja siap pakai. Karyawan yang tertinggal akan terpengaruh motivasi dan semangat kerjanya. Karyawan yang sebelumnya tidak berusaha mencari pekerjaan baru akan mulai mencari lowongan kerja, yang kemudian akan melakukan *turnover intention*.

Turnover merupakan masalah klasik yang selalu dihadapi para pengusaha. Seperti halnya replacement yang terus berjalan, baik *replacement* (pergantian) karena faktor umum maupun pengunduran diri. Jika pergantian disebabkan oleh faktor umur, maka perusahaan dapat mengantisipasi dengan mempersiapkan kader-kader untuk menggantikan posisi karyawan tersebut. Tetapi jika pergantian karyawan di sebabkan oleh pengunduran diri, maka akan menyulitkan perusahaan karena berkaitan dengan implementasi program kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Fawazy,2012).

Tingginya tingkat *Turnover* karyawan pada perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar keinginan berpindah yang dimiliki karyawan suatu organisasi atau perusahaan (Putra, 2012). Dengan demikian jelas bahwa turnover akan berdampak negatif bagi organisasi karena menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktifitas karyawan, suasana kerja yang tidak kondusif dan juga berdampak pada meningkatnya biaya sumber daya manusia (Widodo, 2010).

Avery et al. (2007) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dianggap sebagai penyebab *Turnover intention* yaitu kepuasan kerja, komitmen afektif, beban kerja, kelelahan kerja (*burnout*), stres kerja, gaji staf, dan konflik peran. Peneliti menggunakan variabel stress kerja, kelelahan kerja (*burnout*), dan komitmen organisasi karena merupakan variabel terbesar yang berpengaruh terhadap *Turnover intention* di lokasi penelitian yaitu PT Alkagra Seni Glass, Jakarta.

Hasil penelitian Liu (2012) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak secara langsung dan positif terhadap *turnover intention*. Hal yang sama dikemukakan oleh Robbins (2014) mengemukakan bahwa dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja dapat mengakibatkan munculnya keinginan untuk pindah atau keluar dari perusahaan. 2 dari ketiga hal tersebut baik pernyataan yang dikemukakan Robbins (2014), maupun dari hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yakni dengan menunjukkan adanya keterkaitan langsung antara stres kerja dengan *turnover intention*. Keterkaitan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja menjadi alasan kuat yang melatarbelakangi keinginan karyawan dari perusahaan tempat bekerja saat ini. Dengan demikian semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain stress kerja, yang mempengaruhi tingginya tingkat *turnover intention* suatu perusahaan ialah *burnout*. Gonul and Gokce (2014) mengatakan *burnout* merupakan respon yang berkepanjangan terkait faktor penyebab stres yang terus-menerus terjadi tempat kerja di mana hasilnya merupakan perpaduan antara pekerja dan pekerjaannya. Kelelahan kerja/*burnout* merupakan faktor yang cukup penting dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja seseorang. Para karyawan yang memiliki tingkat *burnout* paling tinggi sebagian besar cenderung akan menarik diri dari pekerjaannya sehingga pekerjaan tersebut tidak maksimal dan memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian dari Visser dan Rothman (2011) bahwa ada hubungan yang signifikan anatara *burnout* dengan intensi turnover pada karyawan. Selain faktor stress kerja dan *burnout*, komitmen organisasi juga dapat berpengaruh terhadap *turnover intention*. Sutanto (2013) bahwa variabel komitmen organisasi dan *turnover intention* menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.

KAJIAN TEORI

Stres Kerja. Menurut Mangkunegara (2013), Stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Handoko (2011), stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Sedangkan menurut Robbins dalam Wartono (2013), Stres kerja adalah suatu kondisi dinamika yang didalamnya seorang individu diharapkan dengan suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang diinginkan dan hasilnya dipersepsikan sebagai suatu yang tidak pasti.

Lebih lanjut menurut Nawawi dalam Atnani dan Soelton (2017), memberikan definisi stres sebagai suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis. Keadaan tertekan tersebut secara umum merupakan kondisi yang memiliki karakteristik bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Lingkungan tidak berarti hanya lingkungan fisik saja, tetapi juga lingkungan sosial. Lingkungan seperti ini juga terdapat dalam organisasi kerja sebagai tempat setiap anggota organisasi atau karyawan menggunakan sebagian besar waktunya dalam kehidupan sehari-hari.

Burnout. *Burnout* merupakan fenomena baru di dalam bidang psikologi. Pemahaman tentang konsep ini sebenarnya telah ada kurang lebih 35 tahun lalu, tetapi baru pada tahun 1974 permasalahan *burnout* menjadi bahan kajian para ahli psikologi. *Burnout* adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenberger di tahun 1974, yang merupakan representasi dari sindrom psychological stres yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan Katarini (2011). Rosyid dan Farhati (2010) menyatakan *burnout* didefinisikan sebagai kondisi individu yang mengalami kelelahan fisik, sinisme (*depersonalization*), kelelahan mental, berkurangnya kemampuan untuk menyelesaikan masalah (*reduced personal accomplishment*), dan kelelahan emosional (*emotional exhausted*) yang terjadi karena rasa tertekan dalam jangka waktu yang cukup lama dalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi.

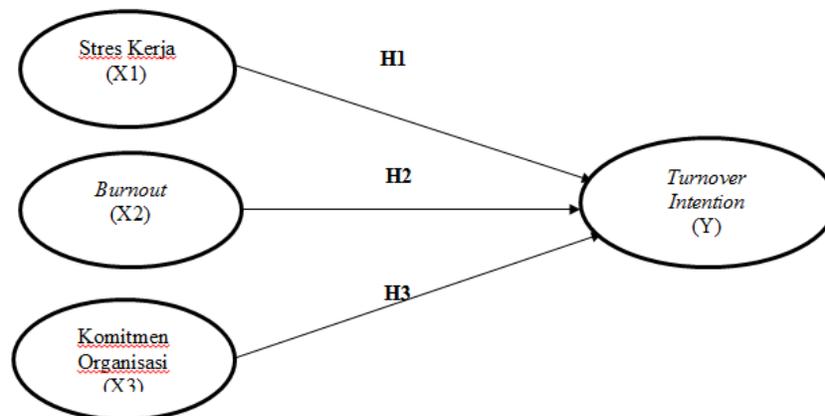
Priansa (2017) mengatakan *burnout* merupakan reaksi psikologis terhadap stres dan ketidaknyamanan yang dialami oleh karyawan saat ia mengurangi keterlibatannya dalam mengemban pekerjaan sehingga bekerja tidak optimal. Katarini (2011), menjelaskan mengenai definisi *burnout* secara operasional. "*Burnout is a syndrome of emotional exhaustion, depersonalization, and reduced personal accomplishment that occur among individuals who do people work of some kind,*" yang artinya berdasarkan batasan ini maka dapat ditentukan kapan seseorang telah mengalami *burnout*, caranya adalah dengan meneliti gejala-gejala kekeringan emosional, adanya depersonalisasi dan penurunan rasa keberhasilan dalam melakukan tugas sehari-hari. Istilah *burnout* juga diartikan sebagai suatu keadaan keletihan (*exhaustion*) fisik, emosional, dan mental yang mengganggu dirinya (Katarini, 2011).

Komitmen Organisasi. Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat di mana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Greenberg (2011) komitmen organisasional adalah sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Allen dan Meyer (dalam Akbar (2017) tingkat tinggi rendahnya komitmen organisasional yang dimiliki karyawan sangat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Turnover intention. *Turnover intention* terdiri dari dua kata yaitu Turnover dan Intention. Menurut Dessler (2015), Turnover adalah suatu tindakan penarikan diri secara sukarela atau tidak sukarela dari suatu organisasi. Sedangkan Intention berasal dari bahasa Inggris yang memiliki arti niat atau keinginan, sehingga jika digabungkan *Turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela. Terjadinya *turnover intention* yang tinggi mengindikasikan bahwa karyawan tidak betah bekerja di suatu perusahaan. Adanya *turnover intention* mengakibatkan perusahaan mengeluarkan cost yang cukup tinggi karena perusahaan menjadi lebih sering melakukan recruitment serta pembekalan berupa pelatihan yang cukup menekan dari sisi biaya.

Menurut Yucel (2012), *Turnover intention* sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar – benar keluar dari perusahaan. Sedangkan menurut Dharma (2013), *Turnover intention* adalah derajat kecenderungan sikap yang dimiliki oleh karyawan untuk mencari pekerjaan baru di tempat lain atau adanya rencana untuk meninggalkan perusahaan dalam masa tiga bulan yang akan datang, dan dua tahun yang akan datang.

Kerangka Konseptual. Berdasarkan uraian-uraian sebelumnya, berikut ini digambarkan model (bagan) kerangka konseptual pengaruh antar variabel penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesisi Penelitian

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap *Turnover intention*
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *burnout* terhadap *Turnover intention*
3. Terdapat pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian. Desain penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Dalam penelitian ini peneliti tertarik meneliti variabel independen yaitu Stres Kerja, *Burnout* dan Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention* sebagai variabel dependen pada PT Alkagra Seni Glass.

Instrumen Pengambilan Data. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data adalah kuesioner yang diajukan kepada karyawan. Kuisisioner disebar kepada 60 responden karyawan PT Alkagra Seni Glass, Jakarta.

Populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Alkagra Seni Glass yang berjumlah 60 karyawan yang bekerja di PT Alkagra Seni Glass.

Sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi, yaitu sebanyak 60 karyawan yang bekerja di PT Alkagra Seni Glass.

Analisis Data. Analisis data dan interpretasi untuk penelitian yang ditujukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena tertentu. Untuk menganalisis data digunakan The Structural Equation Modelling (SEM) dari software statistik PLS 3.0 dalam model dan pengkajian hipotesis, model persamaan struktural.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas. Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator telah memenuhi *convergent validity* karena memiliki nilai *loading factor* diatas 0,5 dan dengan demikian semua indikator untuk pengukuran konstruk penelitian adalah valid. Jika semua indikator memiliki *loading factor* diatas 0,5 maka model pengukuran yang di ajukan mempunyai potensi untuk diuji lebih lanjut.

Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengujian *composite reability* menunjukkan nilai yang memuaskan, yaitu semua variabel laten telah reliable karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *composite reability* >0,70. Jadi dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan sebagai alat penelitian ini telah andal dan konsisten.

Pengujian Hipotesis. Setelah dilakukan uji kesesuaian model, maka dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan software PLS 3.0. Adapun dasar pengambilan hipotesis dilakukan dengan membandingkan besarnya *t-table* dengan *t*-hitung pada $\alpha 0,05$ (5%) = 1,96. Jika *t-table* kurang dari α 1,96 maka hipotesis tidak diterima atau ditolak, dan sebaliknya jika *t-table* >1,96 maka hipotesis diterima atau terdapat pengaruh yang signifikan diantara kedua variabel. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 1. Hasil Pengujian Convergent Validity

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>	Keterangan
Stres Kerja	SK3	0,819	Valid
	SK4	0,879	Valid
	SK5	0,669	Valid
	SK6	0,700	Valid
	SK7	0,672	Valid
	SK8	0,825	Valid
	SK9	0,770	Valid
<i>Burnout</i>	B2	0,877	Valid
	B3	0,571	Valid
	B6	0,770	Valid
	B7	0,951	Valid
	B8	0,940	Valid
	B9	0,840	Valid
Komitmen Organisasi	KO1	0,602	Valid
	KO2	0,605	Valid
	KO3	0,787	Valid
	KO4	0,886	Valid
	KO5	0,717	Valid
	KO6	0,641	Valid
	KO7	0,744	Valid
	KO8	0,743	Valid
	KO9	0,821	Valid
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0,684	Valid
	TI2	0,516	Valid
	TI3	0,892	Valid
	TI4	0,844	Valid
	TI6	0,514	Valid
	TI7	0,524	Valid
	TI8	0,949	Valid

Tabel 2. Hasil Pengujian Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Stres Kerja	0,908	0,885	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,923	0,896	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,912	0,891	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,873	0,842	Reliabel

Tabel 3. Hasil Pengujian Hipotesis

	<i>Original Sample</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T-Statistics</i>	<i>P Values</i>	<i>Keterangan</i>
Stres Kerja → <i>Turnover Intention</i>	0,315	0,220	2,434	0,000	Positif - Signifikan
<i>Burnout</i> → <i>Turnover Intention</i>	0,676	0,258	4,269	0,000	Positif - Signifikan
Komitmen Organisasi → <i>Turnover Intention</i>	-0,536	0,261	3,324	0,001	Negatif - Signifikan

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 2.434, nilai *original sample* sebesar 0.315, dan nilai *P Values* sebesar 0.000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Liu (2012) yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak secara langsung dan positif terhadap *turnover intention*.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 4.269, nilai *original sample* sebesar 0.676, dan nilai *P Values* sebesar 0.000. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai positif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini didukung oleh penelitian dari Visser dan Rothman (2011) yang menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *burnout* dengan intensi *turnover* pada karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*. Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian ini diperoleh hasil nilai *T-statistic* sebesar 3.324, nilai *original sample* sebesar -0,536, dan nilai *P Values* sebesar 0.001. Nilai *T-statistic* lebih besar dari nilai *T-table* 1,96, nilai *original sample* menunjukkan nilai negatif, dan pada nilai *P Values* menunjukkan kurang dari 0.05, hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutanto (2013) yang mengemukakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin rendah tingkat *turnover intention*.

PENUTUP

Kesimpulan. (1) Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Alkagra Seni Glass. Hal ini berarti apabila stress kerja tinggi, maka akan meningkatkan keinginan keluar karyawan dari perusahaan. Begitupula sebaliknya. (2) *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Alkagra Seni Glass. Hal ini berarti apabila kelelahan bekerja dalam perusahaan tinggi, maka berpotensi tinggi untuk keluar dari perusahaan. Begitupula sebaliknya. (3) Komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Alkagra Seni Glass. Hal ini berarti apabila suatu komitmen dalam perusahaan tinggi, maka tingkat *turnover intention* karyawan rendah. Begitupula sebaliknya.

Saran. (1) Perusahaan sebaiknya melakukan pengecekan secara berkala untuk alat-alat yang digunakan dalam bekerja. Hal ini guna menghindari stres karyawan dikarenakan pekerjaan yang terhambat akibat peralatan kerja yang dibutuhkan sering kali rusak atau tidak berfungsi. (2) Perusahaan sebaiknya menjaga menciptakan suasana yang menyenangkan dan rileks dalam perusahaan, sehingga karyawan dapat meredam amarah dan rileks sejejak saat bekerja guna mengurangi kelelahan dalam bekerja. (3) Perusahaan harus membuat komitmen dalam organisasi seperti memberikan *reward* kepada karyawan berprestasi, sehingga karyawanpun memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. (4) Perusahaan seharusnya memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Misalnya disesuaikan dengan target atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan, sehingga karyawan merasa betah dalam bekerja di perusahaan.

DAFTAR RUJUKAN

- Abbasi, T.F. (2015). Impact of Work Overload on Stress, Job Satisfaction, and *Turnover intentions* with Moderating Role on Islamic Work Ethics. *Management Studies and Economic Systems*, 2 (1), 27-37.
- Abdillah, F. (2012). "Hubungan Kohevititas Kelompok Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan". *Journal of Social and Industrial Psychology*, 1(2), 52-58.
- Agung AWS Waspodo. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1).
- Allen, N. J. & Meyer, J. P., (1993). Organizational commitment: Evidence of career stage effects *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Allen, N.J & Meyer, J.P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normatif Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychologi*. 63(1), 1-18.
- Ardana, I.K, Mujiati, N.W, Utama, dan I.M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: GRAHA ILMU.
- Avery, D.R, McKay, P.F, Wilson, & D.C. (2007). "Engaging the aging workforce: The relationship between perceived age similarity, satisfaction with co-worker and employee Engagement". *Journal of Applied Psychology*, 25(9), 1542-1556.

- Bonaventura Ridya Putra. (2012). Pengaruh Job Stressor Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Studi Manajemen Indonesia*, 1(2), 72-81.
- Dessler, G. (2013). *Human Resource Management Thirteenth Edition*. England: Pearson.
- Fawzy dan Azziza Gusta. (2012). "Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Terhadap Intensi Meninggalkan Organisasi Pada PT.Marubeni Raya".
- Fristiyanti, (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi dan Konflik Peran Terhadap *Turnover intention* pada PT Malugo Indonesia. *Jurnal Penelitian dan Aplikasi Sistem & Teknik Industri*, 8 (3).
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J. (2011). *Behavior in Organizations (Tenth Edition)*. England: Pearson Education.
- Gonul, Kaya Ozbag., and Gokce Cicek Ceyhun, (2014). The Impact of Job Characteristics on *Burnout*; The Mediating Role of Work Family Conflict and the Moderating Role of Job Satisfaction. *International Journal of Academic Research in Management*.3(3), 291-309.
- Hamali, dan Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hidayat, Yusuf, Karyanta. (2015). Hubungan antara *Burnout* dan Locus of Control Eksternal dengan Intensi Turnover pada Tenaga Penjualan PT Budiman Makmur Mulia Surakarta. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 3 (4).
- Irvanti, L. D., & Verina, R. E. (2015). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan pada XL Axiata Tbk Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 6(1), 117-126.
- Mangkunegara, dan A,A Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Kinerja Rosdakarya.
- Maharani, P.A, dan Triyoga, A. Kejenuhan Kerja (*Burnout*) Dengan Kinerja Perawat dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES*, 5(2).
- Manurung, M., dan Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention* Karyawan:Studi pada STIKES Widya Husada Semarang. *Diponegoro Journal of Management*, 1(2), 145-157.
- Mobley, W.H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mochamad Soelton dan Atnani. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress on the *Turnover intention* Affect University Managemen. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 3(5), 439-448.
- Muhammad, Irfan, Nasution. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 7(3), 407-428.
- Naufal dan Prasetyo. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* pada Karyawan. *Jurnal Smart Study & Management Research*, 14 (3).
- Parvaiz, L. Batool, S., Khalid, A., dan Aftabfarooqi, Y. (2015). "Impact of Stressors (Role conflict, Role overload, Leadership Support and Organizational Politics) on Job Stress and its subsequent impact on *Turnover intention*". *International Journal of Business and Management Invention*. 4 (10), 52-63.

- Pawesti, R., dan Wikansari, R. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Intensi Turnover Karyawan di Indonesia. *Jurnal Ecopsy*.
- Perdana, N. A. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover intention* pada karyawan PT. Ganda Buanindo Kuantan Singingi Hilir. *Jurnal Manajemen*, 2(1).
- Priansa. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Putra, & Bonaventura Ridya. (2012). "Pengaruh Job Stressor Terhadap *Turnover intention* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Pemeditasi".
- Qureshi, Imran & Iftikhar. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees *Turnover intentions*: What We Know, What Should We Know. *Journal World Applied Sciences*, 23 (6), 764-770.
- Riani, Ni Luh Tesi dan Putra, Made Surya. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap *Turnover intention* Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970-5998.
- Rivai, V. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Septian dan Arsana. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stres Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Journal Management*, 5(10).
- Sianipar, A.R.B. dan Haryanti, K. (2014). Hubungan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Intensi Turnover pada Karyawan Bidang Produksi CV.X. *Jurnal Psikodemensia*, 13(1), 98-114.
- Siddiqui, Atif Atique, Raja Ahmed Jamil. (2015). Antecedents of Employees' *Turnover intentions*: Evidence from Private Educational Institutions. *American Journal of Economics and Business Administration*, 7 (4),160-165.
- Soerdarsa, Herry Goenawan, Anwar, Chairul , & Shanti. (2014). "Pengaruh Audit Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 5(1).
- Stoner, J. (2013). *Manajemen*. Englewood Cliffs, N.J: Prentice Hall, Inc.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif R&D* Cetakan 20. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Sunarto. (2005). *Manajemen Karyawan*. Yogyakarta : AMUS.
- Sutanto, Eddy M, dan Carin Gunawan. 2013. "Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Turnover intention." *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*,4(1), 76-88.
- Waspodo, A., Handayani, N. C., dan Paramita, W. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres kerja Terhadap *Turnover intention* Kepada Karyawan PT. Unitex di Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 97-115.
- Widiawati, Tyas,Rakanita,Warso. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover intentions* Karyawan.*Journal of Management*, 3(3).

- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Xiaoming, Ma, Chang, Shieh. (2014). Effect of Workload on *Burnout* and Turnover Intention of Medical Staff: a study. *Etho Med*, 8(3), 229-237.
- Yucel, & Ilhami. (2012). "Examining The Relationship Among Job Satisfaction Organizational Commitment and *Turnover intention*: An Empirical Study". *International Journal of Business And Management*, 7(20)