

# Pengaruh *Job Burnout*, Kepuasan, dan Komitmen Berorganisasi Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di PT Sari Indah Pembungkus Industri

Nico Gabriel Sanjaya<sup>1</sup>, Nyoman Sutapa<sup>2</sup>

---

**Abstract:** PT Sari Indah Pembungkus Industri is one of the industrial companies engaged in the production of cardboard packaging boxes. PT Sari Indah Pembungkus Industri where the turnover intention of employees continued to increase from year to year. This study aims to analyze the influence of job burnout, kepuasan kerja, and komitmen berorganisasi factors that affect employee turnover intention behavior at PT Sari Indah Pembungkus Industri so that it can be used as evaluation material for company development. The method used to conduct this research is Partial Least Square (PLS) analysis using SmartPLS version 3 software. The results of this study are job burnout, kepuasan kerja, and komitmen berorganisasi affect turnover. Employee intention at PT Sari Indah Pembungkus Industri either partially or simultaneously.

**Keywords:** turnover intention; job burnout; job satisfaction; organizational commitment

---

## Pendahuluan

Perusahaan PT Sari Indah Pembungkus Industri merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang produksi karton kardus kemasan. Perilaku *turnover intention* karyawan merupakan salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia di suatu perusahaan. Perilaku ini juga sangat mempengaruhi perusahaan dan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Dengan adanya perilaku *turnover intention* dari karyawan, perusahaan dapat berpotensi kehilangan salah satu karyawannya. Oleh karena itu diperlukannya analisis faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *turnover intention* karyawan dalam suatu perusahaan yang nantinya dapat digunakan untuk menentukan strategi terbaik dalam meminimalisir perilaku *turnover intention* karyawan dalam perusahaan tersebut. Fenomena *turnover intention* juga terjadi di salah satu perusahaan industri manufaktur di Kota Makassar yaitu PT. Sari Indah Pembungkus Industri. Rata-rata tingkat *turnover* karyawan pada departemen *finance, admin, sales and marketing*, dan staf operasional PT. Sari Indah Pembungkus Industri dari tahun 2019 hingga tahun 2021 adalah 10,3%.

Rata-rata tingkat *turnover* karyawan pada departemen *finance, admin, sales and marketing*, dan staf operasional PT. Sari Indah Pembungkus Industri dari tahun 2019 hingga tahun 2021 adalah 10,3%. Terdapat 7 biaya yang disebabkan oleh *turnover* karyawan antara lain adalah biaya pelatihan, biaya penarikan karyawan, tingkat kecelakaan pada karyawan baru yang cenderung lebih tinggi, terjadi produksi yang hilang dan gagal ketika masa pergantian karyawan, terjadi pemborosan yang cukup banyak karena adanya karyawan baru, biaya yang dikeluarkan untuk karyawan lebih kecil dari yang dihasilkan karyawan baru tersebut, perlu melakukan kerja lembur untuk mengantisipasi kejadian penundaan penyerahan. (Firdaus [1])

## Metode Penelitian

Pada penelitian ini untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan evaluasi model *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan bantuan *software SmartPLS* versi 3. Tahap-tahap penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut.

---

<sup>1,2</sup> Fakultas Teknologi Industri, Program Studi Teknik Industri, Universitas Kristen Petra. Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236. Email: sanjayanico8@gmail.com, mantapa@petra.ac.id

## Perumusan Masalah

Penelitian diawali dengan tahap perumusan masalah. Pada tahap ini dilakukan dengan tujuan untuk menentukan fenomena masalah yang terjadi untuk diteliti lebih lanjut mengenai perilaku *turnover intention* karyawan pada PT. Sari Indah Pembungkus Industri. Batasan masalah yang digunakan adalah penelitian hanya difokuskan pada departemen *finance, admin, sales and marketing*, serta staf operasional. Dan, data penelitian yang digunakan hanya berupa hasil sekali survey yang dilakukan peneliti di PT. Sari Indah Pembungkus Industri

### Studi Literatur

Tahap berikutnya yang dilakukan adalah mencari teori-teori penunjang maupun data sekunder yang berkaitan dengan penelitian dan dapat mendukung penelitian ini meliputi fenomena *turnover intention* serta jurnal terdahulu mengenai faktor yang mempengaruhi perilaku *turnover intention* karyawan pada suatu perusahaan.

### Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar angket kuesioner tertutup kepada karyawan departemen *finance, admin, sales and marketing*, dan staf operasional. Angket kuesioner menggunakan skala likert dengan skala jawaban dari skala 1 hingga skala 5. Penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 27 April 2022 dan 28 April 2022.

### Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif diawali dengan menentukan interval kelas dari setiap kategori dengan berdasarkan pada perhitungan interval kelas menggunakan rumus nilai *max* dikurangi nilai *min* dan dibagi dengan jumlah kelas dan didapatkan pembagian interval kelas analisis deskriptif sebagai berikut.

**Tabel 1.** Pembagian interval kelas

Interval Kelas	Kategori
$4,21 \leq x < 5,00$	Sangat Tinggi
$3,41 \leq x < 4,20$	Tinggi
$2,61 \leq x < 3,40$	Cukup
$1,81 \leq x < 1,60$	Rendah
$1,00 \leq x < 1,80$	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan klasifikasi

interval kelas untuk analisis deskriptif dapat diketahui bahwa kategori kelas dibagi menjadi lima kategori yaitu mulai dari yang paling kecil adalah sangat rendah hingga kategori sangat tinggi.

### Evaluasi *Outer Model*

Tahap evaluasi *outer model* dilakukan dengan beberapa tahapan antara lain:

- Uji validitas konvergen  
Nilai validitas konvergen dinyatakan valid dan signifikan jika nilai tersebut lebih besar dari 0,50 (*loading factor* >0,5) dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) > 0,5
- Uji validitas diskriminan  
Variabel model pengukuran *discriminant validity* yang dinilai berdasarkan *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih besar dari variabel lainnya
- Uji reliabilitas  
Jika nilai *cronbach's alpha* pada setiap variabel lebih besar dari 0,6 dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 maka variabel tersebut dinyatakan reliabel

### Evaluasi *Inner Model*

Tahap evaluasi *inner model* dilakukan dengan beberapa tahapan antara lain:

- Koefisien determinasi ( $R^2$ )  
Semakin tinggi nilai determinasi ( $R^2$ ) maka tingkat keterwakilan penelitian oleh model yang diuji semakin tinggi sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan semakin baik.
- Uji hipotesis  
Metode yang digunakan pada software SmartPLS versi 3 adalah *bootstrapping* untuk melihat hubungan antar variabel dengan ketentuan *p-value* lebih kecil dari 0,05.  
 $H_0 : i=0$ , : variabel bebas job burnout (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen berorganisasi (X3) secara parsial tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu *turnover intention* (Y)  
 $H_1 : i \neq 0$ , : variabel bebas job burnout (X1), kepuasan kerja (X2), dan komitmen berorganisasi (X3) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu *turnover intention* (Y)

### Membuat Kesimpulan dan Saran

Tahap akhir dari penelitian ini adalah membuat kesimpulan yang berisikan hasil-hasil penelitian yang nantinya dapat digunakan oleh perusahaan sebagai bahan evaluasi, dan saran yang berisi apa saja strategi yang peneliti sarankan untuk diimplementasikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan

## Hasil dan Pembahasan

### Profil Perusahaan

Perusahaan PT Sari Indah Pembungkus Industri merupakan salah satu perusahaan industri yang bergerak di bidang produksi karton kardus kemasan. Produk kardus kemasan dari PT Sari Indah Pembungkus Industri ini sudah digunakan oleh beberapa perusahaan besar lainnya seperti perusahaan Mayora, Arthaboga, hingga Indofood. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 29 Juli 2015 yang merupakan anak perusahaan dari PT Sari Indah Packaging Industri yang sudah berdiri sejak 1976. Perusahaan PT Sari Indah Pembungkus Industri terletak di Kota Makassar lebih tepatnya pada Jalan Salodong No 168.

### Hasil Observasi

Kegiatan observasi dilakukan secara langsung pada perusahaan PT. Sari Indah Pembungkus Industri dengan melakukan wawancara kepada pihak HRD mengenai data *turnover intention* karyawan di perusahaan dengan departemen *finance*, *admin*, *sales and marketing*, dan staf operasional. Sehingga didapatkan data sebagai berikut

**Tabel 2.** Data *Turnover Intention* Perusahaan

Tahun	Tingkat Turnover
2019	8,9%
2020	10,8%
2021	10,4%

Diketahui bahwa rata-rata tingkat turnover karyawan pada departemen *finance*, *admin*, *sales and marketing*, dan staf operasional PT. Sari Indah Pembungkus Industri dari tahun 2019 hingga tahun 2021 adalah 10,3%.

### Pengumpulan Data

Tahap pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan menyebarkan angket kuesioner kepada 113 karyawan secara langsung di perusahaan selama dua hari kerja yaitu pada tanggal 27 April 2022 dan 28 April 2022. Penulis menggunakan referensi angket kuesioner dari (Maslach *et al.* [2]), (Robbins *et al.* [3]), (Meyer *et al.* [4]) yang kemudian peneliti memodifikasi kuesioner dari referensi tersebut untuk menentukan indikator-indikator yang sesuai dengan penelitian ini dan terlebih dahulu mendiskusikannya dengan dosen pembimbing.

### Analisis Deskriptif Karakteristik

Pada penelitian terhadap 83 orang sampel, karakteristik responden yang akan dianalisis terdiri dari 8 hal, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, status perkawinan, jumlah anak, jabatan, lama bekerja di perusahaan, dan frekuensi berpindah tempat kerja. Hasil analisis deskriptif karakteristik pada penelitian ini dapat diketahui bahwa.

- Responden mayoritas berusia 25-40 tahun
- Responden mayoritas berjenis kelamin laki-laki
- Responden mayoritas berpendidikan SMA/ sederajat
- Responden mayoritas sudah menikah/cerai
- Responden mayoritas belum memiliki anak
- Responden mayoritas adalah staf operasional
- Responden mayoritas sudah bekerja selama 4-6 tahun
- Responden mayoritas belum pernah berpindah kerja sebelumnya.

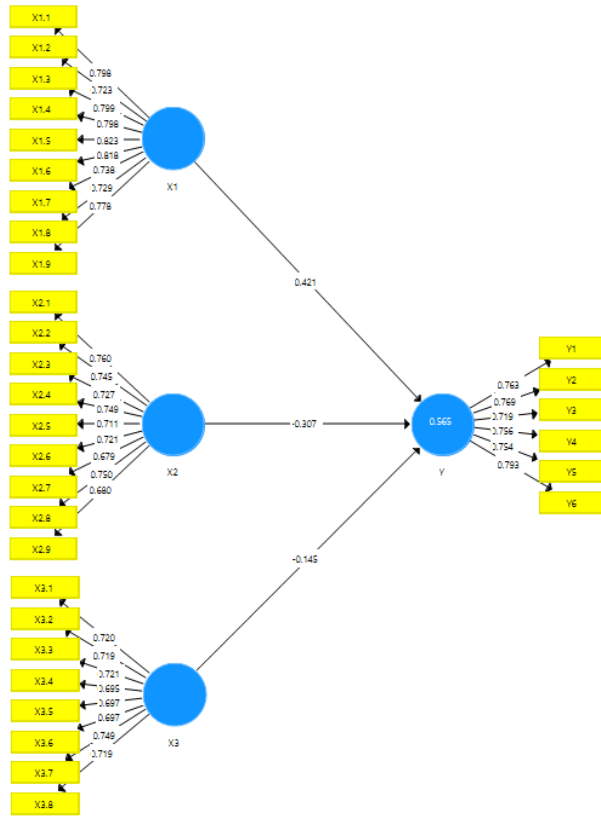
### Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif variabel pada penelitian ini yang didapatkan dari hasil pengolahan data kuesioner sebanyak 83 responden didapatkan nilai mean dan kategori interval kelas dan dapat diketahui bahwa.

- Skor tanggapan responden pada variabel *Job Burnout* (X1) adalah 3,23 yang termasuk ke dalam kategori cukup
- Skor tanggapan responden pada variabel Kepuasan Kerja (X2) adalah 2,76 yang termasuk ke dalam kategori cukup
- Skor tanggapan responden pada variabel Komitmen Berorganisasi (X3) adalah 2,80 yang termasuk ke dalam kategori cukup
- Skor tanggapan responden pada variabel *Turnover Intention* (Y) adalah 3,28 yang termasuk ke dalam kategori cukup

**Analisis Model Struktural (Outer Model)**

Pengolahan data untuk analisis *outer model* dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3 dengan metode PLS Algorithm sehingga didapatkan hasil sebagai berikut.



**Gambar 1.** Outer Model

Dapat diketahui hubungan setiap variabel dengan memperhatikan nilai path coefficient dari setiap variabel bebas ke variabel terikat. Pengaruh hubungan yang terjadi antara Job Burnout (X1) terhadap Turnover Intention (Y) adalah pengaruh positif dengan nilai koefisien sebesar 0,421. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Job Burnout (X1) maka semakin tinggi pula tingkat *Turnover Intention* (Y). Pengaruh hubungan yang terjadi antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y) adalah pengaruh negatif dengan nilai koefisien sebesar -0,307 yang berarti hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Kepuasan Kerja (X2) maka tingkat Turnover Intention (Y) akan semakin rendah. Dan, pengaruh hubungan yang terjadi antara Komitmen Berorganisasi (X3) terhadap Turnover Intention (Y) adalah pengaruh negatif dengan nilai koefisien sebesar -0,145 yang berarti menunjukkan bahwa semakin tinggi Komitmen Berorganisasi (X3) maka *Turnover Intention* (Y) akan semakin rendah. Dan

berdasarkan hasil perhitungan penjumlahan dari setiap nilai koefisien variabel untuk menentukan nilai koefisien simultan, di dapatkan nilai koefisien simultan adalah sebesar -0,031

**Convergent Validity**

**Tabel 3.** Uji Convergent Validity Variabel Job Burnout

Pernyataan	Outer Loading	AVE
X <sub>1,1</sub>	0,798	0,607
X <sub>1,2</sub>	0,723	
X <sub>1,3</sub>	0,799	
X <sub>1,4</sub>	0,798	
X <sub>1,5</sub>	0,823	
X <sub>1,6</sub>	0,818	
X <sub>1,7</sub>	0,738	
X <sub>1,8</sub>	0,729	
X <sub>1,9</sub>	0,778	

Hasil pengujian validitas konvergen (convergent validity) pernyataan dari variabel *job burnout* (X1) menunjukkan hasil yang valid karena semua nilai *loading factor* dari masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,5 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5.

**Tabel 4.** Uji Convergent Validity Variabel Kepuasan Kerja

Pernyataan	Outer Loading	AVE
X <sub>2,1</sub>	0,760	0,526
X <sub>2,2</sub>	0,745	
X <sub>2,3</sub>	0,727	
X <sub>2,4</sub>	0,749	
X <sub>2,5</sub>	0,711	
X <sub>2,6</sub>	0,721	
X <sub>2,7</sub>	0,679	
X <sub>2,8</sub>	0,750	
X <sub>2,9</sub>	0,680	

Hasil pengujian validitas pernyataan dari variabel kepuasan kerja (X2) menunjukkan hasil yang valid karena semua nilai *loading factor* dari masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,5 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5.

**Tabel 5.** Uji *Convergent Validity* Variabel Komitmen Berorganisasi

Pernyataan	<i>Outer Loading</i>	AVE
X <sub>3.1</sub>	0,720	
X <sub>3.2</sub>	0,719	
X <sub>3.3</sub>	0,721	
X <sub>3.4</sub>	0,695	
X <sub>3.5</sub>	0,697	0,511
X <sub>3.6</sub>	0,697	
X <sub>3.7</sub>	0,749	
X <sub>3.8</sub>	0,719	

Hasil pengujian validitas pernyataan dari variabel komitmen berorganisasi (X3) menunjukkan hasil yang valid karena semua nilai *loading factor* dari masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,5 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5.

**Tabel 6.** Uji *Convergent Validity* Variabel *Turnover Intention*

Pernyataan	<i>Outer Loading</i>	AVE
Y <sub>1</sub>	0,763	
Y <sub>2</sub>	0,769	
Y <sub>3</sub>	0,719	
Y <sub>4</sub>	0,756	0,577
Y <sub>5</sub>	0,654	
Y <sub>6</sub>	0,793	

Hasil pengujian validitas pernyataan dari variabel *turnover intention* (Y) menunjukkan hasil yang valid karena semua nilai *loading factor* dari masing-masing pernyataan lebih besar dari 0,5 dan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari 0,5.

Sehingga berdasarkan keempat hasil uji *convergent validity* diketahui bahwa variabel *turnover intention*, *job burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen berorganisasi menunjukkan hasil

yang valid karena telah memenuhi kriteria yang ditentukan sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

**Discriminant Validity**

Uji discriminant validity pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS versi 3.

**Tabel 7.** Uji *Discriminant Validity* Variabel *Job Burnout*

Indikator	(X <sub>1</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>3</sub> )	(X <sub>4</sub> )
X <sub>1.1</sub>	<b>0,798</b>	-0,549	-0,471	0,567
X <sub>1.2</sub>	<b>0,723</b>	-0,410	-0,410	0,546
X <sub>1.3</sub>	<b>0,799</b>	-0,477	-0,484	0,495
X <sub>1.4</sub>	<b>0,798</b>	-0,340	-0,401	0,553
X <sub>1.5</sub>	<b>0,823</b>	-0,367	-0,467	0,498
X <sub>1.6</sub>	<b>0,818</b>	-0,451	-0,396	0,551
X <sub>1.7</sub>	<b>0,738</b>	-0,514	-0,479	0,528
X <sub>1.8</sub>	<b>0,729</b>	-0,463	-0,053	0,472
X <sub>1.9</sub>	<b>0,778</b>	-0,456	-0,539	0,561

Nilai *cross loading* dari setiap indikator merupakan nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari variabel *Job Burnout* (X1) telah memenuhi syarat discriminant validity dan dinyatakan valid.

**Tabel 8.** Uji *Discriminant Validity* Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	(X <sub>1</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>3</sub> )	(X <sub>4</sub> )
X <sub>2.1</sub>	-0,389	<b>0,760</b>	0,396	-0,500
X <sub>2.2</sub>	-0,395	<b>0,745</b>	0,354	-0,419
X <sub>2.3</sub>	-0,501	<b>0,727</b>	0,373	-0,491
X <sub>2.4</sub>	-0,321	<b>0,749</b>	0,329	-0,543
X <sub>2.5</sub>	-0,479	<b>0,711</b>	0,409	-0,476
X <sub>2.6</sub>	-0,365	<b>0,721</b>	0,559	-0,485

Indikator	(X <sub>1</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>3</sub> )	(X <sub>4</sub> )
X <sub>2,7</sub>	-0,430	<b>0,679</b>	0,444	-0,382
X <sub>2,8</sub>	-0,466	<b>0,750</b>	0,428	-0,383
X <sub>2,9</sub>	-0,440	<b>0,680</b>	0,511	-0,395

Nilai *cross loading* dari setiap indikator merupakan nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari variabel Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>) telah memenuhi syarat *discriminant validity* dan dinyatakan valid.

**Tabel 9.** Uji *Discriminant Validity* Variabel Komitmen Berorganisasi

Indikator	(X <sub>1</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>3</sub> )	(X <sub>4</sub> )
X <sub>3,1</sub>	-0,386	0,422	<b>0,720</b>	-0,415
X <sub>3,2</sub>	-0,415	0,464	<b>0,719</b>	-0,441
X <sub>3,3</sub>	-0,500	0,426	<b>0,721</b>	-0,388
X <sub>3,4</sub>	-0,432	0,335	<b>0,695</b>	-0,359
X <sub>3,5</sub>	-0,400	0,367	<b>0,697</b>	-0,408
X <sub>3,6</sub>	-0,350	0,439	<b>0,697</b>	-0,395
X <sub>3,7</sub>	-0,418	0,432	<b>0,749</b>	-0,421
X <sub>3,8</sub>	-0,502	0,407	<b>0,719</b>	-0,435

Nilai *cross loading* dari setiap indikator merupakan nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari variabel Komitmen Berorganisasi (X<sub>3</sub>) telah memenuhi syarat *discriminant validity* dan dinyatakan valid.

**Tabel 10.** Uji *Discriminant Validity* Variabel *Turnover Intention*

Indikator	(X <sub>1</sub> )	(X <sub>2</sub> )	(X <sub>3</sub> )	(X <sub>4</sub> )
Y <sub>1</sub>	0,543	-0,482	-0,451	<b>0,763</b>
Y <sub>2</sub>	0,543	-0,513	-0,378	<b>0,769</b>
Y <sub>3</sub>	0,331	-0,491	-0,275	<b>0,719</b>
Y <sub>4</sub>	0,604	-0,444	-0,520	<b>0,756</b>
Y <sub>5</sub>	0,440	-0,446	-0,470	<b>0,754</b>
Y <sub>6</sub>	0,593	-0,513	-0,477	<b>0,793</b>

Nilai *cross loading* dari setiap indikator merupakan nilai terbesar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator dari variabel *Turnover Intention* (X<sub>4</sub>) telah memenuhi syarat *discriminant validity* dan dinyatakan valid.

Sehingga berdasarkan keempat hasil uji *discriminant validity* diketahui bahwa variabel *turnover intention*, *job burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen berorganisasi menunjukkan hasil yang valid sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

### Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan tingkat kepercayaan dalam suatu pengukuran. Dengan menggunakan bantuan software SmartPLS versi 3. Hasil perhitungan reliabilitas dari masing-masing variabel adalah sebagai berikut.

**Tabel 11.** Uji Reliabilitas

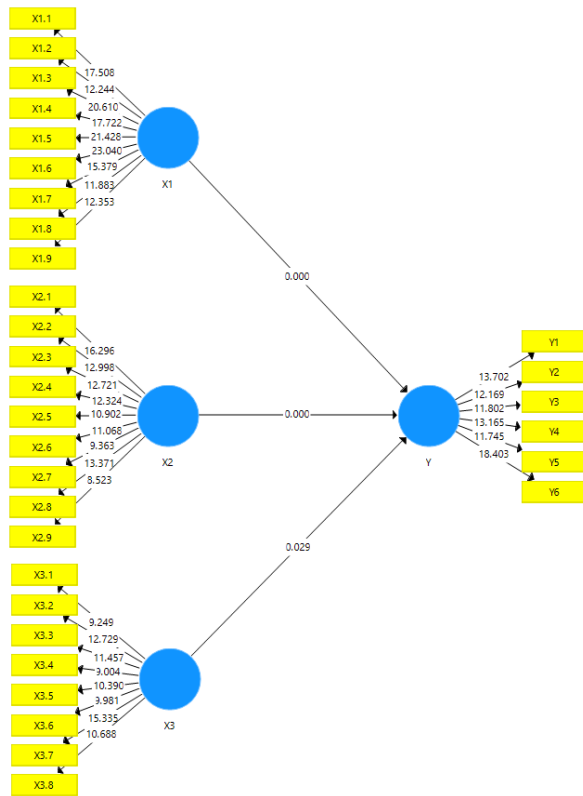
Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
(X <sub>1</sub> )	0,919	0,933
(X <sub>2</sub> )	0,888	0,909
(X <sub>3</sub> )	0,863	0,893
(Y)	0,854	0,891

Hasil pengujian reliabilitas yang dilakukan terhadap setiap variabel bebas yaitu *job burnout*, kepuasan kerja, komitmen berorganisasi, dan variabel terikat yaitu *turnover intention* menunjukkan nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6 dan nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel. Sehingga berdasarkan keempat hasil uji *discriminant validity* diketahui bahwa variabel *turnover intention*, *job burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen berorganisasi menunjukkan hasil yang valid sehingga dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya yaitu tahap analisis model struktural untuk *inner model* dengan menggunakan software SmartPLS versi 3 dengan metode *bootstrapping*.

### Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Pada tahap analisis model struktural untuk *inner model* dilakukan dengan pengujian kelayakan model untuk melihat seberapa mampunya variabel bebas untuk

mempengaruhi variabel terikat dan juga pengujian hipotesis untuk menentukan signifikansi atau tidaknya variabel tersebut. Pengolahan data untuk analisis *outer model* dilakukan dengan bantuan *software* SmartPLS versi 3 dengan metode *bootstrapping* sehingga didapatkan hasil sebagai berikut. Model struktural untuk inner model pada penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2 di bawah ini.



Gambar 2. Inner Model

**Analisis Kelayakan Model**

Pada penelitian ini pengujian kelayakan model dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SmartPLS versi 3. Nilai yang semakin mendekati satu berarti variabel tersebut mampu memberikan informasi yang dibutuhkan terhadap variabel terikat.

Tabel 12. Koefisien korelasi dan determinasi

Variabel	R Square
Turnover Intention (Y)	0,565

Nilai koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang menunjukkan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan nilai sebesar 0,565. Nilai tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel *job burnout* (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen berorganisasi (X3) memberikan pengaruh sebesar 56,5%

terhadap turnover intention (Y) dan sisanya sebesar 43,5% dipengaruhi oleh variabel dari luar. Nilai tersebut dapat dikatakan cukup besar karena lebih besar dari 50%

**Pengujian Hipotesis**

Apabila nilai signifikan (p-value) dari variabel didapatkan hasil < 0,05 maka variabel tersebut memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat.

Tabel 13. Nilai p-value

Variabel	p-value
(X <sub>1</sub> ) ->(Y)	0,000
(X <sub>2</sub> ) ->(Y)	0,000
(X <sub>3</sub> ) ->(Y)	0,026

Berdasarkan nilai p-value yang lebih kecil dari 0,005 yang berarti dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh secara signifikan dengan menolak H<sub>0</sub>.

**Pengujian Hipotesis Secara Simultan**

Diketahui pengujian hipotesis secara parsial dari ketiga variabel tersebut memberikan hasil tolak H<sub>0</sub> yang berarti ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima yang berarti dapat diketahui bahwa variabel *job burnout* (X1), kepuasan kerja (X2), komitmen berorganisasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention (Y) pada PT Sari Indah Pembungkus Industri dengan nilai koefisien simultan sebesar -0,031. Hal ini dapat menyimpulkan bahwa *job burnout*, kepasan kerja, dan komitmen berorganisasi berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di PT Sari Indah Pembungkus Industri dengan arah negatif.

**Kesimpulan dan Saran**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa *job burnout* berpengaruh secara positif terhadap turnover intention yang berarti semakin tinggi *job burnout* maka akan semakin tinggi pula perilaku *turnover intention* karyawan di perusahaan. Sementara itu, kepuasan kerja dan komitmen berorganisasi berpengaruh secara negatif terhadap turnover intention yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja dan/atau

komitmen berorganisasi maka perilaku *turnover intention* akan semakin rendah. Sedangkan, pengaruh dari *job burnout*, kepuasan kerja, dan komitmen berorganisasi secara bersama-sama berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention*. Peneliti juga menyarankan beberapa hal sebagai berikut.

- Perusahaan diharapkan dapat menerapkan berbagai strategi dalam upaya untuk menurunkan stress yang dialami karyawan dalam lingkungan kerja seperti dengan melakukan aktivitas hiburan bersama-sama di luar jam kerja seperti acara kekeluargaan hingga aktivitas lainnya seperti berekreasi bersama atau berolahraga bersama serta meningkatkan kenyamanan suasana kerja dan memastikan karyawan berada di pekerjaan yang tepat.
- Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kepuasan karyawan terhadap rekan kerjanya seperti dengan memberikan pelatihan tentang kerjasama dalam tim ataupun dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan menerapkan *work-life balance* seperti dengan memberikan waktu istirahat cukup

- Perusahaan diharapkan dapat menerapkan berbagai strategi dalam upaya untuk meningkatkan ikatan emosional karyawan terhadap organisasi seperti memberikan kesempatan pengembangan karir hingga memberikan fasilitas tunjangan seperti tunjangan kesehatan maupun tunjangan hari tua dengan tujuan untuk meningkatkan ikatan emosional karyawan.

### Daftar Pustaka

1. Firdaus, A. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention (Studi pada Karyawan Perusahaan Jasa Multi Finance di Kota Jambi). *Journal of Economics and Business*, 1(1), 2017, pp. 2.
2. Maslach, C., Jackson, S. E. The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Occupational Behaviour*. 1(2), 1981, pp. 4.
3. Robbins, S. P., Judge, T.A. *Organizational behavior* 13<sup>th</sup> ed., Pearson Education, 2009.
4. Meyer, J. P., Allen N.J. A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 1991, pp. 69-70.