

**PENGARUH *JOB INSECURITY*, *WORK STRESS*, DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI
(STUDI EMPIRIS: KARYAWAN PT. XYZ DI JAKARTA PUSAT)**

***Effects of Job Insecurity, Work Stress, and Work-Family Conflict on Turnover Intention with Burnout as a Mediating Variable
(Empirical Study: Employees of XYZ Company in Central Jakarta)***

¹⁾Agatha Christy, ²⁾Andreas Heryjanto

^{1, 2)} Magister Manajemen, Universitas Bunda Mulia, Jakarta, Indonesia

^{1, 2)} Jl. Lodan Raya 02, Jakarta Utara 14430

Received 2021-08-12/ Approved 2021-09-27

ABSTRACT

This research was conducted to find out the effect of job insecurity, work stress, and work-family conflict on turnover intention by burnout as a mediating variable in XYZ's employees in Central Jakarta. The type of research used is hypothesis testing research. The type of research chosen is quantitative. The data collection method used is a questionnaire distributed to employees at XYZ company numbering 136 people. The data processing method used in this study is partial least square. The results showed that the independent variable that directly affected turnover intention was job insecurity, while work stress and work family conflict had no direct effect on turnover intention. Indirectly, the variables that affect turnover intention through burnout include work stress and work family conflict where it was found that work family conflict has a greater contribution to turnover intention than work stress. This shows that burnout is a variable that has a role as partial mediating, namely when burnout is influenced by work family conflict, it will increase turnover intention, but this does not apply to work stress.

Keywords: *Job Insecurity, Work Stress, Work-Family Conflict, Turnover Intention, Burnout*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *job insecurity*, *work stress*, dan *work-family conflict* terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. XYZ di Jakarta Pusat. Jenis riset yang digunakan adalah riset pengujian hipotesis. Jenis penelitian yang dipilih adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang disebarakan kepada karyawan pada PT XYZ berjumlah 136 orang. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah partial least square. Hasil penelitian menunjukkan variabel independen yang berpengaruh terhadap *turnover intention* secara langsung adalah *job insecurity*, sedangkan *work stress* dan *work family conflict* secara langsung tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. Secara tidak langsung, variabel yang berpengaruh terhadap *turnover intention* melalui *burnout* meliputi *work stress* dan *work family conflict*, di mana ditemukan bahwa *work family conflict* memiliki kontribusi lebih besar terhadap *turnover intention* dibandingkan dengan *work stress*. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* adalah variabel yang memiliki peran sebagai partial mediating, yaitu di mana saat *burnout* dipengaruhi oleh *work family conflict*, maka akan meningkatkan *turnover intention*, namun hal ini tidak berlaku pada *work stress*.

Kata Kunci : *job insecurity, work stress, work-family conflict, turnover intention, burnout*

*Corresponding Author :

Email : aheryjanto@bundamulia.ac.id

PENDAHULUAN

Permasalahan mengenai Pandemi Covid-19 yang melanda dunia saat ini, termasuk Indonesia, memiliki banyak dampak negatif di berbagai aspek, terutama pada aspek ketenagakerjaan. Menurut Rizal (2020), berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) per tanggal 7 April 2020, akibat pandemi Covid-19, tercatat sebanyak 39.977 perusahaan di sektor formal yang memilih untuk merumahkan, dan melakukan Pemutusan Hubungan Kerja. Adapun total pekerja yang terkena dampak tersebut adalah sebanyak 1.010.579 orang. Dengan keadaan tersebut, tentunya membuat perusahaan-perusahaan di Indonesia yang masih dapat beroperasi perlu berfikir keras untuk menjaga keadaan sumber daya manusia di perusahaan mereka, karena pastinya akan muncul rasa khawatir dan takut dari karyawan itu sendiri, baik rasa takut akan terkena Covid-19 maupun rasa takut akan kehilangan pekerjaan tanpa persiapan apapun.

Dengan keadaan tersebut, banyak karyawan yang mulai mencari solusi saat pandemi Covid-19 ini, seperti dengan mencari pekerjaan lain, ataupun beralih ke industri lainnya yang mereka rasa lebih memiliki peluang untuk mengembangkan diri. Apalagi, dengan kebijakan-kebijakan baru di perusahaan yang mungkin dapat merugikan karyawan, juga dapat membuat karyawan berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang lebih menjanjikan. Hal tersebut mendorong dilakukannya penelitian tentang *turnover intention* yang dirasa penting untuk dikaji lebih jauh.

Turnover intention itu sendiri merupakan suatu keinginan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk segera meninggalkan perusahaan secara sukarela. Rasa keinginan ini dipicu oleh berbagai faktor, seperti ingin mendapatkan kompensasi yang lebih, keinginan karena masalah keluarga, dan sebagainya (Santoso, 2018) *Turnover intention* dapat dilakukan secara sukarela ataupun tidak. Artinya, secara sukarela yaitu ketika adanya niat dari karyawan itu sendiri yang merencanakan keluar dari organisasinya dengan tujuan untuk memilih berkarir di perusahaan lain. Hal ini biasanya terjadi karena karyawan

memiliki pilihan alternatif terbaik untuk masa depannya. Sedangkan yang tidak merupakan sukarela adalah ketika organisasi merasa tidak puas terhadap kinerja karyawannya dan memutuskan untuk memberhentikannya.

Tentunya, *turnover intention* tidak mungkin terjadi tanpa sebab. Banyak faktor yang memengaruhi *turnover intention* itu sendiri. Santoso (2018) dan Yildiz et al (2018) menemukan *burnout* sebagai salah satu faktor yang dapat memengaruhi *turnover intention*. Saat karyawan merasa kelelahan baik secara fisik maupun mental, mereka cenderung akan berfikir untuk mencari pekerjaan lain. Namun, dalam penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2016) ditemukan bahwa *burnout* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. *Burnout* tidak dapat menjadi prediktor yang membuat karyawan keluar. Juga selanjutnya, dari penelitian yang peneliti dapatkan yang dijalankan oleh Santoso (2018) dan Yildiz et al (2018) juga tidak diteliti mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi *burnout*, yang sebenarnya masih banyak faktor lain yang bisa memengaruhi *burnout* dari seorang karyawan. Perbedaan hasil yang ditemukan oleh peneliti dapat dijadikan dasar awal penelitian ini dijalankan, yaitu untuk memastikan pengaruh dari *burnout* terhadap *turnover intention*.

Penelitian ini sendiri akan dilakukan di PT XYZ Jakarta Pusat yang saat ini juga sedang mengalami permasalahan mengenai tingkat *turnover intention* yang tinggi. PT XYZ yang terdapat di Jakarta Pusat ini didirikan pada tahun 1997 merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang menawarkan layanan perjalanan profesional untuk *client* korporat dan individu atau yang biasa kita kenal sebagai *travel agent*.

Theory of Planned Behavior

Menurut Costantini (2019) *theory of planned behavior* adalah teori psikologi sosial yang telah banyak diterapkan untuk memahami perilaku dalam berbagai pengaturan organisasi. Ini adalah teori berbasis kognisi yang berhubungan dengan hubungan di antara keyakinan, norma, kontrol, niat, dan perilaku, yang telah memiliki aplikasi yang luas karena pendekatan praktisnya untuk mengubah

perilaku dengan mengubah struktur kognitif yang mendasari perilaku tersebut.

Dalam penelitian ini, *theory of planned behavior* digunakan untuk memahami hal-hal yang dapat mendorong karyawan untuk ingin tetap bertahan di dalam sebuah perusahaan. Dalam penelitian ini, *job insecurity*, *work stress* dan *work family conflict* dianggap sebagai salah satu stimulus yang akan membuat karyawan keluar dari perusahaan.

Job Insecurity

Menurut Richter et al. (2020), *job insecurity* didefinisikan sebagai ancaman yang dirasakan akan kehilangan pekerjaan dan kekhawatiran yang terkait dengan ancaman itu. Dan telah dikaitkan dengan berbagai konsekuensi negatif pada implikasi baik bagi individu karyawan maupun organisasi. Salah satu konsekuensi terkait organisasi ini adalah pergantian aktual, yaitu perubahan pekerjaan. Menurut penelitian yang dijalankan oleh Rasip et al. (2020), Blom et al. (2016) dan Aybas et al. (2015) dijelaskan bahwa *job insecurity* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *job insecurity* sebagai konstruk yang dapat meningkatkan *burnout*, oleh karena itu hipotesis untuk tujuan pertama adalah:

H1: *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*

Menurut penelitian yang dijalankan oleh Laily et al. (2020), Narfauzan dan Halilah (2017) dan Arnes dan Wardani (2020) dijelaskan bahwa *job insecurity* yang semakin tinggi secara langsung dapat menyebabkan peningkatan pada *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *job insecurity* sebagai konstruk yang dapat meningkatkan *turnover intention*, oleh karena itu hipotesis untuk tujuan kelima adalah:

H5: *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Work Stress

Menurut Nyameri, et al. (2019), *work stress* didefinisikan sebagai akibat dari ketidakseimbangan antara tuntutan praktik profesional dengan kemampuan seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini dikaitkan dengan ketegangan profesional yang mempengaruhi kesehatan mental pekerja secara negatif. Menurut penelitian yang dijalankan oleh Tziner et al. (2015), Khamisa et al. (2017) dan Khamisa et al. (2015) dijelaskan bahwa *work stress* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *work stress* sebagai konstruk yang dapat meningkatkan *burnout*, oleh karena itu hipotesis untuk tujuan kedua adalah:

H2: *work stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*

Menurut penelitian yang dilakukan Soplah dan Sangadji (2020), Ferdian et al. (2020), dan Djatmiko (2018) dijelaskan bahwa *work stress* yang semakin tinggi secara langsung dapat menyebabkan peningkatan pada *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *work stress* sebagai konstruk yang dapat meningkatkan *turnover intention*, oleh karena itu hipotesis untuk tujuan keenam adalah:

H6: *work stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Work-Family Conflict

Menurut Ibrahim, et al (2019), *work-family conflict* diartikan sebagai bentuk konflik antar peran yang terjadi ketika seseorang harus menghadapi tekanan peran yang tidak sesuai antara pekerjaan dan keluarga. Ada dua jenis konflik yang berbeda menurut arah konflik yaitu pekerjaan yang mengganggu konflik keluarga dan keluarga yang mengganggu pekerjaan. Menurut penelitian yang dijalankan oleh Chen et al. (2018), Laeeque (2014) serta Mansour dan Tremblay (2016) dijelaskan bahwa *work-family conflict* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *work-family conflict* sebagai konstruk yang dapat meningkatkan *burnout*, oleh karena itu hipotesis untuk tujuan ketiga adalah:

H3: *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*

Menurut penelitian yang dijalankan Ke et al. (2019), Aagar et al. (2018), Riptiono (2017) dijelaskan bahwa *work-family conflict* yang semakin tinggi secara langsung dapat

menyebabkan peningkatan pada *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *work-family conflict* sebagai konstruk yang dapat meningkatkan *turnover intention*, oleh karena itu hipotesis untuk tujuan ketujuh adalah:

H7: *work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Burnout dan Turnover Intention

Menurut Parent-Thirion (2018) *Burnout* merupakan kondisi ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan kondisi fisik dan psikis dari karyawan yang bersumber baik dari individu maupun organisasi sehingga akan berpengaruh pada fisik, psikologi dan perilaku karyawan tersebut. Menurut Sinambela (2016), perputaran karyawan (*Turnover Intention*) merupakan keinginan pegawai untuk berhenti dari suatu organisasi dengan berbagai alasan yang dikemukakan, dan umumnya pindah ke organisasi lain akan menciptakan tantangan baru bagi pengembang SDM. Perpindahan kerja dalam hal ini adalah perpindahan secara sukarela yang dapat dihindarkan dan perpindahan kerja yang tidak dapat dihindarkan. Menurut penelitian yang dijalankan oleh Santoso et al. (2018) dan Elci et al. (2018) dijelaskan bahwa *burnout* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *burnout* sebagai konstruk yang dapat meningkatkan *turnover intention*, oleh karena itu hipotesis untuk tujuan keempat adalah:

H4: *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

Menurut penelitian yang dijalankan oleh Rasip et al. (2020), Blom et al. (2016) dan Aybas et al. (2015) dijelaskan bahwa *job insecurity* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *burnout*, sedangkan menurut penelitian yang dijalankan oleh Santoso et al. (2018) dan Elci et al. (2018) dijelaskan bahwa *burnout* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa memang *burnout* dapat menjadi mediator antara *job insecurity*

terhadap *turnover intention*, oleh karena itu hipotesis untuk tujuan kedelapan adalah:

H8: *burnout* memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*

Menurut penelitian yang dijalankan oleh Tziner et al. (2015), Khamisa et al. (2017) dan Khamisa et al. (2015) dijelaskan bahwa *work stress* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *burnout*, sedangkan menurut penelitian yang dijalankan oleh Santoso et al. (2018) dan Elci et al. (2018) dijelaskan bahwa *burnout* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Ahmad et al. (2016) membuktikan bahwa *burnout* memediasi pengaruh antara *job stress* terhadap *intention to leave*. Hal ini menunjukkan bahwa memang *burnout* dapat menjadi mediator antara *work stress* terhadap *turnover intention*, oleh karena itu hipotesis untuk tujuan kesembilan adalah:

H9: *burnout* memediasi pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention*

Menurut penelitian yang dijalankan oleh Chen et al. (2018), Laeeque (2014) serta Mansour dan Tremblay (2016) dijelaskan bahwa *work-family conflict* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *burnout*, sedangkan menurut penelitian yang dijalankan oleh Santoso et al. (2018) dan Elci et al. (2018) dijelaskan bahwa *burnout* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh thanacoody et al. (2009) membuktikan bahwa *burnout* memediasi pengaruh antara *work-family conflict* terhadap *intention to leave*. Hal ini menunjukkan bahwa memang *burnout* dapat menjadi mediator antara *work-family conflict* terhadap *turnover intention*, oleh karena itu hipotesis untuk tujuan kesepuluh adalah:

H10: *burnout* memediasi pengaruh *work-family conflict* terhadap *turnover intention*

METODE PENELITIAN

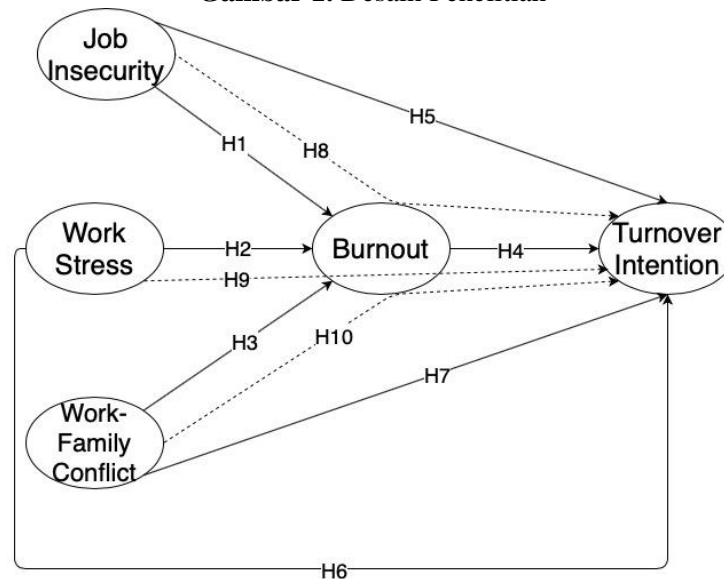
Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif merupakan sebuah jenis penelitian yang spesifikasinya adalah

berbentuk sistematis, terencana dan juga terstruktur dengan jelas dari awal

hingga pembuatan desain penelitiannya (Sugiyono, 2016).

Gambar 1. Desain Penelitian



Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber data primer. Sumber data primer menurut Santosa (2018) adalah sumber data yang diambil langsung dari sumbernya, di mana dalam praktiknya, digunakan dengan menggunakan kuisisioner. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan pendekatan *simple random sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran kuisisioner kepada karyawan pada perusahaan yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan yang berjumlah 136 orang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagian dari seluruh karyawan pada perusahaan. Untuk menghitung jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Dari rumus tersebut maka dapat ditetapkan jumlah sampel minimal sebanyak 58 karyawan pada perusahaan tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden

Total responden dari penelitian ini adalah 58 responden. Dari hasil olah data responden terlihat bahwa usia paling banyak adalah 31-34 tahun dengan persentase sebesar 32,76%, untuk jenis kelamin paling banyak adalah pria dengan presentase 51,72% dan lama bekerja paling banyak adalah 1-3 tahun dengan persentase sebesar 36,21%.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Outer loading digunakan untuk mengetahui sejauh mana sebuah indikator mampu merefleksikan variabel dalam penelitian. Dalam uji *partial least square*, standarisasi untuk penilaian *outer loadings* adalah 0.7, sehingga, seluruh indikator dalam penelitian ini nilai loadings sudah diatas 0.7 berarti dapat dikatakan *valid*. (Ramayah et al., 2016).

Tabel 1. Uji Outer Loading

Variabel	Indikator	Nilai Loadings
<i>Job Insecurity</i>	J11	0.848
	J12	0.751
	J13	0.844
	J14	0.838
	J15	0.763
<i>Work Stress</i>	WS1	0.825
	WS2	0.799
	WS3	0.872
	WS4	0.753
	WS5	0.778
<i>Work-Family Conflict</i>	WFC1	0.889
	WFC2	0.820
	WFC3	0.782
	WFC4	0.725
	WFC5	0.719
	WFC6	0.830
<i>Burnout</i>	BO1	0.714
	BO2	0.760
	BO3	0.823
	BO4	0.730
	BO5	0.844
	BO6	0.752
	BO7	0.739
	BO8	0.835
	BO9	0.774
	BO10	0.753
	BO11	0.726
<i>Turnover Intention</i>	TI1	0.791
	TI2	0.734
	TI3	0.820
	TI4	0.827
	TI5	0.792
	TI6	0.819

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Average Extracted digunakan untuk mengetahui validitas dari setiap variabel yang diteliti. Validitas kemampuan alat ukur untuk mencerminkan

Variances Extracted untuk artinya

data yang diteliti. setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai *Average Variances Extracted* diatas 0.5 berarti dapat dikatakan *valid*. (Ramayah et al., 2018).

Tabel 2. Uji AVE

VARIABEL	AVE
BURNOUT	0.592
JOB INSECURITY	0.656
TURNOVER INTENTION	0.636
WORK FAMILY CONFLICT	0.634

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Untuk pengujian reliabilitas, dalam penelitian ini digunakan *composite reliability* dan Cronbah's Alpha. setiap variabel dalam

penelitian ini memiliki nilai CR dan CA diatas 0.6 berarti dapat dikatakan reliabel (Ramayah et al., 2018).

Tabel 3. Uji *Composite Reliability*

VARIABEL	CR
BURNOUT	0.941
JOB INSECURITY	0.905
TURNOVER INTENTION	0.913
WORK FAMILY CONFLICT	0.912

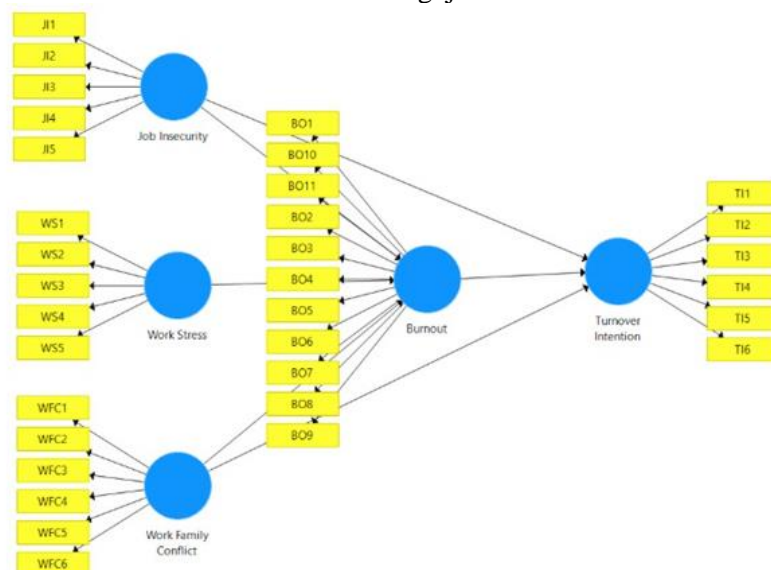
Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Tabel 4. Uji *Cronbach's Alpha*

VARIABEL	CR
BURNOUT	0.931
JOB INSECURITY	0.868
TURNOVER INTENTION	0.885
WORK FAMILY CONFLICT	0.883

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Gambar 2. Pengujian Model



Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menjawab dugaan awal penelitian. Pada *partial least square*, untuk menguji hipotesis digunakan perhitungan bootstrapping. (Ramayah et al, 2018). Dari hasil pengujian

hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat bahwa H2, H3, H4, H5, H9, H10 mempunyai nilai *T-statistics* diatas 1,967 dan *p-value* dibawah 0,05 (Ramayah et al., 2018), sehingga hipotesis diterima.

Tabel 5. Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample	T Statistics	P Values
JI-> BO	0.021	0.149	0.881
WS-> BO	0.462	2.913	0.004
WFC-> BO	0.487	3.209	0.001
BO -> TI	0.520	4.658	0.000
JI -> TI	0.334	2.532	0.012
WS -> TI	0.045	0.325	0.745
WFC-> TI	0.102	0.784	0.433
JI -> BO -> TI	0.011	0.138	0.890
WS-> BO -> TI	0.240	2.544	0.011
WFC-> BO -> TI	0.253	2.569	0.010

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

Job Insecurity tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini dapat terjadi karena pada dasarnya *Job Insecurity* yang tinggi akan lebih mengarah pada rasa khawatir yang sifatnya psikologis, sedangkan *Burnout* sendiri tidak hanya terbentuk dari faktor psikologis, namun juga secara kelelahan fisik. oleh karena itu, tingginya *Job Insecurity* belum tentu membuat karyawan mengalami *Burnout*. Hal ini berarti seseorang yang memiliki rasa cemas dan was-was terhadap pekerjaan mereka, serta masa depan mereka terhadap pekerjaan tersebut tidak akan membuat mereka merasa lelah secara fisik ataupun mental. Terdapat perbedaan temuan antara penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasip et al (2020), Blom, et al (2016) dan Aybas et al (2015) yang menemukan bahwa *job insecurity* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *burnout*, sehingga hasil penelitian untuk **Hipotesis pertama ditolak**.

Work Stress memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini dapat terjadi karena saat seseorang mengalami tekanan yang tinggi secara berlebihan, maka orang tersebut akan merasakan kelelahan berlebih karena mereka

merasa apa yang mereka kerjakan melebihi kemampuan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dijalankan oleh Tziner et al (2015), Khamisa et al (2017) dan Khamisa et al (2015) yang menjelaskan bahwa *Work Stress* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *Burnout*, sehingga hasil penelitian untuk **Hipotesis kedua diterima**.

Work Family Conflict memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini dapat terjadi karena saat seorang karyawan merasakan adanya konflik antara apa yang harus mereka kerjakan di perusahaan dengan kepentingan di keluarga, akan membuat karyawan mulai merasakan kelelahan secara fisik maupun mental dan akan membentuk *Burnout* itu sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Chen et al (2018), Laeeque (2014) serta Mansour dan Tremblay (2016) dimana dijelaskan bahwa *Work-Family Conflict* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *Work-Family Conflict* sebagai konstruk yang dapat meningkatkan *Burnout*, sehingga hasil penelitian untuk **Hipotesis ketiga diterima**.

Burnout memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *Turnover*

Intention. Hal ini dapat terjadi karena dengan tingkat burnout yang tinggi, karyawan cenderung mulai mencari cara menghindari tingkat *Burnout* itu sendiri agar tidak membuat mereka semakin tidak bergairah dalam bekerja. Salah satu cara yang dilakukan adalah dengan mencari alternatif perusahaan atau pekerjaan lain. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Santoso et al (2018) dan Elci et al (2018) yang menjelaskan bahwa *Burnout* yang semakin tinggi akan menyebabkan peningkatan pada *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *Burnout* sebagai konstruk yang dapat meningkatkan *Turnover Intention*, sehingga hasil penelitian untuk **Hipotesis keempat diterima**.

Job Insecurity memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini terjadi karena saat seseorang merasa cemas dengan masa depan mereka mengenai pekerjaan mereka, maka karyawan cenderung akan mencoba mencari suatu hal yang lebih pasti seperti mencari pekerjaan lain, berpindah menjadi seorang wirausaha dan sebagainya yang membuat karyawan lebih yakin dengan masa depan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dijalankan oleh Laily et al (2020), Narfauzan dan Halilah (2017) dan Arnes dan Wardani (2020) yang menjelaskan bahwa *Job Insecurity* yang semakin tinggi secara langsung dapat menyebabkan peningkatan pada *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *Job Insecurity* sebagai konstruk yang dapat meningkatkan *Turnover Intention*, sehingga hasil penelitian untuk **Hipotesis kelima diterima**.

Work Stress tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini membuktikan bahwa memang variabel *Burnout* selaku variabel mediasi merupakan variabel yang berperan penting dalam memediasi pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*, karena secara langsung, ternyata karyawan yang stresnya tinggi belum tentu akan keluar dari perusahaan. Hal ini berlawanan dengan hasil penelitian yang dilakukan Sopliah dan Sangadji (2020), Ferdian et al (2020), dan Djatmiko (2018) yang menemukan bahwa *Work Stress* yang semakin tinggi secara langsung dapat menyebabkan peningkatan

pada *Turnover Intention*, sehingga hasil penelitian untuk **Hipotesis keenam ditolak**.

Work Family Conflict tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini membuktikan bahwa memang variabel *Burnout* selaku variabel mediasi merupakan variabel yang berperan penting dalam memediasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *turnover intention*, karena secara langsung, ternyata karyawan yang merasakan konflik antara pekerjaan dengan keluarga belum tentu akan keluar dari perusahaan. Hal ini menunjukkan adanya perbedaan antara hasil penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yang dijalankan oleh Ke et al (2019), Aagar et al (2018), Riptiono (2017) yang menjelaskan bahwa *Work-Family Conflict* yang semakin tinggi secara langsung dapat menyebabkan peningkatan pada *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa memang konstruk *Work-Family Conflict* sebagai konstruk yang belum mampu secara signifikan meningkatkan *Turnover Intention*, sehingga hasil penelitian untuk **Hipotesis ketujuh ditolak**.

Burnout tidak memediasi pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini dapat terjadi karena disini *Burnout* sebagai variabel mediasi merupakan faktor yang menjadi penentu, dimana saat tidak terjadi perubahan tingkat *Burnout* pada karyawan, maka *Job Insecurity* tidak akan dapat membuat orang berminat untuk keluar. Hal ini berarti saat *Job Insecurity* meningkat maka belum tentu dapat meningkatkan *Burnout* yang pada akhirnya dapat meningkatkan *Turnover Intention*. Sehingga walaupun *Job Insecurity* mampu meningkatkan tingkat *Burnout* seseorang, namun belum mampu secara signifikan meningkatkan minat karyawan untuk keluar. Temuan ini membuktikan bahwa memang kecemasan tidak akan membuat karyawan berminat untuk keluar dari perusahaan, sehingga hasil penelitian untuk **Hipotesis kedelapan ditolak**.

Burnout memediasi *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini membuktikan bahwa dengan karyawan yang memiliki tekanan kerja yang tinggi, maka akan membuat karyawan merasa kelelahan berlebih secara mental dan saat mereka merasakan kelelahan secara mental tersebut, maka karyawan cenderung akan mencoba

mencari alternatif pekerjaan lain yang dapat memberikan mereka keyakinan lebih dan secara tidak langsung akan meningkatkan minat keluar karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa pemilihan *Burnout* sebagai variabel mediasi menjadi sebuah temuan baru bahwa memang *Burnout* dapat memediasi pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*, sehingga hasil penelitian untuk **Hipotesis kesembilan diterima**.

Burnout memediasi *Work Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*. Hal ini berarti *Work-Family Conflict* yang tinggi akan meningkatkan perasaan tertekan yang dirasakan oleh karyawan. Keadaan ini cenderung akan membuat karyawan merasa lelah secara berlebihan baik dari segi fisik maupun mental. Dengan kelelahan fisik dan mental yang mereka rasakan secara berlebihan ini akan membuat karyawan mencoba mencari pekerjaan lain yang dirasa lebih ringan dan membuat karyawan bisa menyeimbangkan waktu antara pekerjaan dengan keluarga mereka. Temuan ini menunjukkan bahwa pemilihan *Burnout* sebagai variabel mediasi menjadi sebuah temuan baru bahwa memang *burnout* dapat memediasi pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention*, sehingga hasil penelitian untuk **Hipotesis kesepuluh diterima**.

SIMPULAN

Simpulan dari penelitian ini adalah (1) Hipotesis, kedua, ketiga, keempat, kelima, kesembilan dan kesepuluh diterima; (2) *Burnout* memediasi pengaruh *work stress* dan *work family conflict* terhadap *turnover intention*, namun tidak memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*; (3) *Burnout* memediasi secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A., Afgan, S. (2016). The Relationship of Job Stress and Turnover Intention in Commercial Banks of Pakistan by Assessing the Mediating Role of Burnout. *Journal of Business Strategies*, Vol.10, No.1.
- Andriani, G. Irma. (2018). PENGARUH STRESS KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
- TURNOVER PERUSAHAAN
JURNAL BISNIS DAN AKUNTANSI
ISSN: 1410 - 9875 Vol. 20, No. 2.
- Arnes, Marisa dan Wardani, M. I. Laila. (2020). *THE EFFECT OF JOB INSECURITY TO TURNOVER INTENTION OF OUTSOURCE EMPLOYEES AT PT. X*. Southeast Asia Psychology Journal Vol.10 , 30-51.
- Asghar, Muhammad., Gull, Nida., Bashir, Mohsin dan Akbar, Muhammad. (2018). *The Impact of Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Moderating Role of Perceived Family Supportive Supervisor Behavior*. *Journal of Hotel & Business Management*.
- Aybas, Meryem., Elmas, Sevgi dan Dundar, Gonen. (2015). *Job Insecurity and Burnout: The Moderating Role of Employability*. *European Journal of Business and Management*, Vol.7, No.9.
- Baltes, B. B., & Heydens-Gahir, H. A. (2003). *Reduction of Work-Family Conflict Through the Use of Selection, Optimization, and Compensation Behaviors*. *Journal of Applied Psychology*, 88 (6), 1005–1018.
- Bhui, Kamaldeep., Dinos, Sokratis., Galant-Miecznikowska, Magdalena., de Jongh, Bertine and Stansfeld, Stephen. (2016). *Perceptions of work stress causes and effective interventions in employees working in public, private and non-governmental organisations: a qualitative study*. *BJPsych Bull.* 40(6): 318–325
- Blom, Victoria., Richter, Anne., Hallsten, Lennart dan Svedberg, Pia. (2016). *The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem*. *Economic and Industrial Democracy* 1–16.
- Bruin, P. D. Gideon dan Taylor, Nicola. (2005). *Development of the Sources of Work Stress Inventory*. *South African Journal of Psychology*, Volume 35, Issue 4.
- Carlson, S. Dawn dan Kacmar, M. K. (2000). *Work-Family Conflict in the Organization: Do Life Role Values*

- make a Difference?. Journal of Management*, Vol 26 No 5, 1031-1054.
- Chen, Ling., Liu, Junjun., Yang, Hailong., Ma, Hui., Wang, Hui., Huang, Yun., Cheng, Hao., Tang Dianzhen., Liu, Miao., Luo, Houyuan., Qu, Haitao., Shen, diwen dan Zhang, Ning. (2018). *Work-family conflict and job burn-out among Chinese doctors: the mediating role of coping styles. General Psychiatry* 2018;31:000004. doi:gpsych-2018-000004.
- Djarmiko, Tri., Prasetyo, P. Arif., Sofa, N. Mega dan Alamanda, T. Dini. (2018). *Work Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention in Public Telecommunication Company. Advances in Economics, Business and Management Research, volume 65.*
- Elci, Meral., Yildiz, Bora dan Karabay, E. Melisa. (2018). *How Burnout Affects Turnover Intention?. The Conditional Effects of Subjective Vitality and Supervisor Support. International Journal of Organizational Leadership* 7.
- Ferdian, Ary., Luturlean, S. Bachruddin., Zhafira D. Khairani dan Izumi, K. Nabilla. (2020). *The Impact of Work Stress on Turnover Intention in Indonesia: Is There A Mediation from Employee' Job Satisfaction?. Journal of Management and Marketing Review* 5 (1) 31 – 40.
- Gibson, Marcia., Campbell, Mhairi & Thomson, Hilary & Fenton, Candida. (2016). *Lone parents, health, wellbeing and welfare to work: A systematic review of qualitative studies. BMC Public Health. in press.* 10.1186/s12889-016-2880-9.
- Greenhaus, H. Jeffrey dan Beutell, J. Nicholas. (1985). *Sources of Conflict Between Work and Family Roles. Academy of Management Review*, Vol 10 No 1, 76-88.
- Ibrahim, S.N.H., Suan, C.L., Karatepe, O.M., 2019. *The effects of supervisor support and self-efficacy on call center employees' work engagement and quitting intentions. Int. J. Manpow.* 40 (4), 688–703.
- Jiang, L dan Probst, T. M. (2016). *A multilevel examination of affective job insecurity climate on safety outcomes. Journal of Occupational Health Psychology*, 21(3), 366–377.
- Ke, Jianglin., Zhou, Jialin dan Zhu, Wenhua. (2019). *The Impact of Police Work-Family Conflict on Turnover Intentions: The Roles of Organizational Support and Job Burnout. Open Journal of Social Sciences*, 7, 1-12.
- Khamisa, Natasha., Oldenburg, Brian., Peltzer, Karl., dan Ilic, Dragan. (2015). *Work Related Stress, Burnout, Job Satisfaction and General Health of Nurses. International Journal of Environmental Research and Public Health.*
- Khamisa, Natasha., Peltzer, Karl., Ilic, Dragan dan Oldenburg, Brian. (2017). *Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. Health SA Gesondheid* 252-258.
- Knezevic, Jasmina dan Krstic, Tatjana. (2019). *The role of basic psychological needs in the perception of job insecurity. Arh Hig Rada Toksikol* 2019;70:54-59.
- Laeque, H. Syed. (2014). *Role of Work-Family Conflict in Job Burnout: Support from the Banking Sector of Pakistan. International Letters of Social and Humanistic Science*, Vol. 40, pp 1-12.
- Laily, Nur., Setyorinib, Nanis., Rahayuc, Rika., Rochdianingrumd, A. Widhi dan Lestariningsihe, Marsudi. (2020). *Burnout Moderation: Job Insecurity and Turnover Intention. International Journal of Innovation, Creativity and Change. Volume 12, Issue 6.*
- Lavrova, K dan Levin, A. (2006). *Burnout Syndrome: Prevention and Management. Hanbook for Workers of Harm Programs. Central and Eastern European Harm Reduction Network.*
- Mansour, Sari dan Tremblay, G. Diane. (2016). *Work-family conflict/family-work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as "resource passageways". The International Journal of Human Resource Management.*

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nugraha, A., dan Intan Ratnawati. (2010). Analisis pengaruh ketidakamanan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Semarang Patimuan dan unit kerjanya). Disertasi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
- Nurfauzan, I. Muhammad dan Halilah, Ii. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap *Turnover Intention*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 1.
- Parent-Thirion, Agnès & Aumayr-Pintar, Christine. (2018). *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU* *Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU*.
- Paul III, David., Bakhamis, Lama., Smith, Harlan., Coustasse, Alberto. (2017). An American Epidemic: *Burnout Syndrome in Hospital Nurses*. Presented at the 2017 Academy of Business Research Conference, Atlantic City, N.J.
- Ramayah, T. & Hwa, Cheah & Chuah, Francis & Ting, Hiram & Memon, Mumtaz. (2018). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) using SmartPLS 3.0: An Updated and Practical Guide to Statistical Analysis*.
- Rasip, Asroni., Kurniawa, Harri dan Syahrina, A. Isna. 2020. Hubungan Antara *Job Insecurity* Dengan *Burnout* Pada Karyawan Outsourcing Fifgroup Cabang Padang. *Psyche 165 Journal*, Vol. 13, No.2.
- Richter, Anne., Elst, V. Tinne dan Witte, D. Hans. (2020). *Job Insecurity and Subsequent Actual Turnover: Rumination as a Valid Explanation?*. *Original Research Volume 11*, Article 712
- Riptiono, Sulis. (2016). ANALISIS PENGARUH WORK FAMILY CONFLICT DAN FAMILY WORK CONFLICT TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *JOB STRESS* SEBAGAI MEDIASI (STUDI PADA KARYAWAN WANITA CV. TIGA MUTIARA). *Management Insight*, 12 (2): 13-22.
- Saeed, Iqra., Waseem, Momina., Sikander, Sidra dan Rizwan, Muhammad. (2014). *The relationship of Turnover intention with job satisfaction, job performance, Leader member exchange, Emotional intelligence and organizational commitment*. *International Journal of Learning & Development* Vol. 4, No. 2.
- Samani, Sedigheh. (2018). *Prediction of Job Satisfaction & Burnout on Criminal Judges Based on Psycap*. *Psychology and Behavioral Science International Journal*. 9.
- Santosa, P. I. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif: Pengembangan Hipotesis dan Pengujiannya Menggunakan SmartPLS. Yogyakarta : Andi..
- Santoso, L. Arif., Sitompul, A. Sahbuddin dan Budiarmanto, Agus. (2018). *Burnout, Organizational Commitment and Turnover Intention*. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, Vol. 13 Issue 1.
- Silla, Inmaculada & Gracia, Francisco & Rodríguez, Miguel & Peiro, Jose. (2010). *Job insecurity and employees' attitudes: The moderating role of fairness*. *International Journal of Manpower*.
- Silvyana, P. M. Ni dan Wibawa, M. A. I. (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap *Turnover Intention* Kutabex. *E-Jurnal Manajemen* Vol 8 no 10, 6322-6345.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Soelton, Mochamad., Amaelia, Preti dan Prasetyo, Heru et. (2019). *Dealing with Job Insecurity, Work Stress, and Family Conflict of Employees*. *Advances in Economics, Business and Management Research*, volume 120. *4th International Conference on Management, Economics and Business*.
- Sopiah dan Sangadji, M. Etta. (2020). *The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees*. *International Conference*

- on Islam, Economy, and Halal Industry Volume 2020.*
- Suwatno dan Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Syahronica, Gabriela dan Hakam. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Ancol. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 20, No. 1.
- Thanacoody, P., R., Bartram, T., Casimir, G. (2009). The effects of burnout and supervisory social support on the relationship between work-family conflict and intention to leave A study of Australian cancer workers. *Journal of Health Organization and Management*. Vol.23, No.1.
- Trisliatanto, A. Dimas. (2020). Metodologi penelitian. Yogyakarta: ANDI Offset
- Tziner, Aharon., Rabenu, Edna., Radimski, Ruth dan Belkin, Alexander. 2015. *Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. Journal of Work and Organizational Psychology.*
- Yıldız, Bora., Elci, Meral dan Karabay, Melisa. (2018). *How Burnout Affects Turnover Intention? The Conditional Effects of Subjective Vitality and Supervisor Support. International Journal of Organizational Leadership*
- Xiaoming, Yang., Ma, Ben-Jiang., Chang, L. Chunchih dan Shieh, Chich-Jen. (2014). *Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study. Ethno Med*, 8(3): 229-237.

