Pengaruh Burnout dan Job Insecurity terhadap *Turnover Intention* (pada *Shop Keeper Clothing Brand Jalan Sultan Agung Bandung*)

Refi Pramisti*, Allya Roosallyn Assyofa, Indra Fajar Alamsyah

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Bandung, Indonesia.

*pramistiii@gmail.com, allyaroosallyn.mgt@gmail.com, indrafajaralamsyah@gmail.com

Abstract. This study aims to examine and analyze the effect of burnout and job insecurity on turnover intention at the shop keeper clothing brand Jalan Sultan Agung, Bandung. The data used in this study are primary and secondary data. The population in this research is the shop keeper clothing brand Jalan Sultan Agung Bandung. The sampling technique in this study used non-random sampling. The analytical tool used is Multiple Linear Regression. The test results show that burnout has a positive and significant effect on turnover intention, job insecurity has a positive and significant effect on turnover intention. Burnout and Job insecurity simultaneously influence turnover intention.

Keywords: *Burnout, Job Insecurity, Turnover Intention.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh burnout dan job insecurity terhadap turnover intention pada shop keeper clothing brand jalan Sultan Agung Bandung . Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder . Populasi dalam penelitian ini adalah tujuh clothing brand di jalan Sultan Agung Bandung dan sampel adalah shop keeper pada clothing brand. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan non random sampling. Alat analisis yang digunakan yaitu Regresi Linier Berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, job insecurity berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Burnout dan Job insecurity berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention.

Kata Kunci: *Burnout, Job Insecurity Turnover Intention*

A. Pendahuluan

Dunia kerja adalah lingkungan di mana individu bekerja untuk mencari nafkah, mengembangkan keterampilan, dan berkontribusi pada kegiatan ekonomi (Oktariana & Hidayat, 2021). Dalam dunia kerja kita sering melihat fenomena dimana banyak karyawan yang ingin keluar dari perusahaannya sementara yang lain ingin tetap bekerja pada perusahaannya untuk waktu yang tidak ditentukan. (Oktariana & Hidayat, 2021).

Hasil survei Badan Pusat Statistik (<https://www.bps.go.id/>) juga menunjukkan adanya peningkatan karyawan yang berhenti bekerja yakni 5,14% pada tahun 2021 meningkat menjadi 7,56% pada tahun 2022.

Turnover Intention adalah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasi mereka saat ini. Ini adalah ukuran kemungkinan bahwa seorang karyawan akan berhenti dari pekerjaannya dalam waktu dekat, baik secara sukarela maupun tidak. (Setiyadi, 2018). Nurfauzan & Halilah (2018). *Turnover Intention* dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti usia, lama bekerja, tingkat pendidikan, keikatan terhadap organisasi dan masalah di pekerjaan.

Nurfauzan & Halilah (2018) Tingkat keinginan berpindah yang tinggi dapat menjadi tanda peringatan bagi perusahaan tentang potensi perputaran karyawan, dan dapat mendorong perusahaan untuk mengambil langkah-langkah untuk mengatasi faktor-faktor penyebab niat keluar. Dilihat dari hasil penelitian Mansour & Tremblay dalam Kuntary (2019) pada situasi tertentu karyawan yang ingin meninggalkan pekerjaannya disebabkan karena karyawan memiliki *burnout* sindrom.

Ketika seseorang mengalami tingkat *burnout* yang tinggi, mereka mungkin merasa kelelahan secara fisik dan mental, kehilangan minat dan motivasi terhadap pekerjaan, serta mengalami kelelahan emosional yang tinggi. Hal ini dapat menyebabkan munculnya niat atau keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka (Kuntary, 2019). *Burnout* banyak dialami oleh karyawan yang merasa kelelahan emosi dan mental yang dapat mengakibatkan individu tersebut merasa lemah, frustrasi dan kehilangan energi (Kuntary, 2019).

Menurut Robbins (2015) *Burnout* merupakan suatu situasi dimana karyawan menderita kelelahan kronis, kebosanan, depresi dan menarik diri dari pekerjaan. Pekerja yang terkena *burnout* lebih gampang mengeluh, menyalahkan orang lain bila ada masalah, lekas marah dan menjadi sinis tentang karir mereka.

Faktor lain yang juga dapat menyebabkan individu memilih untuk melakukan turnover yaitu akibat job insecurity (Kuntary, 2019). Job insecurity dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan Job insecurity juga bisa terjadi ketika karyawan merasa tidak aman dengan posisinya di perusahaan atau merasa bahwa pekerjaannya tidak stabil (Kuntary, 2019).

Menurut Nurfauzan dan Halilah (2021) *Job insecurity* adalah kondisi ketiga dimana seseorang yang bekerja tetapi mengalami gangguan psikologis. Kondisi ini dipengaruhi oleh faktor lain, seperti lingkungan pekerjaan dan kepastian keberlanjutan pekerjaannya dalam organisasi. Nurfauzan dan Halilah (2021) *Job insecurity* dapat mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan *Job insecurity* juga bisa terjadi ketika karyawan merasa tidak aman dengan posisinya di perusahaan atau merasa bahwa pekerjaannya tidak stabil.

Ada beberapa dimensi yang mempengaruhi *job insecurity*, menurut Nurfauzan dan Halilah (2021) ada beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* yaitu kondisi pekerjaan, konflik peran, dan pengembangan karir. Pada karyawan yang bekerja pada pelayanan jasa tentu memiliki tugas yang mengharuskan mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan. Menurut Afandy & Listiani (2019) *Shopkeeper* harus menciptakan komunikasi yang akrab dengan konsumen, selain itu, *shopkeeper* dalam hal melayani konsumen selalu mengerti apa yang diinginkan oleh konsumen, dan *shopkeeper* dalam melayani setiap konsumen selalu supel sehingga dengan itu para konsumen atau pelanggan yang datang akan merasa nyaman.

Pertumbuhan subsektor *fashion* di kota Bandung ramai sejak banyaknya distro di awal tahun 1990-an menjadi faktor utama perkembangan industri *fashion* di kota Bandung. Banyaknya desainer dari Bandung membuat kota ini memiliki peran memajukan Indonesia di

bidang fashion (kemenparekraf.go.id)

Tabel 1. Kontribusi PDP di Berbagai Jenis Industri

No	Jenis Industri	Kontribusi PDB	Persentase
1	Arsitektur	54.527.363.000	3,02%
2	Desain	117.448.830.00	6,51%
3	Desain Komunikasi Visual	6.718.968.000	0,37%
4	Penelitian dan Pengembangan	5.375.175.000	0,29%
5	Film	1.343.794.000	0,08%
6	Fotografi	11.239.811.000	0,62%
7	Kerajinan	215.006.989.000	11,82%
8	Kuliner	480.720.793.000	25,52%
9	Musik	12.324.044.000	0,68%
10	<i>Fashion</i>	709.523.063.000	39,32%
11	<i>Game Developer</i> dan Aplikasi	3.359.484.000 0	0,18%
12	Penerbitan dan Percetakan	44.345.191.000	2,45%
13	Periklanan	120.180.198.000	6,65%
14	Televisi dan Radio	13.437.937.000 0	0,74%
15	Seni Pertunjukan	2.821.967.000 0	0,15%
16	Pasar Barang Seni	10.925.472.0003	0,60%

Sumber : Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung, 2022

Melihat besarnya pendapatan yang di dapatkan dari sektor *fashion* dikota Bandung. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai Sumber Daya Manusia dalam bidang *fashion*. Dalam penelitian ini peneliti berfokus pada *Shopkeeper* yang bekerja pada bidang *fashion*. Penelitian ini dilakukan pada *Shopkeeper Clothing Brand* yang berada di jalan Sultan Agung. Pemilihan Jalan Sultan Agung ini karena Jalan Sultan Agung merupakan pusat *fashion* kota Bandung (<https://jabar.tribunnews.com/2017/12/20/>). Industri fashion di kota Bandung nyumbang pendapatan daerah sebesar 39,32%, Industri ini menjadi industri dengan pendatan terbesar di kota Bandung (Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung).

Karyawan yang bekerja sebagai *shopkeeper* memiliki tanggung jawab untuk menjaga dan mengoperasikan *store* tersebut. Tugas-tugas yang mungkin dilakukan oleh seorang *shopkeeper* meliputi melayani pelanggan, merapikan, membantu penjualan, menjaga kebersihan, membersihkan, dan menjaga keamanan. Dilihat dari banyaknya tugas yang dilakukan oleh *shopkeeper*, memungkinkan karyawan tersebut merasa burnout dalam menjalani pekerjaannya. Karyawan yang bekerja sebagai *shopkeeper* juga memiliki kontrak kerja yang tidak pasti. Hal ini membuat karyawan merasa khawatir akan masa depan karirnya. Karyawan yang menghadapi ketidakpastian cenderung untuk mencari pekerjaan lain sebelum kontraknya berakhir. Selain itu karyawan yang bekerja sebagai *shopkeeper* memiliki rasa khawatir jika mereka tidak dapat melakukan interaksi dengan baik pada pelanggan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada *Shopkeeper* Jalan Sultan Agung Bandung” Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Mengetahui dan menganalisis bagaimana *Burnout* pada karyawan di *Clotihing Brand* Jalan Sultan Agung
2. Mengetahui dan menganalisis bagaimana *Job Insecurity* pada karyawan *Clotihing Brand* Jalan Sultan Agung.
3. Mengetahui dan menganalisis bagaimana *Turnover Intention* pada karyawan *Clotihing Brand* Jalan Sultan Agung
4. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *Burnout* dan *Turnover Intention* karyawan *Clotihing Brand* Jalan Sultan Agung secara parsial

5. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* secara parsial
6. Mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh *Burnout* dan *Job Insecurity* terhadap *Turnover Intention* karyawan *Clothing Brand* Jalan Sultan Agung secara simultan

B. Metodologi Penelitian

Penelitian yang dipakai dalam penelitian ini termasuk penelitian asosiatif yaitu penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab-akibat yakni variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), penelitian ini termasuk juga kedalam bagian dari penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah *Shop Keeper* yang bekerja di Jalan Sultan Agung Bandung

Dengan teknik pengambilan sampel yaitu teknik *non random sampling* diperoleh jumlah sampel penelitian sebanyak 44 *Shop keeper*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kajian pustaka dan dokumentasi, Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis statistika deskriptif.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention

Hipotesis 1 Terdapat pengaruh positif antara *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada *shopkeeper clothing brand* jalan Sultan Agung Bandung.

Table 1.1 Hiipotesis 1 Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Hubungan Antar Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Burnout</i> (X_1) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.001	Linear

Penentuan hasil pengujian (Penerimaan/Penolakan H_0) dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Dari tabel t diperoleh nilai t tabel untuk $\alpha = 0.05$ adalah 1,683. Nilai thitung sebesar 2,233 lebih besar dari t tabel sebesar 1,683 ($2.233 > 1,683$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Maka, semakin tinggi *Burnout*, semakin tinggi pula *Turnover Intention*.

Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention

Hipotesis 1 Terdapat pengaruh positif antara *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada *shopkeeper clothing brand* jalan Sultan Agung Bandung.

Tabel 2.1 Hiipotesis 1 Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hubungan Antar Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Job Insecurity</i> (X_1) dan <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.001	Linear

Penentuan hasil pengujian (Penerimaan/Penolakan H_0) dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel. Dari tabel t diperoleh nilai t tabel untuk $\alpha = 0.05$ adalah 1,683. Nilai thitung sebesar 2,689 lebih besar dari t tabel sebesar 1,683 ($2.689 > 1,683$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Job insecurity* terhadap

Turnover Intention . Maka, semakin tinggi *Job Insecurity*, semakin tinggi pula *Turnover Intention*.

Tabel 3.1 Hiipotesis 1 Pengaruh *Burnout* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*

Hubungan Antar Variabel	Signifikansi	Keterangan
<i>Burnout, Job Insecurity</i> (X_1) terhadap <i>Turnover Intention</i> (Y)	0.001	Linear

Penentuan hasil pengujian (Penerimaan/Penolakan H_0) dilakukan dengan membandingkan f hitung dengan f tabel. Dari tabel f diperoleh nilai f tabel untuk $\alpha = 0.05$ adalah 3,226. Nilai f hitung sebesar 4,380 lebih besar dari f tabel sebesar 3,226 ($4,380 > 3,336$), maka diperoleh hasil pengujian H_0 ditolak. Nilai tingkat signifikan $0,001 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara *Job insecurity* terhadap *Turnover Intention* . Maka, semakin tinggi *Burnout* dan *Job Insecurity*, semakin tinggi pula *Turnover Intention*.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai *burnout* dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada shopkeeper clothing brand jalan Sultan Agung Bandung maka ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai *burnout* pada *shopkeeper clothing* brand jalan Sultan Agung Bandung dapat di simpulkan secara umum termasuk kedalam kategori tinggi yaitu (60,2%), diukur melalui dimensi kelelahan emosional, perasaan terasing dan pencapaian personal.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai *job insecurity* pada *shopkeeper clothing* brand jalan Sultan Agung Bandung dapat di simpulkan secara umum termasuk kedalam kategori tinggi yaitu (66,07%), diukur melalui dimensi konflik peran, ketidakjelasan peran dan perubahan organisasi.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif data penelitian mengenai *turnover intention* pada *shopkeeper clothing* brand jalan Sultan Agung Bandung dapat di simpulkan secara umum termasuk kedalam kategori sedang yaitu (58,73%), diukur melalui dimensi kinerja menurun, rasa tidak nyaman, mencari pekerjaan baru dan kehadiran. Meskipun tingkat *burnout* dan *job insecurity* pada *shop keeper clothing brand* jalan Sultan Agung Bandung ada dalam kategori tinggi, tetapi tingkat *turnover intention* dalam kategori sedang, hal ini terjadi karena banyak faktor seperti sulitnya mencari pekerjaan baru dan jika dilihat dari rata-rata lama bekerja shopkeeper clothing brand jalan Sultan Agung Bandung mereka belum banyak memiliki pengalaman kerja. Hal ini lah yang menjadikan tingkat *turnover intention* ada dalam kategori sedang.
4. Berdasarkan hasil R Square yaitu 0,106 atau sebesar 10,6% menunjukkan bahwa *Burnout* memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* pada *shopkeeper clothing brand* jalan Sultan Agung Bandung, sedangkan sisanya 89,4% dipengaruhi oleh faktor lain.
5. Berdasarkan hasil R Square yaitu 0,148 atau sebesar 14,8% menunjukkan bahwa *job insecurity* memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* pada *shopkeeper clothing brand* jalan Sultan Agung Bandung, sedangkan sisanya 85,2% dipengaruhi oleh faktor lain.
6. Berdasarkan hasil R Square yaitu 0,176 atau sebesar 17,6% menunjukkan bahwa *burnout* dan *job insecurity* memberikan pengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada *shopkeeper clothing brand* jalan Sultan Agung Bandung, sedangkan 82,4%

dipengaruhi oleh faktor lain.

Acknowledge

Penelitian ini saya persembahkan kepada orang-orang yang saya cintai dan sayangi. Ayah, Ibu, Kaka dan semua keluarga besar yang selalu memberikan kasih sayang. Serta seluruh temanteman yang selalu memberikan support. Peneliti mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah membantu dalam penelitian ini. Pertama peneliti mengucapkan terima kasih kepada Allah Swt. yang memberikan kelancaran dan kemudahan dalam menyusun penelitian ini. Kepada kedua orang tua, teman-teman, dan juga bapak/ibu dosen yang telah menemani, membimbing, memberikan doa, semangat, dan apresiasi kepada peneliti.

Daftar Pustaka

- [1] Afandy, M. R., & Listiani, E. (2021). Communications Equitarian Style Shopkeeper Distro Sixpax Bandung. 7(2), 327–330.
- [2] Agung Pamungkas Sutopo, L., Roosallyn Assyofa, A., Iss Prodi Manajemen, A., Ekonomi dan Bisnis, F., & Islam Bandung, U. (n.d.). Bandung Conference Series: Business and Management Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Asia Afrika Bandung. <https://doi.org/10.29313/bcsbm.v2i1.1832>
- [3] Anggraeni, Y. W., Nurfadilah, Agustina, S. V., Komalasari, S., & Musfichin. (2023). Persepsi Beban Kerja Pegawai Personalia Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri Martapura. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 139–143. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2927>
- [4] Kuntary, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 67–78. <https://doi.org/10.30812/target.v1i1.590>
- [5] Nurfauzan, M. I., & Halilah, I. (2017). Pengaruh Job Insecurity Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(1), 98. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i1.550>
- [6] Oktariana, ria diati, & Hidayat. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Burnout dan Organizational Justice Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Operasional Pada SATPOL PP Kab. Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen*, 10(1).
- [7] Robbins, S. P. (2015). *Perilaku Organisasi*.
- [8] Setiyadi, R. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Megah Alengga).
- [9] Zahra Aprilia Suparman, Suparman, & Aditia Wirayudha. (2023). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 122–130. <https://doi.org/10.29313/jrmb.v3i2.2907>