

Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT “X” & Subsidiary

Ratih Budi Lestari¹, Dina Lucia Diana²

^{1,2}Fakultas Psikologi Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
Jl. Pangeran Diponegoro No.74, Jakarta Pusat, Indonesia
E-mail: ratihpratomo@gmail.com¹, dina_luciadiana@yahoo.com²

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh *burnout & job satisfaction* terhadap *turnover* tenaga profesional teknologi informasi di Divisi IT PT “X” & Anak Perusahaan. Penelitian ini merupakan Penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode *probability sampling*. Penelitian ini dilakukan terhadap 58 orang sampel tenaga profesional teknologi informasi. Hasil Penelitian membuktikan bahwa *burnout* berpengaruh secara signifikan positif terhadap *turnover*, *job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* serta *burnout* dan *job satisfaction* secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover* dengan kontribusi secara simultan variabel *burnout* serta *job satisfaction* terhadap *turnover* sebesar 67, 5%.

Kata kunci : *Burnout, Job satisfaction dan Turnover*

ABSTRACT

This research aims to analyze the effect of burnout & job satisfaction on the turnover of information technology professionals in the IT Division of PT "X" & Subsidiary. This research is a quantitative study and uses probability sampling techniques. This research was conducted on 58 samples of information technology professionals (Echelon III and Echelon IV) in PT "X" and the subsidiary. From this research, it was found that Burnout has a significant positive effect on turnover, Job satisfaction has a significant contradictive effect on turnover and both burnout and job satisfaction together have a significant effect on turnover intention with simultaneous contributions or contributions variables burnout and Job satisfaction against turnover is 67.5%.

Keywords: *Burnout, Job satisfaction and Turnover*

1. PENDAHULUAN

Dalam memasuki era industri 4.0, semakin banyak perusahaan yang merambah dunia digital dalam menjalankan operasional bisnisnya. Semangat digitalisasi, tidak hanya terlihat pada perusahaan besar atau perusahaan yang bergerak di bidang teknologi namun perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur juga kini mulai menggunakan teknologi digital untuk mendukung pengembangan bisnisnya. Perubahan ini membuat tenaga profesional

teknologi informasi semakin diminati oleh banyak industri. Biro Statistik Tenaga Kerja AS melaporkan bahwa terlihat suatu tren yang menunjukkan kekurangan tenaga kerja yang berkualitas di bidang teknologi informasi pada tahun 2013 dan 2014. Di sisi lain, terlihat bahwa industri teknologi membuka sekitar 231.000 lowongan pekerjaan di bidang teknologi informasi dari Januari 2013 hingga Juni 2014 (meningkat 3,8% dalam periode 18 bulan), dan terjadi peningkatan perekrutan yang konsisten di

semua sektor teknologi selama tahun tersebut.

Kebutuhan akan tenaga ahli teknologi informasi ini terus meningkat di tengah munculnya pandemi Covid-19 yang menyebabkan kebutuhan digitalisasi semakin meningkat di seluruh negara, tidak terkecuali Indonesia. Pandemi Covid-19 telah menjadi momentum yang mendorong percepatan pengembangan digitalisasi dan teknologi informasi serta komunikasi di Indonesia. Selain itu dorongan untuk mengurangi interaksi langsung selama pandemi Covid-19, membuat ketergantungan terhadap aspek teknologi informasi dan komunikasi semakin tinggi (Kemenkominfo, 2020).

Tenaga profesional teknologi informasi saat ini memiliki peranan penting untuk pencapaian serta keberhasilan tujuan bisnis strategis Perusahaan. Tenaga profesional teknologi informasi adalah tenaga ahli yang memfokuskan pada sektor teknologi informasi dan hal-hal yang terkait di dalamnya. Posisi ini diantaranya yaitu Software Developer, System Analyst, Data & Network Engineer, Web Developer, Security Engineer, IT Support dan sebagainya. Teknologi informasi sendiri adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data, serta menyusun berbagai strategi dalam menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat dan tepat waktu, yang penting untuk memenuhi kebutuhan pribadi, bisnis, dan pemerintahan. Keakuratan dan ketepatan informasi sendiri merupakan aspek strategis yang sangat penting dalam proses pengambilan keputusan dalam Organisasi (Sutarman, 2009). Ruang Lingkup Teknologi informasi tidak hanya terbatas pada teknologi komputer (perangkat keras dan perangkat lunak) yang ditujukan untuk memproses dan menyimpan informasi, tetapi juga mencakup teknologi komunikasi untuk mengirimkan informasi yang ada (Martin, 1999). Teknologi informasi dalam suatu organisasi haruslah fleksibel untuk mampu mengakomodasi perubahan secara cepat dan efisien sehingga mampu mendukung

organisasi dalam melakukan perubahan maupun pengembangan bisnisnya. Hal ini membuat Tenaga Profesional Teknologi Informasi memegang peranan yang penting untuk menunjang perkembangan perusahaan ditengah tuntutan digitalisasi saat ini.

Dalam menjalankan perannya, tenaga profesional teknologi informasi dihadapkan pada pekerjaan dan rutinitas kerja yang cenderung monoton, serta pola kerja dan target kerja yang cenderung menekan, hal ini seringkali membuat tenaga profesional teknologi informasi merasakan stress yang cukup serius dan berada pada titik jenuh mereka. Stres kerja perlu menjadi perhatian karena sulit untuk dihindari dalam pekerjaan (Parvaiz et al., 2015 dalam Gupta, 2020). Apabila Stress ini terus berkepanjangan dan harus dihadapi oleh karyawan di tempat kerjanya maka akan dapat menimbulkan *Burnout* (Ozbag & Ceyhun, 2014).

Schultz dan Schultz (2010) menyatakan *burnout* merupakan suatu bentuk dari stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih yang menyebabkan berkurangnya energi karyawan dan menurunnya ketertarikan karyawan atas pekerjaannya. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2014) yang menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu proses psikologis yang dibawa oleh stres pekerjaan yang tidak dapat dihindari, stress ini kemudian menyebabkan kelelahan fisik, kelelahan emosi dan perasaan tidak mampu untuk berprestasi dalam pekerjaannya. Pendapat lain, Tarwaka & Sudiajeng (2004) menyebutkan bahwa *burnout* dapat menyebabkan kelelahan fisik dan kelelahan emosi, kebosanan, ketidaknyamanan, perasaan tidak mampu untuk berprestasi, penurunan kapasitas kerja serta penurunan ketahanan tubuh yang ditandai oleh adanya penurunan kegiatan, penurunan motivasi, munculnya sinisme, kegagalan dalam pemenuhan pekerjaan, tumbuhnya ketidakpuasan hingga munculnya keinginan untuk melarikan diri dari pekerjaan. Tenaga profesional teknologi informasi ditengah pekerjaan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi, target waktu yang

terbatas, waktu kerja yang tidak fleksibel bahkan seringkali mengurangi waktu pribadinya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dan beberapa alasan lainnya, seringkali merasakan *burnout* yang cukup serius. Konsekuensi dari menguatnya respon negatif seorang karyawan akibat *burnout* baik dari segi perilaku individu yang destruktif, seperti konflik personal, sakit, penyalahgunaan obat-obatan terlarang, maupun dari segi organisasi dalam hal ini adalah *turnover* tinggi, absensi dan berkurangnya job performance (Maslach et al., 2001). Pekerjaan tertentu memang memungkinkan untuk memberikan kontribusi tingkat kelelahan yang tinggi, termasuk bidang Teknologi Informasi (Maslach et al., 2001). *Burnout* yang dirasakan akan menyebabkan penurunan kualitas hidup serta menimbulkan ketidakpuasan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. *Burnout* pada akhirnya membuat para tenaga profesional teknologi informasi seringkali menginginkan atau mencari pekerjaan yang menawarkan keseimbangan hidup yang lebih besar, dirasakan adil dan memberikan kepuasan. Pada dasarnya kepuasan kerja tumbuh dari keyakinan seseorang bahwa perusahaan mampu menghargai kontribusi yang telah diberikan karyawan bagi organisasi dan peduli tentang kesejahteraan karyawannya, dengan memberikan hasil/kompensasi serta perlakuan dan prosedur yang adil dan berlaku menyeluruh di tempat kerja. Ketika keyakinan ini dirasakan oleh karyawan, kepuasan kerjanya akan meningkat dan akan menunjukkan perilaku melampaui harapan formal dalam pekerjaannya secara sukarela (Robbins, 2010).

Kepuasan kerja atau *job satisfaction* menggambarkan sikap seorang individu atas pekerjaannya. Seorang yang sangat puas akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dijalannya tersebut (Robbins, 2010). Davis dan Newstrom (2011) mendefinisikan kepuasan kerja

dengan bagaimana perasaan karyawan terkait pekerjaan yang mereka jalani. Sementara menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja menggambarkan sikap emosional yang menyenangkan dan terlihat mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan diri serta prestasi kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting, perlu dijaga dan ditingkatkan oleh Perusahaan. Karyawan yang puas terhadap pekerjaan yang dijalannya maupun apa yang ia dapatkan akan memiliki moral dan motivasi kerja yang positive, memiliki kedisiplinan kerja yang tinggi, tingkat absensi yang rendah, selalu mengikuti peraturan dan senantiasa berusaha memberikan kinerja yang baik bagi Perusahaan sehingga akan mampu mendukung Perusahaan dalam mencapai target organisasi secara optimal. Karyawan yang puas akan menunjukkan loyalitas yang baik terhadap Perusahaan, sementara rendahnya kepuasan karyawan terhadap pekerjaan akan meningkatkan kecenderungan seorang karyawan untuk mengundurkan diri dan menyebabkan tingginya tingkat *turnover*.

Turnover tenaga profesional teknologi informasi saat ini adalah salah satu fenomena yang paling sering ditemui di perusahaan teknologi maupun perusahaan yang menggunakan teknologi digital bagi pengembangan bisnisnya. *Turnover* merupakan tingkat dimana seorang karyawan menunjukkan kecenderungan untuk meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela karena berkurangnya ketertarikan atas pekerjaan yang dijalannya dan tersedianya alternatif pekerjaan yang lain (Bernhard et. al., 2017). Tingginya *turnover* karyawan menyebabkan tingginya biaya perekrutan, seleksi, dan pelatihan. *Turnover* membawa kerugian yang besar bagi Organisasi. Grup Gartner memperkirakan bahwa "biayanya dapat mencapai 2,5 kali gaji tahunan tenaga profesional teknologi informasi yang meninggalkan organisasi". Biaya tersebut termasuk "iklan, biaya perekrut, biaya perjalanan, wawancara, hingga waktu

pelatihan Tenaga profesional teknologi informasi baru dan produktivitas yang hilang (Luftman dan Kempaiah, 2007 dalam Gumussoy, Cigdem, 2016). Selain itu, pengunduran diri seorang tenaga profesional teknologi informasi dapat membuat penyelesaian project menjadi terhambat, mengganggu operasional pekerjaan, serta dapat mencegah atau menunda implementasi sistem baru, karena tenaga profesional teknologi informasi membawa pengetahuan, keterampilan dan kemampuan unik dengan mereka ketika mereka meninggalkan organisasi saat ini (Moore dan Burke, 2002 dalam Gumussoy, Cigdem, 2016). Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, hilangnya seorang karyawan menimbulkan biaya yang mahal bagi perusahaan dalam hal perekrutan dan pelatihan, dan selanjutnya menjadi lebih sulit untuk mempertahankan tenaga kerja (Cho dan Sung, 2011 dalam Gumussoy, Cigdem, 2016).

Di sisi lain, saat ini tenaga profesional teknologi informasi mengalami tren "lompatan pekerjaan," atau praktik pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain, terutama lazim di kalangan pekerja muda seperti milenial. Dengan keterampilan khusus yang dimilikinya, tenaga profesional teknologi informasi lebih siap untuk meninggalkan satu pekerjaan atau mencari opsi pekerjaan lainnya yang dinilai lebih sesuai dan memberikan penawaran yang lebih menarik. Tren ini menambah kompleksitas lebih dalam mencari kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi teknis Teknologi Informasi dan mempertahankannya untuk waktu kerja yang lebih panjang (Harden, Gina et.al., 2016). Hal ini tentu membuat banyak perusahaan yang kesulitan mencari maupun mempertahankan tenaga profesional teknologi informasi yang sesuai dengan kebutuhannya. Dengan tingginya persaingan dan terbatasnya jumlah tenaga profesional teknologi informasi yang berpengalaman, membuat banyak perusahaan juga berlomba untuk menawarkan kompensasi, insentif, benefit, pola kerja, dan hal-hal lain yang lebih menarik. Tidak hanya gaji dan bonus serta fasilitas yang menarik,

profesional teknologi informasi juga diberikan kebebasan untuk dapat bekerja secara fleksibel dari sisi waktu dan lokasi, yang membuat mereka dapat memilih untuk bekerja dimanapun dan kapanpun tanpa harus terjebak dalam kemacetan atau ruangan kerja yang monoton. Hal ini membuat tenaga tenaga profesional teknologi informasi memiliki lebih banyak kesempatan dan alternatif pilihan untuk pindah atau melakukan *turnover*.

Tingginya tingkat *turnover* pada tenaga profesional teknologi informasi tentu saja menjadi masalah serius bagi Perusahaan, salah satunya PT "X". PT "X" sebagai salah satu Perusahaan Manufaktur Industri Semen harus berusaha menjaga dan meminimalkan tingkat *turnover* tenaga Profesional Teknologi Informasi untuk dapat terus bersaing pada era digital ini. Dibanding dengan Divisi lainnya, dalam 5 tahun terakhir, PT "X" telah mencatat tingkat *turnover* yang tinggi dalam divisi it, yaitu diatas 5% untuk total *voluntary turnover*. *Turnover* ini mayoritas terjadi pada Tenaga Profesional Teknologi Informasi Echelon III dan IV, dimana tenaga profesional tersebut telah memiliki pengalaman kerja yang mendukung, berada dalam usia kerja produktif dan memiliki performa kerja yang baik. Dari beberapa *exit interview* yang dilakukan ditemukan bahwa *burnout* dan kepuasan kerja adalah hal yang memicu tingginya *turnover*. *Turnover* membuat Divisi IT kewalahan dalam memastikan pemenuhan pencapaian Projectnya, dan kehilangan waktu dalam melatih karyawan baru. Selain itu *turnover* membuat Perusahaan harus mengeluarkan biaya dan usaha lebih untuk mencari dan mengembangkan tenaga profesional teknologi informasi yang baru.

2. METODOLOGI

Variabel dalam penelitian ini yaitu *burnout* dan *job satisfaction* sebagai variabel bebas (*independent*) dan *turnover* sebagai variabel terikat (*Dependent*).

Definisi operasional dari variabel dalam penelitian ini, yaitu:

a. *Burnout*

Burnout adalah suatu sindrom yang dihasilkan dari paparan stress yang berkepanjangan yang dirasakan oleh seorang individu dalam menjalani pekerjaannya yang disebabkan oleh kelelahan fisik, emosional dan mental serta perasaan dimana mereka tidak dapat meraih pencapaian pribadi secara optimal, sehingga ia tidak lagi menikmati ataupun tidak antusias menjalani pekerjaannya. Variabel *burnout* diukur menggunakan aspek *Maslach Burnout Inventory* (MBI) yang dikemukakan oleh Christina Maslach maupun yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron, yaitu: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*) dan penurunan pencapaian pribadi (*reduce personal accomplishment*).

b. *Job satisfaction*

Job satisfaction atau kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh seorang individu terkait dengan pekerjaannya, dimana mereka menemukan bahwa pekerjaan mereka dapat memberikan pemenuhan atas hal-hal yang mereka nilai penting. Variabel *Job satisfaction* pada penelitian ini diukur menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans, yaitu: *Work It-Self* (Pekerjaan itu sendiri), *Pay* (Gaji/Upah), *Promotion Opportunities* (Kesempatan Promosi), *Supervision* (Pengawasan) dan *Working Conditions* (Kondisi Kerja).

c. *Turnover*

Turnover adalah kondisi atau kecenderungan dimana karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaan dan organisasi atas

keinginannya sendiri, dan dapat pula memutuskan untuk beralih ke peluang alternatif lainnya yang ia nilai lebih baik. Variabel *turnover* pada penelitian ini diukur menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Mobley, yaitu: *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *intention to quit*.

Populasi dalam penelitian ini yaitu tenaga profesional teknologi informasi (Eselon III dan IV) di divisi IT PT “X” & Anak Perusahaan pada kuartal 3 tahun 2022. Populasi dalam penelitian ini dipilih dengan mempertimbangkan bahwa *turnover* seringkali terjadi pada eselon tersebut. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang tenaga profesional teknologi informasi (65 karyawan dari PT “X” dan 15 dari karyawan anak Perusahaan).

Jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada teori Roscoe, maka jumlah sampel minimum penelitian ini menurut teori Roscoe adalah 3 variabel penelitian $\times 10 = 30$ orang tenaga profesional teknologi informasi di Divisi IT PT “X” & Anak Perusahaan. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Dalam *probability sampling*, peneliti menggunakan teknik *simple random sampling*, mengingat sampel dinilai dapat menjadi representatif atas populasi yang homogen (Sugiyono, 2015).

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan melalui sumber primer, yaitu dimana peneliti memperoleh data secara langsung kepada sumber data melalui kuesioner (angket). Pengujian validitas instrumen pada penelitian ini dilakukan dengan *expert judgement* atau pendapat ahli untuk menguji validitas konstruksi. Experts Judgement dalam penelitian ini dilakukan oleh 12 orang ahli. Adapun Experts tersebut terdiri atas lima orang dosen Fakultas Psikologi (Strata-1 dan Strata-2), dan 7 orang ahli dari Pimpinan Perusahaan (*Middle &*

Senior Managerial Level). Sementara pengujian validitas isi dengan bantuan program SPSS 24.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan korelasi Pearson (*Correlate Bivariate*) dengan signifikansi 2 tailed sebesar 5%. Hasil *r* hitung dari tiap instrumen tersebut kemudian dibandingkan dengan *r* tabel untuk jumlah sampel uji coba sebanyak 30 orang. Reliabilitas instrumen penelitian diuji dengan bantuan program SPSS 24.0 for Windows, yaitu dengan menggunakan *Reliability Analysis - Cronbach's Alpha*. Hasil nilai Cronbach's Alpha lalu dibandingkan dengan kaidah nilai *Cronbach's Alpha*.

Analisa data dalam penelitian ini, menggunakan teknik regresi linear sederhana melalui *Bivariate Correlation - Pearson Product moment* dan regresi linear berganda (*Multivariate Correlation*) dengan bantuan program SPSS 24.0 for Windows dengan didahului deskripsi data uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas, uji multikolinearitas dan uji autokorelasi) serta kategorisasi data.

3. LANDASAN TEORI

Burnout

Maslach, Christina (2003) mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi dan perasaan kurangnya pencapaian pribadi yang dapat terjadi pada karyawan dalam menjalani pekerjaannya. Greenberg and Baron (2000) mendefinisikan *burnout* sebagai suatu sindrom yang dihasilkan dari paparan stress yang berkepanjangan dan terdiri atas kelelahan fisik, emosional dan mental serta perasaan kurangnya pencapaian pribadi. Paparan stress berkepanjangan ini disebabkan faktor utama dimana adanya tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan kerepotan yang terus-menerus berlangsung sepanjang hari. Pada penelitian ini, aspek yang dipergunakan mengacu pada aspek *burnout* menurut Greenberg and Baron (2000), yaitu: *emotional exhaustion, depersonalization and reduced personal accomplishment*.

Job satisfaction

Greenberg and Baron (2000) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap yang ditunjukkan oleh seorang individu terkait dengan pekerjaannya, baik positif maupun negatif. Locke (2009) mendefinisikan bahwa *Job satisfaction* atau Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif yang dihasilkan dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerja yang mereka rasakan. Locke (2002) dalam Luthans (2011) secara komprehensif mendefinisikan bahwa kepuasan kerja melibatkan reaksi kognitif, afektif, dan reaksi evaluatif yang positif yang diperoleh dari penilaian seorang individu terhadap pekerjaan yang mereka jalani atau pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan tentang seberapa baik pekerjaan mereka dapat memenuhi hal-hal yang mereka nilai penting. Pada penelitian ini, maka peneliti akan mempergunakan aspek yang mengacu pada aspek *Job satisfaction* menurut Luthans (2011), yaitu: *work itself, pay, promotion opportunities, supervision dan working conditions*.

Turnover

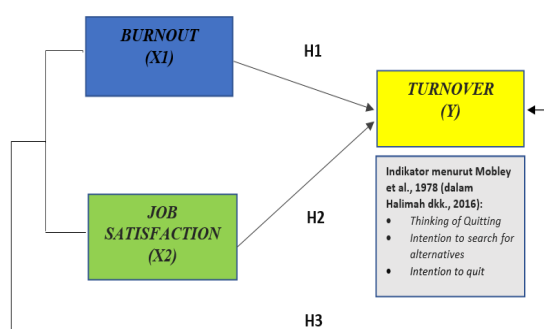
Turnover adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau berpindahnya seorang karyawan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain (Zefanne, 1994). Menurut Mobley et. al. (1978) dalam Halimah et.al. (2016), *Turnover* atau keinginan untuk pindah adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain sesuai dengan pilihannya sendiri. Keinginan untuk pindah merupakan gejala awal terjadinya *Turnover* dalam sebuah perusahaan. Pada penelitian ini, peneliti akan mempergunakan aspek *Turnover* menurut Mobley et al dalam Tika Nur Halimah et all (2016), yaitu: *thinking of quitting, intention to search for alternatives, dan intention to quit*.

Hipotesis

Hipotesis dalam Penelitian ini adalah:

- H1 : *Burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover*
- H2 : *Job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover*
- H3 : *Burnout & Job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover*

Conceptual Framework



Sumber: diolah oleh peneliti, 2022

Gambar 1. Conceptual Framework

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini membahas mengenai fenomena *turnover* yang terjadi pada tenaga profesional teknologi informasi di Divisi IT PT “X” & Anak Perusahaan. *Turnover* di Divisi IT terjadi hingga lebih dari 5% dalam 5 tahun terakhir, hal ini sangat berbeda dengan Divisi lain di PT “X” dimana *turnover* rate berkisar pada angka 0,4 - 0,7% per tahun. Dari hasil *exit interview* yang dilakukan terhadap tenaga profesional teknologi informasi yang mengundurkan diri, *burnout* dan *job satisfaction* disebutkan sebagai latar belakang yang mempengaruhi fenomena *turnover* tersebut.

Pengujian hipotesis I dilakukan dengan metode *Bivariate Correlation – Pearson Product moment*. Dari hasil pengujian diperoleh nilai *R Pearson Correlation* sebesar 0.566 lebih besar dari 0.2542 (nilai *R* tabel). Maka disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara *burnout* dan *turnover*.

Pengujian hipotesis II dilakukan dengan metode *Bivariate Correlation – Pearson Product moment*. Dari hasil pengujian diperoleh nilai *R Pearson Correlation* sebesar - 0.765 lebih besar dari 0.2542 (nilai *R* tabel). Maka disimpulkan bahwa *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, terdapat hubungan korelasi negatif yang kuat antara *job satisfaction* dan *turnover*.

Pengujian hipotesis III dilakukan dengan metode Regresi Linear Berganda (*Multivariate Correlation*). Dari hasil pengujian didapatkan bahwa besarnya hubungan antara *burnout* dan *job satisfaction* (secara simultan) terhadap *turnover* yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,821. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara *burnout* dan *Job satisfaction* (secara simultan) terhadap *turnover*. Sedangkan kontribusi atau sumbangan secara simultan variabel *burnout* dan *Job satisfaction* terhadap *turnover* adalah 67,5% dan 32,5% lainnya ditentukan oleh variabel yang lain. Selain itu berdasarkan tabel model summary juga diperoleh nilai probabilitas (Sig. F Change) sebesar 0,000. Ketika nilai Sig. F Change < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *H₀* ditolak dan *H_a* diterima, yaitu *Burnout & Job satisfaction* berpengaruh sangat kuat secara signifikan terhadap *Turnover*.

Hasil analisa secara keseluruhan menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi dirasakan oleh posisi System Analyst/Programmer. Tingkat *Burnout* menengah 69% dirasakan oleh System Analyst/Programmer & Senior System Analyst/Programmer dan sisanya dirasakan oleh posisi lainnya. Sementara Tingkat *burnout* rendah secara mayoritas dirasakan oleh posisi IT Support. Hal ini sesuai dengan data resign dan *exit interview* yang dilakukan terhadap karyawan resign dimana disebutkan bahwa *burnout* menjadi salah satu hal yang menjadi keputusan mereka dalam mengajukan resign.

Sementara tingkat *job satisfaction* yang rendah dirasakan oleh posisi System Analyst/Programmer yaitu pada aspek *promotion opportunities*, *supervision* dan

working conditions. Pada tenaga profesional wanita, dengan job title yang sama (System Analyst/Programmer/Business Analyst), kebutuhan akan kondisi kerja yang nyaman dan pemenuhan kebutuhan personal juga perlu menjadi perhatian. Tuntutan untuk menjalani peran ganda bagi perempuan pekerja sebagai pekerja dan Ibu rumah tangga adalah hal yang tidak dapat dihindarkan. *worklife balance* melalui *flexible working arrangement* sepertinya menjadi hal yang diidamkan oleh tenaga profesional wanita, terlebih hampir seluruh tenaga profesional wanita di Divisi IT berada dalam departemen dengan jumlah beban kerja dan *deadline* pekerjaan yang ketat.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagaimana berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis data pada hubungan atau pengaruh antara *burnout* dan *turnover* (Ha1) yang diolah dengan *Bivariate Correlation – Pearson Product moment*, diperoleh hubungan dengan arah positif yang cukup kuat antara *burnout* terhadap *turnover*. Dari hasil pengujian diperoleh nilai *R Pearson Correlation* sebesar 0.566 lebih besar dari 0.2542 (nilai *R* tabel). Maka disimpulkan bahwa *Ho1* ditolak dan *Ha1* diterima, *burnout* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* (signifikansi positif cukup kuat).
2. Berdasarkan hasil analisis data pada hubungan antara *job satisfaction* dan *turnover* (Ha2) yang diolah dengan *Bivariate Correlation – Pearson Product moment*, diperoleh hubungan dengan arah negatif yang kuat antara *job satisfaction* dan *turnover*. Semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan oleh karyawan maka semakin rendah kecenderungan *turnover intention* yang

dirasakan oleh karyawan. Dari hasil pengujian diperoleh nilai *R Pearson Correlation* sebesar - 0.765 lebih besar dari 0.2542 (nilai *R* tabel). Maka disimpulkan bahwa *Ho2* ditolak dan *Ha2* diterima, *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover* (signifikansi negatif kuat).

3. Berdasarkan hasil analisis data pada hubungan antara *burnout & job satisfaction* secara bersama-sama terhadap *turnover* (Ha3) yang diolah dengan dilakukan dengan metode Regresi Linear Berganda (*Multivariate Correlation*), diperoleh bahwa terdapat adanya pengaruh yang sangat kuat secara signifikan antara *burnout* dan *job satisfaction* bersama-sama (secara simultan) terhadap *turnover*. Dari hasil pengujian didapatkan bahwa besarnya hubungan antara *burnout* dan *Job satisfaction* (secara simultan) terhadap *turnover* yang dihitung dengan koefisien korelasi adalah 0,821. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh yang sangat kuat antara *burnout* dan *Job satisfaction* (secara simultan) terhadap *turnover*. Sedangkan kontribusi atau sumbanagan secara simultan variabel *burnout* dan *Job satisfaction* terhadap *turnover* adalah 67,5% dan 32,5% lainnya ditentukan oleh variabel yang lain. Selain itu berdasarkan tabel model summary juga diperoleh nilai probabilitas (Sig. F Change) sebesar 0,000. Ketika nilai Sig. F Change < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa *Ho3* ditolak dan *Ha3* diterima, yaitu *burnout & job satisfaction* berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover* (signifikansi sangat kuat).

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, Michael (2012). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. 12th Edition. London: Kogan Page Limited.
- Azwar, Saifuddin (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Berita Pemerintahan. "Pandemi Covid-19 Jadi Momentum Percepatan Transformasi Digital". www.kominfo.go.id. Diakses pada Sabtu 14 Mei 2022. <https://www.kominfo.go.id/content/detail/28327/pandemi-covid-19-jadi-momentum-percepatan-transformasi-digital/0/berita>
- Davis, Keith and Newstrom, John W (2004). *Organizational Behavior*. United States of America: McGraw Hill.
- Dessler, Gary (2020). *Human Resource Management*. 16th Edition. United States of America: Pearson Education, Inc.
- European Union. "European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound)". Diakses pada Sabtu 14 Mei. https://european-union.europa.eu/institutions-law-budget/institutions-and-bodies/institutions-and-bodies-profiles/eurofound_en
- Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, Jerald and Baron, Robert (2000). *Behavior in Organizations*. 7th Edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Gulo, W. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Gümüşsoy, Çiğdem (2016). "The Effect of Five-Factor Model of Personality Traits on Turnover Intention among Information Technology (IT) Professionals". *AJIT-e: Online Academic Journal of Information Technology* Vol.74 No.22.
- Gupta, Vanita (2020). "Designing and Implementing a Program to Reduce IT Professionals' Turnover". *International Journal of Innovative Science and Research Technology* Volume 5, Issue 2, February – 2020. www.ijisrt.com
- Halimah, Tika N., Fathoni, Azis, dan Minarsih, Maria M. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management* Vol.2 No.2.
- Hardena, Gina, Boakyeb, Kwabena and Ryan, Sherry (2016). "Turnover Intention of Technology Professionals: A Social Exchange Theory Perspective". *Journal of Computer Information Systems*. International Association for Computer Information Systems.
- Hasibuan, Malayu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellriegel, Don and Slocum, John W. (2008). *Organizational Behavior*. Canada: Nelson Education, Ltd.
- Ivancevich, John M., Konopaske, Robert and Matteson, Michael (2014). *Organizational Behavior and Management*. 10th Edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kuvaas, Ba'rd (2006). "Performance Appraisal Satisfaction and Employee Outcomes: Mediating and Moderating Roles of Work Motivation". *The International Journal of Human Resource Management* 17:3.
- Locke, Edwin (2009). *Handbook of Principles of Organizational Behavior*. 2nd Edition. United Kingdom: John Wiley & Sons, Ltd.
- Luthans, Fred (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. 12th edition. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.

- Martin (1999). "A Fundamental Information Analysis: An Extension and UK Evidence". British Accounting Review. Vol. 31 No. 3.
- Maslach, C., and Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. 1st Edition. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., and Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422.
- Maslach, Christina (2003). *Burnout The Cost of Caring*. California: ISHK.
- McShane, Steven L. and Glinov, Mary Ann (2008). *Organizational Behavior: Emerging Realities for The Workplace Revolution*. 4th Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Ozbag, Gonul dan Ceyhun, Gokce (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 (IJARM)* Vol. 3, No. 3, 2014, Page: 291-309.
- Priyono dan Marnis (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Priyono (2008). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Edisi Revisi 2008. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Rahmawati, Muthi'a R. dan Mikhriani (2016). Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Dakwah*.
- Raharjo, Sahid. Cara Melakukan Uji Validitas Product Moment dengan SPSS. Diakses 17 Agustus 2022. <http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-validitas-product-momen-spss.html>
- Raharjo, Sahid. Cara Melakukan Uji Reliabilitas Alpha Cronbach's dengan SPSS. Diakses 17 Agustus 2022. <http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-reliabilitas-alpha-spss.html?m=1#>
- Raharjo, Sahid. Cara Melakukan Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan SPSS. Diakses 17 Agustus 2022. <http://www.spssindonesia.com/2014/01/uji-normalitas-kolmogorov-smirnov-spss.html?m=1>
- Raharjo, Sahid. Tutorial Uji Heteroskedastisitas dengan Glejser SPSS. Diakses 17 Agustus 2022. <http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-heteroskedastisitas-glejser-spss.html?m=1>
- Raharjo, Sahid. Tutorial Uji Autokorelasi dengan Durbin Watson Menggunakan SPSS lengkap. Diakses 17 Agustus 2022. <http://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-autokorelasi-dengan-durbin-watson.html?m=1>
- Raharjo, Sahid. Uji Multikolinearitas dengan Melihat Nilai Tolerance dan VIF SPSS. Diakses 17 Agustus 2022. <https://www.spssindonesia.com/2014/02/uji-multikolonieritas-dengan-melihat.html?m=1>
- Raharjo, Sahid. Panduan Lengkap Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dengan SPSS. Diakses 17 Agustus 2022. <http://www.spssindonesia.com/2017/03/uji-analisis-regresi-linear-sederhana.html?m=1>
- Raharjo, Sahid. Cara Melakukan Analisis Regresi Multiples (Berganda) dengan SPSS. Diakses 17 Agustus 2022. <http://www.spssindonesia.com/2014/02/analisis-regresi-multipes-dengan-spss.html?m=1>
- Rainayee, Riyaz A. (2013). "Employee Turnover Intentions: Job Stress or Perceived Alternative External Opportunities". *International Journal of Information, Business and Management*, Vol. 5, No.1.

- Robbins, Stephen (2010). *Organizational Behaviour*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A., and Breward, Katherine E. (2018). *Essentials of Organizational Behaviour*. Canada: Pearson Canada Inc.
- Rusilowati (2013). *Pengembangan Instrumen Nontes*. Semarang: Seminar Nasional Evaluasi Pendidikan Tahun 2013. SNEP I Tahun 2013.
- Scandura, Terri A. (2016). *Essentials of Organizational Behavior – An Evidence Based Approach*. United Kingdom: Sage Publications, Inc.
- Schultz, D.P., & Schultz, S. E. (2010). *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. New jersey: Pearson Prentice Hall
- Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke-4. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistyawati, Dyah (2008). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Keinginan Berpindah pada Dosen Tetap Fakultas Untar di Jakarta*. Jurnal Manajemen Tahun 2012.
- Supratiknya (2015). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dalam Psikologi*. Yogyakarta: Penerbit Universitas Sanata Dharma.
- Sutarman (2009). *Pengantar teknologi Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, Edi (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Tarwaka, SHB, dan Lilik Sudiajeng (2004). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: Uniba Press.
- Tasios, Theodosios and Giannouli, Vaita (2017). “Job Descriptive Index (JDI): Reliability and validity study in Greece”. *Archives of Assessment Psychology*, Vol. 7, No. 1, (31-61).
- Tewal, Bernhard et.al. (2017). *Perilaku Organisasi*. Cetakan Pertama. Bandung: Patra Media Grafindo.
- Zeffane, Rachid M. (1994). “Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach”. *International Journal of Manpower* Vol. 15 Iss 9 pp. 22 – 37. MCB University Press.