

Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Weaving PT. Malakasari Textile

Ratna Ekawati

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI

Yesi Fitria Hadianti

Jurusan Manajemen – STIE STEMBI

yesihadianti97@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi Burnout dan Turnover Intention karyawan bagian weaving PT. Malakasari Textile dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention karyawan bagian weaving PT. Malakasari Textile.

Desain/Metode Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan verifikatif, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik nonprobability sampling, sampling yang digunakan sampling aksidental yang merupakan teknik penentuansampel berdasarkan kebetulan ditemui dan cocok sebagai sumber data. Jumlah responden 59 dari 143 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, kusioner dan studi kepustakaan. Data yang diperoleh secara kuantitatif dengan menggunakan alat analisis berupa uji kualitas, uji validitas, uji reabilitas, uji statistik dan uji hipotesis

Temuan Kondisi Burnout pada karyawan bagian weaving PT. Malakasari berada pada kategori 'tinggi' dan Turnover Intention 'rendah'. Secara parsial pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention berpengaruh positif dan signifikan

Implikasi untuk mengurangi turnover intention karyawan bagian weaving PT. Malakasari Textile ini semoga dapat membantu PT. Malakasari Textile untuk bahan evaluasi perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain terkait kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan terlebih yang berhubungan langsung mengenai burnout guna mengurangi turnover intention yang tidak diinginkan

Originalitas Penelitian mengenai pengaruh burnout terhadap turnover intention karyawan merupakan penelitian pertama yang dilakukan di PT. Malakasari Nisshinbo Denim Industry

Tipe Penelitian Studi Empiris/Studi Literatur

Kata Kunci : burnout, turnover intention

I. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dari perusahaan, dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, maka perusahaan akan terus mencapai perkembangan yang baik pula. Banyak faktor yang mempengaruhi perkembangan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi, faktor-faktor tersebut berbeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya, namun dapat diramalkan dengan

faktor-faktor umum yang telah dikemukakan melalui berbagai teori yang dijelaskan oleh ahli manajemen sumber daya manusia berdasarkan pengalaman maupun penelitian-penelitian (**Ahmad, 2017**).

SDM yang menganggap pekerjaan sebagai beban dapat dikatakan sebagai sdm yang mempunyai etos kerja yang rendah. Perkembangan manajemen sumber daya manusia saat ini dipicu dengan adanya tuntutan untuk lebih memperhatikan kebijakan yang diterapkan perusahaan terhadap pekerja. Kebijakan yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan berdampak buruk pada sikap kerja hingga dapat menjadikan permasalahan organisasi, seperti perilaku untuk berhenti dan berpindah kerja atau yang disebut turnover (**Muthi'a, 2016**)

Menurut **Ahmad (2017)** Fenomena yang sering terjadi pada suatu perusahaan yaitu tingginya tingkat *turnover* karyawan, khususnya pada perusahaan-perusahaan swasta. *Turnover* ini merupakan petunjuk kestabilan karyawan. Semakin tinggi *turnover*, berarti semakin sering terjadi pergantian karyawan. Tentu hal ini akan merugikan perusahaan. Sebab, apabila seorang karyawan meninggalkan perusahaan akan membawa berbagai biaya seperti: a. Biaya penarikan karyawan. Menyangkut waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggajian. b. Biaya latihan. Menyangkut waktu pengawas, departemen personalia dan karyawan yang dilatih. c. Apa yang dikeluarkan buat karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut. d. Tingkat kecelakaan para karyawan baru, biasanya cenderung tinggi e. Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan. f. Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru. g. Perlu melakukan kerja lembur, kalau tidak akan mengalami penundaan penyerahan. Turnover yang tinggi pada suatu bidang dalam suatu organisasi, menunjukkan bahwa bidang yang bersangkutan perlu diperbaiki kondisi kerjanya atau cara pembinaannya.

.Dalam suasana bekerja pada setiap organisasi, setiap individu pasti memiliki masalah terlepas dari jabatan yang dipegangnya. Salah satu masalah yang sedang krusial di dunia kerja saat ini adalah burnout. Hal ini karena burnout seringkali menghambat laju kinerja para karyawan yang akhirnya merugikan perusahaan. Burnout seringkali muncul di dunia kerja dikarenakan rutinitas serta tekanan yang tinggi dalam kesehariannya. Burnout sebagai suatu proses dimana sikap dan tingkah laku individu berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya. Proses perubahan tingkah laku ini dimulai pada saat adanya ketidak seimbangan antara kemampuan yang dimiliki individu dengan tuntutan yang harus dihadapinya. Hal ini menyebabkan kelelahan yang sangat tinggi dalam diri individu. Selanjutnya terjadi perubahan tingkah laku individu ke arah yang negatif (**Isra, 2019**)

PT. Malakasari Textile merupakan perusahaan jasa yang memproduksi kain textile dengan produktivas perekonomian yang cukup tinggi, selain memiliki beberapa saham perusahaan ini juga sering menjual produknya sampai ke penjuru dunia dengan quantity yang cukup banyak setiap bulannya, bagian weaving merupakan jantung dari PT. Malakasari Textile ini sendiri karena dalam pengerjaannya pun sangatlah menentukan apakah kain layak kirim ataukah tidak layak kirim belum lagi memiliki banyak resiko dengan ketelitian tinggi.

PT. Malakasari Textile menerapkan sistem produksi yang berlangsung selama 24 jam per hari secara terus menerus dengan memperkerjakan pekerja secara shift (pola waktu kerja) dalam memenuhi target produksi. Penerapan kebijakan kerja Shift pada PT. Malakasari Textile dibagi menjadi tiga shift yaitu shift kerja pagi (Shift I) dimulai dari jam 06.00-14.00, Shift kerja siang (Shift II) dimulai dari jam 14.00-22.00, dan Shift kerja malam (Shift III) dimulai dari jam 22.00-06.00, sehingga dapat dihitung jam kerja per-shift adalah 8 jam kerja. Shift kerja yang diterapkan PT. Malakasari Textile sebagai suatu pola waktu kerja memiliki dampak cukup besar terhadap kesehatan pekerja. Burnout yang terjadi di tempat kerja memberi kontribusi 50% terhadap terjadinya kecelakaan di tempat kerja Shift kerja malam lebih berpengaruh negatif terhadap kondisi pekerja dibanding Shift pagi, karena pola siklus hidup manusia pada malam hari umumnya digunakan untuk istirahat Namun, karena bekerja pada Shift malam maka tubuh dipaksa mengikutinya dimana hal ini cenderung mengakibatkan terjadinya kesalahan kerja. belum lagi pada mesin weaving/tenun tiap 1 orang dituntut untuk mengoperasikan 10 mesin

Berdasarkan fenomena diatas yang menunjukkan bahwa tingkat turnover intention karyawan PT.Malakasari Textil sedang, dan fenomena yang terjadi di beberapa perusahaan dipengaruhi oleh

beberapa aspek dan salah satunya yaitu burnout. Maka, peneliti melakukan pra survey melalui dua aspek tersebut dengan responden sejumlah 30 orang karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kondisi Burnout dan Turnover Intention karyawan bagian weaving PT. Malakasari Textile dan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Burnout terhadap *Turnover Intention* karyawan bagian weaving PT. Malakasari Textile.

II. Kajian Teori

Burnout

Menurut **Tamini & Kord, dalam Aditya (2016)** burnout adalah salah satu faktor psikologis yang terjadi akibat stres di tempat kerja yang berkelanjutan dan berkepanjangan. Burnout merupakan sindrom yang terdiri dari tiga dimensi, yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan diri (**Maslach , dalam Eliyana 2015**). Menurut **Maslach & Michael, dalam Insan dkk., (2019)** penyebab terjadinya burnout pada seseorang antara lain :

- a. Kelebihan beban kerja
- b. Tidak adanya penghargaan
- c. Ada gangguan dalam kelompok kerja
- d. Tidak diberlakukan secara adil
- e. Terdapat tugas yang tidak sesuai dengan nilai-nilai

Menurut **Maslach, dalam Eliyana (2015)** burnout terdiri dari tiga dimensi yaitu :

1. Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*).
Kelelahan emosional ditandai dengan perasaan terkurasnya energi yang dimiliki, berkurangnya sumber-sumber emosional didalam diri seperti rasa kasih, empati dan juga perhatian yang pada akhirnya memunculkan perasaan tidak mampu lagi bekerja dengan baik. Cara yang biasanya dilakukan untuk mengatasi sindrom ini adalah mengurangi keterlibatan secara emosional dengan hal-hal yang dihadapi karyawan
2. Depersonalisasi (*Depersonalization*).
Depersonalisasi adalah sikap, perasaan maupun pandangan negatif terhadap orang lain. Reaksi negatif ini muncul dalam tingkah laku seperti halnya memandang rendah dan meremehkan orang lain, bersikap sinis terhadap orang lain. Sindrom ini merupakan akibat lebih lanjut dari adanya upaya penarikan diri dari keterlibatan secara emosional dengan orang lain. Penarikan diri di satu sisi dirasakan dapat lebih mengurangi ketegangan emosional yang muncul karena keterlibatan yang terlalu mendalam dengan orang lain.
3. Rendahnya Penghargaan Diri (*Reduced Personal Accomplishment*).
Dimensi ini pun ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negatif terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja. Evaluasi negatif terhadap pencapaian kerja ini berkembang dari munculnya tindakan depersonalisasi terhadap orang lain

Turnover Intention

Menurut **Harnoto dalam Revilia dian et all (2018)** "*Turnover Intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan yang menyebabkan timbulnya *Turnover Intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan lebih baik". *Turnover intention* adalah keinginan seseorang untuk berpindah dari perusahaan semula bekerja ke perusahaan lain (**Mathis dalam Ana Sri Wahyuni et all 2014**). Dalam model *turnover Price*, dalam **Farida Elmi (2018)**, ada 5 kategori aspek pokok yang mendukung timbulnya *turnover* ;

- a. *Pay* (upah)
Bahwa faktor terpenting dalam menentukan variasi antar industri dalam *voluntary separation* adalah tingkat upah yang *relative*

b. *Integration*

Tingkat keikutsertaan atau keterlibatan karyawan dalam hubungan pokok dalam organisasi. Individu dianggap memiliki peranan penting dalam proses organisasi. Hal ini dapat dilihat dari penting atau tidaknya keterlibatan karyawan dalam berjalannya program perusahaan.

c. *Instrumental communication*

Instrumental communication berhubungan langsung dengan peran performance, performance yang bagus sedikit yang melakukan *turnover*.

d. *Formal Communication*

Formal Communication berkaitan dengan penyebaran informasi diantara anggota dari suatu system social organisasi. Komunikasi formal organisasi merupakan faktor penentu *turnover*, yang dapat dilakukan dalam bentuk feedback terhadap tugas-tugas karyawan yang sering dan langsung, serta adanya saluran komunikasi formal yang terpercaya. Manajemen yang mencoba untuk meningkatkan arus komunikasi diantara para karyawan menimbulkan konsekuensi positif pada organisasi dengan menurunnya *turnover*.

e. *Centralization*

Centralization merupakan tingkat dimana kekuasaan dipusatkan pada suatu system social. Pengalaman organisasi yang sangat terfokus pada pemimpin akan beresiko besar untuk terjadinya *turnover*.

Menurut **Mobley, dalam Indri Ardiyanti (2019)** menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention* yaitu:

1. *intention to quit*/niat untuk keluar,
2. *Intention to search*/niat untuk mencari,
3. *Thinking of quitting*/berpikir untuk keluar,
4. *Probability of finding acceptable job*/kemungkinan ada pekerjaan lain.

III. Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Malakasari Textile, Desa Malakasari, Kecamatan Baleendah Kabupaten Bandung Jawa Barat sebagai perusahaan Textile. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif, Penelitian ini menggunakan pengumpulan data angket dengan metode nonprobability sampling, dimana sampling yang digunakan adalah sampling aksidental yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data, Jumlah Karyawan yang menjadi responden Di PT. Malakasari textile bagian weaving berjumlah 59 Orang dari 143 orang karyawan, Sumber data yang digunakan adalah primer dan sekunder.

IV. Hasil Dan Pembahasan

Uji Validitas Dan Reliabilitas

1. Pengujian Validitas Data

Pengujian validitas instrumen penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa banyak item kuesioner penelitian yang valid dan yang tidak valid. Uji validitas data dilakukan dengan membandingkan angka hasil pengukuran koefisien korelasi (r hitung) dengan angka pembandingan yang ada pada tabel korelasi yang bersifat konstan (r tabel) dan apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel maka dapat disimpulkan bahwa item kuesioner penelitian tersebut dinyatakan valid.

Berikut adalah hasil uji validitas dari item kuesioner penelitian yang diolah dengan menggunakan software SPSS 23.0 dan Microsoft Excel 2010

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Data

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,398	0,2162	Valid
2	0,729	0,2162	Valid
3	0,716	0,2162	Valid
4	0,667	0,2162	Valid
5	0,582	0,2162	Valid
6	0,779	0,2162	Valid
7	0,708	0,2162	Valid
8	0,471	0,2162	Valid
9	0,469	0,2162	Valid
10	0,425	0,2162	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan hasil pengujian validitas data di atas menunjukkan bahwa nilai validitas setiap indikator atau item dari variabel tingkat stress kerja (r hitung) lebih besar setelah dibandingkan dengan nilai r tabel (0,2162) dan dapat ditarik kesimpulan bahwa semua indikator dari variable tingkat stress kerja dinyatakan valid.

2. Pengujian Reliabilitas Data

Pengujian reliabilitas data untuk mengetahui tingkat ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi dari alat pengumpulan data tersebut.

Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dari item kuesioner penelitian yang diolah dengan menggunakan software SPSS 23.0 dan Micrisoft excel 2010.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel	r hitung (split half)	r _{tabel}	Keterangan
Burnout (X)	0,846	0,2162	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Berdasarkan pengujian reliabilitas pada Tabel 5 di atas, dapat diketahui bahwa variabel burnout dinyatakan reliabel, karena hasil pengujian memiliki nilai yang lebih besar dari r tabel dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas data di atas setelah membandingkan nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items atau nilai tes reliabilitas tes secara keseluruhan (0,903) dengan nilai r tabel (0,443) menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha Based on Standardized Items atau nilai tes reliabilitas tes secara keseluruhan lebih besar dibandingkan nilai r tabel. Sehingga kesimpulan seluruh item kuesioner penelitian yang digunakan dinyatakan reliabel.

Rekapitulasi Hasil Penelitian

Setelah mengetahui variable tersebut valid dan reable maka selanjutnya kami melakukan rekapitulasi hasil penelitian dengan posisi keputusan penilaian stres kerja pada tabel 4

Tabel 6
Rentang Klasifikasi Item Pernyataan

No	Rentang Klasifikasi	X
1	59 – 106,1	Sangat Rendah
2	106,2 – 153,3	Rendah
3	153,4 – 200,5	Sedang
4	200,6 – 247,7	Tinggi
5	247,8 – 295	Sangat Tinggi

Sumber: data hasil olahan

Tabel 7
Rentang Klasifikasi Item Pernyataan

No	Rentang Klasifikasi	Y
1	59 – 103,24	Sangat Rendah
2	103,25 – 147,4	Rendah
3	147,5 – 191,74	Tinggi
4	191,75 – 236	Sangat Tinggi

Sumber: data hasil olahan

Berdasarkan Tabel 7 diatas, dapat dilihat bahwa total skor terbesar adalah dari indikator pertama “Saya merasa pekerjaan saya sangat menguras energy “ yaitu sebesar 262 dengan persentase sebesar (44%) yang termasuk dalam kategori ‘sangat tinggi’. Sementara itu, item pertanyaan dengan total skor terkecil adalah dari indikator “Saya merasa tidak mampu lagi bekerja dengan baik” yaitu sebesar 184 dengan persentase sebesar (31%) yang termasuk dalam kategori ‘sedang’ dan pada indikator “Saya merasa tidak kompeten” yaitu sebesar 184 dengan persentase sebesar (31%) yang termasuk pada kategori ‘sedang’. Namun, dilihat dari keseluruhan total skor yang dirata-ratakan, untuk variabel Burnout (X) sebesar 205,6 termasuk dalam kategori ‘Tinggi’.

Uji Statistik

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 9
Out Put SPSS Koefisien Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.358 ^a	.128	.113	5.22426	1.884

a. Predictors: (Constant), *Turnover Intention*

b. Dependent Variable: *Burnout*

Sumber: Data Olahan SPSS 23

$R^2 = 0.128$, Errorvar = 0.872

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel diatas nilai kolerasi adalah 0,128. Nilai ini menjelaskan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori memiliki korelasi yang sedang. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa baik model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 12,8%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 0,128 atau sebesar 12,8% terhadap variabel Y. sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 0.872 atau sebesar 87,2% Di pengaruhi oleh faktor lain contohnya seperti sesuai dengan teori yang di kemukakan oleh Ristia (2014) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Di Indonesia” yang menunjukan faktor lainnya yaitu Kepuasan kerja, Komitmen organisasi, Kepercayaan terhadap organisasi dan Job insecurity. menurut **agus (2016)** dalam jurnal yang berjudul pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan kepuasan atas gaji terhadap *turnover intention* karyawan Banyak faktor yang dapat mempengaruhi adanya *Turnover Intention* pada perusahaan yang faktor yang sering banyak di jumpai adalah stres kerja,kepuasan kerja dan kepuasan gaji karyawan dan faktor-faktor lain.

Tabel 10
Koefisien Regresi Sederhana
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	25.561	1.838		13.906	.000		
Burnout	2.105	.728	.358	2.890	.005	1.000	1.000

a. Dependent Variable: *Turnover Intention*

Berdasarkan uji regresi linier sederhana burnout terhadap *turnover intention* diperoleh nilai konstanta sebesar 25.561

$$Y = 25.561 + 2,105X$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 25.561 menyatakan bahwa jika variabel bebas adalah 0, maka variabel *Turnover intention* sebesar 25.561 .
2. Jika Burnout naik sebesar satu satuan maka *Turnover intention* akan naik sebesar 2,105 satuan nilai.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Table 11
Pengujian Secara Parsial

Variabel	t hitung	t table	Sig.	Taraf Sig.	Kesimpulan
(Constant)	13,906		0,000		
Burnout (X)	2,890	1,672	0,005	0,05	Signifikan

Sumber: Data Olahan SPSS 23

Dari Tabel 11 di atas, maka dapat diketahui bahwa:

Nilai t hitung dari variabel burnout sebesar 2,890, nilai t tabel sebesar 1,672. Maka dapat disimpulkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,890 \geq 1,672$, kemudian nilai sig. Dari Variabel burnout sebesar 0,005 dimana lebih kecil dari taraf signifikan nya sebesar 0,05 berarti H0 ditolak dan H1 diterima yang artinya variabel burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention* secara parsial. Artinya semakin tinggi burnout maka semakin tinggi pula turnover intention.

Solusi

PT Malakasari Textile dalam menanggulangi masalah turnover intention kerja karyawan dapat dikatakan belum tepat sasaran, optimal, dan sesuai dengan kondisi karyawannya. Hal ini yang menjadi alasan penelitian ini dilakukan, sehingga kami dapat membantu pihak pimpinan untuk menemukan solusi, PT Malakasari Textile dalam melakukan analisis penharuh burnout terhadap turnover intention yang dialami karyawannya, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Beberapa upaya meminimalisir terjadinya peningkatan stress kerja diantaranya sebagai berikut:

1. Melakukan pendekatan terhadap kepala weaving terkait dengan aja saja problem atau masalah yang terjadi pada anggota-anggota di bagian weaving
2. Memberikan kesejahteraan kepada karyawan berupa kenaikan gaji secara berkala
3. Menyediakan tempat tinggal sementara (mess) bagi karyawan yang sedang lembur dan pulang terlalu malam.

4. Mengikutsertakan program pelatihan untuk inovasi produk dan lain-lain kepada karyawan yang berprestasi
5. Memberikan keringanan perijinan bagi karyawan yang memiliki kepentingan tertentu
6. Menyediakan fasilitas kerja berupa mesin yang memadai guna menciptakan lingkungan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang kondusif
7. Memberikan kemudahan karyawan yang membutuhkan bantuan dana dalam industri mendesak

V. Penutup

Simpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kondisi Burnout dan Turnover Intention Karyawan weaving di PT. Malakasari Textike adalah Burnout tinggi dan Turnover intention rendah
2. Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan weaving di PT. Malakasari adalah Burnout mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, artinya Semakin tinggi Burnout maka semakin tinggi turnover intention.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran yang bertujuan untuk kebaikan dan kemajuan bagian weaving PT. Malakasari Textile berikut:

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini semoga dapat membantu PT. Malakasari Textile untuk bahan evaluasi perusahaan agar mampu bersaing dengan perusahaan lain terkait kebijakan-kebijakan yang dibuat oleh perusahaan terlebih yang berhubungan langsung mengenai burnout guna mengurangi turnover intention yang tidak diinginkan
2. Bagi peneliti selanjutnya
Hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention.

Daftar Pustaka

- Ahmad. 2017. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance Di Kota Jambi) : Jurnal of Economics and Business | Vol.1 No.1
- Ghozali, Imam. 2006 (dalam Demartha) Aplikasi Analisis Multivarians dengan Program SPSS. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gumbau, S. L., & Marisa, S. S.2019 (dalam Insan). Loss and Gain Cycles? A Longitudinal Study about Burnout, Engagement, and Self-Efficacy. Journal Burnout Research, 1(1)
- Handoko, T 2016 (dalam Nandy). Manajemen personalia dan sumber daya manusia (kedua). Yogyakarta: BPFE
- Harnoto. 2002 (Revilia Dian et al) Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prehallindo.
- Isra. 2018. Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan : INTIQAD: JURNAL AGAMA DAN PENDIDIKAN ISLAM ISSN 1979-9950 (print) || ISSN 2598-0033 (online), <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/intiqad>
- Farid. 2016. HUBUNGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN BURNOUT PADA KARYAWAN DIVISI IT : Jurnal Ilmiah Psikologi ||Volume 9. No. 1, Juni 2016

- Jehanzeb, Khawaja, Anwar Rasheed, Dan Mazen F. Rasheed. 2018 (dalam Vika) Organizational Commitment And Turnover Intentions: Impact Of Employee's Training In Private Sector Of Saudi Arabia. *International Journal Of Business And Management*, 8 (8), Pp: 79-90.
- Lee, R. L., & Ashforth, B. E. 2019 (dalam Faaris et al.,). A metaanalytic examination of the correlates of the three dimensions of job burnout. *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 123–133. <https://doi.org/10.1037/00219010.81.2.123>
- Rizky. 2015. Analisis Tingkat Kelelahan Kerja Berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsu Haji Surabaya : *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, Vol. 4, No. 1 Jan-Jun 2015: 93–102
- Maslach, C. Leiter, M.P & Schaufeli, W. 2015 (dalam Eliyana). Chapter 5 Measuring Burnout. *Journal Typeset by SPi*, Delhi: May 24. 200
- Maslach, C., & Michael, P. L. 2019 (dalam Insan). *The Truth About Burnout*. San Francisco : Jossey Bass.
- Mathis, Robert L dan Jackson John H. 2006. *Human Resource Management*, alih bahasa. Jakarta : Salemba Empat.
- Mathis, R. 2004 (dalam Ana Sri Wahyuni et al). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Human Resource Management. PT Salemba Emban Patria: Jakarta.
- McCormack, N., & Cotter, C.2016 (dalam Farid). *Managing burnout in the workplace: A guide for information professional*. UK: Woodhead publishing limited
- Mobley, W. H. 2011 (dalam Indri Ardiyanti). *Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya*, Cetakan 1. PT Gramedia.
- Sari, 2018. Faktor yang berhubungan dengan kelelahan pada pekerja dipo lokomotif pt. Kereta api indonesia (persero) : *Journal of Industrial Hygiene and Occupational Health* | Vol. 3, No. 1
- Price (dalam Farida Elmi, 2018). *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Mitra Wacana Media
- Muthi'a Rizky. 2016. *Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di Ajb Bumiputera Syariah Yogyakarta : Membangun Profesionalisme Keilmuan* | Edisi Januari - Juni 2016
- Ratna. 2016. Efektifitas Penerapan Program Penanganan Turnover Karyawan Staf Manajemen PT. BEHAESTEX Group. *Al Tijarah* : Vol. 1, No. 2, (157-175) p-ISSN: 2460-4089
- Revillia et al. 2018. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pg Kebon Agung Malang) : *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* | Vol. 61 No. 2.
- Rita Andarika.2019 (dalam Isra) "Burnout pada Perawat Puteri RS St. Elizabeth Semarang Ditinjau dari Dukungan Sosial". dalam *Jurnal PSYCHE*. Vol. 1, No. 1, 2004.
- Rocky. 2018. Pengaruh Workplace Incivility Dan Job Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Cv Metalik Baru : *AGORA* Vol. 6, No. 2
- Saragih, E. H. 2010(dalam Venny Marchella). *Manajemen stress ditempat kerja.* diakses 12 August 2013 dari <http://ppm-manajemen.ac.id/manajemen-stres-di-tempat-kerja>
- Sugiyono. *Metode Penelitian*, Cet Ke-24 Bandung : Alfabeta 2016
- Tamini, B. K., & Kord, B. 2018 (dalam Aditya et all). Burnout components as predictors of job & life satisfaction of university employees. *Indian Journal of Industrial Relations*, 126-137. hall.