

**ANALISIS PENGARUH *BURNOUT*, *JOB INSECURITY*
TERHADAP *TURNOVER INTENTION* SALESMAN**

AGATHA SEPTIANNA SRI RATNASARI
agatha@ukmc.ac.id

Abstract

This research is to determinethe impact of of Burnout and Job Insecurity on turnover intention salesman within automotive industries in Palembang. This research using descriptive method. Data were collected by interview and distributing questionnaire for 100 respondents, salesman in automotive industries using convenience sampling. The statistical used in this research were multiple regression by using SPSS. Conclusion of this reseach shows that Burnout has significant negative impact on turnover intention, Job insecurity has significant positive impact on Turnover Intention. Furthermore Burnout and Job insecurity, simultaneously have significant positive impact on Turnover Intention.

Keywords : burnout, job insecurity, turnover intention

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber daya yang memegang peran penting dalam organisasi, karena SDM merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal sehingga bertugas sebagai otak dalam menjalankan suatu kegiatan dalam bisnis. SDM juga merupakan salah satu penentu keberhasilan bagi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Saeka dan Suana (2016) mengatakan bahwa SDM berperan penting dalam organisasi, tanpa didukung dengan SDM yang baik maka suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuannya. Tujuan organisasi sendiri dicapai dengan meningkatnya kinerja individu. Diharapkan dengan semakin baiknya kinerja karyawan maka akan memberikan dampak positif bagi kinerja organisasi. Untuk itu perusahaan haruslah memperhatikan kembali kondisi yang dialami oleh para karyawannya.

Persaingan yang ketat dalam dunia usaha saat ini mengharuskan para karyawan untuk bekerja lebih giat agar target perusahaan dapat tercapai. Hal ini menyebabkan karyawan dapat mengalami stres kerja karena selalu dituntut untuk mencapai target. Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan *burnout*. *Burnout* menjadi istilah yang digunakan milenial untuk menggambarkan perasaan lelah secara fisik, emosi, dan mental yang disebabkan karena pekerjaan. Beberapa waktu lalu, WHO pun mengungkapkan bahwa *burnout* telah diakui sebagai sebuah sindrom. Banyak orang yang secara tidak sadar mengidap sindrom ini. Karena itu, masyarakat harus mengetahui tanda-tanda dan solusinya. WHO mengumumkan *burnout* telah masuk dalam revisi ke-11 dari klasifikasi penyakit internasional sebagai sebuah fenomena pekerjaan. *Burnout* memang bukan sebuah kondisi mental namun bisa disebut sebagai sindrom. Sindrom yang disebabkan karena stres berat terkait pekerjaan. Beberapa gejala bisa menjadi tanda-tandanya, seperti merasa kehilangan energi, bersikap negatif atau sinis terhadap pekerjaan, hingga berkurangnya efisiensi kerja. Selain tertekan dan lelah, *burnout* pun bisa menyebabkan insomnia, kecemasan, kesulitan konsentrasi, melemahnya sistem imun, hingga depresi. Hampir setiap pekerja pernah mengalami *burnout* dalam kariernya. Salah satu pekerjaan yang rawan burnout adalah *Salesman*.

Fenomena saat ini yang seringkali terjadi adalah dimana kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagusnya dapat terganggu akibat perilaku karyawan yang sulit untuk dicegah. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah keinginan berpindah (*turnover intention*) yang nantinya akan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya

Gejala yang dapat diamati pada karyawan yang memiliki intensi *turnover* adalah karyawan berusaha mencari lowongan kerja ditempat lain dan merasa tidak kerasan bekerja di perusahaan serta memiliki gejala-gejala seperti mengeluh, merasa tidak senang dengan pekerjaannya, pernyataannya bernada negatif, dan tidak mau peduli dengan perusahaan tempat dia bekerja. Makin banyaknya jenis pekerjaan dengan durasi waktu yang sementara atau tidak permanen, menyebabkan semakin banyaknya karyawan yang mengalami *job insecurity* dan menimbulkan rasa stres terhadap karyawan. Menurut Smithson dan Lewis mengartikan *Job Insecurity* sebagai kondisi psikologis seseorang karyawan yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*). Kondisi ini juga muncul karena banyaknya jenis pekerjaan yang sifatnya sesaat atau pekerjaan kontrak. Dalam jangka pendek *job insecurity* akan berdampak pada kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen organisasi dan, kepercayaan (*trust*). Dalam jangka panjang *job insecurity* akan berdampak pada kesehatan fisik, kesehatan mental, performa kinerja, dan intensi keluar (*turnover intention*). Lebih lanjut Manurung dan Ratnawati (2012) mengatakan bahwa meningkatnya *turnover* kini telah menjadi masalah yang serius bagi suatu perusahaan, bahkan beberapa perusahaan dapat mengalami frustrasi ketika mengetahui proses rekrutmen yang selama ini mereka lakukan sia-sia ketika karyawan memilih untuk pindah ke perusahaan lain. Dengan tingginya tingkat *turnover* dapat menimbulkan berbagai potensi biaya, mulai dari biaya pelatihan yang pada awalnya telah diinvestasikan pada karyawan, tingkat kinerja yang mesti dikorbankan, sampai dengan biaya perekrutan serta pelatihan kembali para karyawan baru. *Turnover* sendiri merupakan kenyataan akhir yang harus dihadapi oleh suatu perusahaan dimana jumlah karyawan akan meninggalkan suatu organisasi pada periode tertentu. Sedangkan *turnover intention* merupakan hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan suatu organisasi serta belum diwujudkan dengan tindakan yang pasti apakah individu tersebut akan meninggalkan organisasi atau tidak (Saeka dan Suana, 2016). *Turnover intention* merupakan niat untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela, yang dapat mempengaruhi status perusahaan dan dengan pasti akan mempengaruhi produktivitas karyawan (Issa, Ahmad, dan Gelaidan, 2013:526). *Turnover intention* didefinisikan sebagai faktor mediasi antara sikap yang mempengaruhi niat untuk keluar dan benar-benar keluar dari perusahaan. (Yucel, 2012:2).

Di Palembang terdapat beberapa perusahaan yang mempekerjakan banyak *salesman* seperti perusahaan otomotif diantaranya adalah Union Motor menjual produk mobil Honda, Lautan Berlian menjual mobil Mitsubishi, Tunas Auto Graha menjual produk mobil Toyota, Graha Mazindo Mandiri menjual produk mobil Mazda, yang rata-rata adalah produk otomotif asal Jepang. Pada industri otomotif ini para karyawan yang dimiliki didominasi oleh karyawan dibidang *marketing* yang seringkali disebut sebagai tenaga penjual atau tenaga *sales marketing*. Hal ini dikarenakan salah tenaga kerja pemasaran merupakan tenaga kerja yang secara langsung berhubungan dengan para konsumen sehingga menjadi salah satu kunci sukses suatu perusahaan dalam pemenuhan kepuasan konsumen yang pada akhirnya memberikan keuntungan bagi perusahaan. Tenaga kerja pemasaran atau yang disebut *sales marketing* biasanya memiliki target penjualan yang ditentukan berdasarkan jabatan. Penghasilan mereka selain dari gaji, tergantung dari target yang mereka capai, berupa insentif atau komisi penjualan. Saat ini ada situasi yang kurang menguntungkan di dunia otomotif dimana ada kecenderungan/tren penjualan yang menurun. Menurut berita dari industri

otomotif, penjualan otomotif roda empat di Indonesia terkoreksi karena kondisi perekonomian yang tidak menentu. Data Gabungan Industri Kendaraan Bermotor Indonesia (Gaikindo) menunjukkan bahwa penjualan dua bulan pertama 2020 melandai 2,7 persen secara nasional. Tapi, Gaikindo belum akan merevisi target penjualan roda empat nasional tahun ini.

Ketua I Gaikindo Jongkie D Sugiarto menyatakan, wabah Covid-19 menyebabkan mobilitas masyarakat berkurang drastis. Pembelian mobil sebagai kebutuhan tersier pun pasti terpengaruh. "Dari situ kami (sektor otomotif, Red) pasti terdampak," ujarnya. Secara perinci, pemilik pangsa pasar otomotif terbesar di dalam negeri masih dipimpin Grup Astra dengan angka penjualan sebesar 43.065 unit. atau, naik 3,3 persen dibandingkan periode yang sama tahun lalu sebesar 41.674 unit. Grup Astra masih menguasai *market share* sekitar 54 persen.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian *Burnout*

Burnout merupakan kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terjadi karena stres yang diderita dalam jangka waktu yang lama, didalam situasi yang menuntut keterlibatan emosional yang tinggi. Bernardin (dikutip Rosyid, 1996,) menggambarkan *burnout* sebagai suatu keadaan yang mencerminkan reaksi emosional pada individu yang bekerja pada bidang kemanusiaan (*human service*), atau bekerja erat dengan masyarakat. Penderitanya banyak dijumpai pada perawat dirumah sakit, pekerja sosial, guru dan para anggota polisi.

Menurut Poerwandari (2010) *burnout* adalah kondisi seseorang yang terkuras habis dan kehilangan energi psikis maupun fisik. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikobiologis (beban psikologis berpindah ke tampilan fisik, misalnya mudah pusing, tidak dapat berkonsentrasi, gampang sakit) dan biasanya bersifat kumulatif, maka kadang persoalan tidak demikian mudah diselesaikan.

Burnout merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stress dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental, dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Oleh karena itu perlu reaksi untuk menghadapinya, karena jika tidak maka akan muncul gangguan fisik maupun psikologis.

Semakin tinggi nilai yang diperoleh maka mengindikasikan bahwa tingkat *burnout* semakin tinggi, demikian pula semakin rendahnya skor maka tingkat *burnout* semakin rendah.

1. Faktor yang menyebabkan *burnout*

Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan terjadinya *burnout* dikalangan karyawan, diantaranya :

a. Faktor individu

Seorang manusia yang tidak hanya memiliki peranan khas di dalam lingkungan sosialnya, melainkan juga mempunyai kepribadian serta pola tingkah laku yang spesifik dari dirinya. Faktor individu berhubungan dengan beberapa komponen diantaranya :

1. Jenis kelamin

Maslach dan Jackson (Cherniss, 1987:137) menemukan bahwa pria yang *burnout* cenderung mengalami depersonalisasi sedangkan wanita yang *burnout* cenderung mengalami kelelahan emosional.

2. Usia

Maslach dan Jackson (Cherniss, 1987) maupun Schaufeli dan Buunk (Cooper, dkk, 2001) menemukan pekerja yang berusia muda lebih tinggi mengalami *burnout* daripada pekerja yang berusia tua. Namun tidak ada batasan umur dalam kriteria pekerja yang berusia muda maupun pekerja yang berusia tua.

3. Tingkat Pendidikan

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Nurjayadi, 2004) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan juga turut berperan dalam sindrom *burnout*. Hal ini didasari oleh kenyataan bahwa stres yang terkait dengan masalah pekerjaan seringkali dialami oleh pekerja dengan pendidikan yang rendah.

4. Status Perkawinan.

Annual Review of Psychology (dalam Nurjayadi, 2004) melaporkan bahwa individu yang belum menikah (khususnya laki-laki) dilaporkan lebih rentan terhadap sindrom *burnout* dibandingkan individu yang sudah menikah. Namun perlu penjelasan lebih lanjut untuk status perkawinan. Mereka yang sudah menikah bisa saja memiliki resiko untuk mengalami *burnout* jika perkawinannya kurang harmonis atau mempunyai pasangan yang tidak dapat memberikan dorongan social (Nurjayadi, 2004).

Faktor kepribadian

Kepribadian atau *personality* pada dasarnya merupakan sebuah karakteristik psikologi dan perilaku yang dimiliki individu yang bersifat permanen yang dapat membedakan antara individu yang satu dengan individu yang lainnya. Adapun faktor kepribadian di bagi menjadi beberapa bagian diantaranya :

1. Konsep diri rendah

Maslach (Sutjipto, 2001) menunjukkan bahwa individu yang memiliki konsep diri rendah rentan terhadap *burnout*. Individu dengan konsep diri rendah mempunyai karakteristik tidak percaya diri dan memiliki penghargaan diri yang rendah.

2. Perilaku tipe A

Friedman dan Rosenman (dalam Cherniss, 1987:129) menyebutkan bahwa individu yang memiliki perilaku tipe A cenderung menunjukkan kerja keras, kompetitif dan gaya hidup yang penuh dengan tekanan waktu. Individu dengan perilaku tipe A lebih memungkinkan untuk mengalami *burnout* daripada individu yang lainnya.

3. Individu yang introvert

Individu yang introvert akan mengalami ketegangan emosional yang lebih besar saat menghadapi konflik, mereka cenderung menarik diri dari kerja dan hal ini akan menghambat efektivitas penyelesaian konflik (Kahn dalam Cherniss, 1987).

4. *Locus of control* eksternal

Rotter (dalam Cherniss, 1987) menjelaskan bahwa individu dengan *locus of control* eksternal meyakini bahwa keberhasilan dan kegagalan yang dialami disebabkan oleh kekuatan dari luar diri. Mereka meyakini bahwa dirinya tidak berdaya terhadap situasi menekan sehingga mudah menyerah dan bila berlanjut mereka bersikap apatis terhadap pekerjaan.

5. Individu yang fleksibel

Kahn dalam Cherniss (1987:131) menemukan bahwa individu yang fleksibel rentan terhadap konflik peran karena mereka kesulitan untuk mengatakan tidak terhadap peran yang datang dengan tuntutan ekstra yang dapat mempengaruhi munculnya *burnout*.

c. Faktor pekerjaan

Kahn dan pekerjanya (dalam Cherniss, 1987) menemukan bahwa konflik peran dan ambiguitas peran merupakan dua factor dalam lingkup pekerjaan yang memberi kontribusi terhadap stres, ketegangan dan sikap emosional yang dihubungkan dengan *burnout*.

Cherniss (1987) menjelaskan bahwa peran yang berlebihan ikut memberi kontribusi dengan bertambahnya stres dan *burnout*, karena itu akan berpengaruh kuat pada coping. Kahn (dalam Cherniss, 1987) mengemukakan bahwa adanya konflik peran merupakan faktor yang potensial terhadap timbulnya *burnout*. Konflik peran ini muncul karena adanya tuntutan yang tidak sejalan atau bertentangan.

d. Faktor organisasi

Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, iklim organisasi, kekuatan struktur (Cherniss, 1987) dapat mempengaruhi tingkat *burnout* pada karyawan. Eastburg, dkk (dalam Cooper, 2001) menjelaskan bahwa kedua dukungan dari supervisor dan teman sebaya memberi kontribusi bertambahnya kelelahan emosi.

Menurut Lee dan Ashforth (1996), ada beberapa faktor yang menyebabkan *burnout*, yaitu :

1. Tekanan pekerjaan, seperti:

- a Ambiguitas, yaitu keadaan dimana karyawan tidak tahu apa yang harus dilakukan, menjadi bingung, dan menjadi tidak yakin karena kurangnya pemahaman atas hak-hak dan kewajiban yang dimiliki karyawan yang melakukan pekerjaan.
- b Konflik peran, yaitu suatu perangkat harapan atau lebih berlawanan dengan lainnya sehingga dapat menjadi penekanan yang penting bagi sebagian orang.
- c Stres kerja, apabila tekanan yang dialami karyawan bersifat menetap dalam jangka waktu yang lama, maka akan menyebabkan *burnout* karena kondisi tubuhnya tidak mampu membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi pemicu stres.
- d Beban kerja, apabila seorang karyawan menanggung banyak pekerjaan dalam waktu relatif singkat, maka dapat membuat karyawan tertekan dan akan menyebabkan *burnout*.

2. Dukungan, seperti:

- a. Dukungan sosial, yaitu tersedianya sumber yang dapat dipanggil ketika dibutuhkan untuk memberi dukungan, sehingga orang tersebut cenderung lebih percaya diri dan sehat karena yakin ada orang lain yang membantunya saat kesulitan.
- b. Dukungan keluarga, keluarga mempunyai andil besar untuk meringankan beban yang dialami meskipun hanya dalam bentuk dukungan emosional, yaitu perilaku memberi perhatian dan mendengarkan dengan simpatik.
- c. Dukungan teman sekerja, teman sekerja yang suportif memungkinkan karyawan menanggulangi tekanan pekerjaan.
- d. Kekompakan suatu kelompok, beberapa ahli mengatakan bahwa hubungan yang baik antara beberapa anggota kelompok kerja merupakan faktor penting dalam kesejahteraan dan kesehatan organisasi.
- e.

3. Karakteristik *burnout*

Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (1997) menyebutkan beberapa karakteristik *burnout* :

1. *Physical exhaustion*, karyawan merasa energinya menurun dan sangat lelah, dan mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, kurang tidur, dan perubahan kebiasaan makan.
2. *Emotional exhaustion*, karyawan merasa depresi, tidak tertolong, dan merasa terjebak dalam pekerjaan.
3. *Mental exhaustion*, karyawan menjadi sinis dengan orang lain, berperilaku negatif, dan cenderung tidak respek terhadap diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan bahkan hidupnya secara keseluruhan.
4. *Low personal accomplishment*, karyawan merasa tidak mendapat pencapaian yang besar dimasa lalu, dan menganggap bahwa ia tidak akan sukses di masa depan.

4. Ciri-ciri *burnout*

Menurut Pines & Aronson (1989) ciri-ciri umum *burnout*, yaitu:

1. Sakit fisik dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis.
2. Kelelahan emosi dicirikan seperti rasa bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.
3. Kelelahan mental dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri yang rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga.

5. Akibat yang ditimbulkan *burnout*

Beberapa akibat *burnout* bagi individu dan organisasi antara lain:

a) *Individu*

Menurut Jackson (dalam Jewell dan Siegall, 1998) akibat *burnout* bagi individu adalah memburuknya kualitas hubungan rumah tangga, masalah kesehatan dan hubungan yang buruk dengan rekan sekerja. Kemudian Rostiana (dikutip Gunarsa, 2004) menjelaskan beberapa akibat *burnout* bagi individu yang disebut dengan manifestasi *burnout* diantaranya adalah meningkatnya penggunaan kopi dan alkohol, munculnya problem dalam hubungan seksual, masalah kesehatan secara fisik seperti sakit kepala, mual, nyeri otot, kehilangan selera makan, napas yang pendek dan gangguan tidur.

b) Organisasi

Akibat *burnout* bagi organisasi menurut Jackson (dalam Jewell dan Siegall, 1998) adalah pemberiah pelayanan yang berkualitas rendah bagi pelanggan (klien, pasien), merendahnya keterlibatan kerja pada bagian yang terkena dan meningkatnya orang yang pindah kerja. Orang-orang yang menderita *burnout* boleh jadi mencari peran administratif di mana mereka dapat berlindung pada pekerjaan diantara tumpukan surat-surat dan dokumen (Rosyid,1996). Selain itu menurut Maslach dan Jackson (1981) *burnout* dapat menimbulkan kemerosotan kualitas ketelitian terhadap .tugas yang diberikan oleh staff.

6. Gejala yang terlihat pada penderita *burnout*

Terdapat suatu kenyataan yang mengejutkan, bahwa penderita *burnout* adalah orang-orang yang bersemangat, energik, ambisius, dan memiliki prinsip yang kuat untuk tidak menjadi gagal dan merupakan figur pekerja keras (Freudenberger & Richelson, dalam Feri Farhati & Haryanto FR, 1996) dimana ada 11 gejala yang terlihat pada penderita *burnout* , yaitu :

1. Kelelahan yang merupakan proses kehilangan energi disertai keletihan.
2. Lari dari kenyataan, merupakan alat untuk menyangkal penderitaan yang dialami.
3. Kebosanan dan sinisme. Penderita merasa tidak tertarik lagi akan kegiatan yang dikerjakannya, bahkan timbul rasa bosan dan pesimis akan bidang pekerjaan tersebut
4. Emosional. hal ini dikarenakan karena selama ini individu mampu mengerjakan pekerjaannya dengan cepat. dengan menurunnya kemampuan mengerjakan pekerjaan secara cepat, akan menimbulkan gelombang emosional pada diri individu.
5. Merasa yakin akan kemampuan dirinya, selalu menganggap dirinya sebagai yang terbaik.
6. Merasa tidak dihargai.
7. Disorientasi.
8. Masalah psikosomatis.
9. Curiga tanpa alasan yang jelas.
10. Depresi
11. Penyangkalan kenyataan akan keadaan dirinya sendiri.

Job Insecurity

Pengertian *Job Insecurity*

Greenhalgh & Rosenblatt dalam Sora et al. (2010: 59), mendefinisikan *job insecurity* adalah perasaan ketidakberdayaan untuk mempertahankan kelanjutan pekerjaan karena ancaman situasi dari pekerjaan. Sedangkan Rony & Bram dalam Sanny & Kristanti (2012: 63) mendefinisikan ketidakamanan pekerjaan adalah kondisi di mana karyawan merasa terancam oleh ketidakpastian keberlanjutan dalam bekerja di organisasi mereka. Penampilan ketidakamanan kerja akan menimbulkan dampak negatif terhadap fisik dan psikologis karyawan baik dalam jangka pendek dan jangka panjang. Lewis dalam Andrinirina dkk. (2015: 2) mengartikan ketidakamanan kerja sebagai kondisi psikologis seseorang (karyawan) yang menunjukkan rasa bingung atau merasa tidak aman dikarenakan kondisi lingkungan yang berubah-ubah (*perceived impermanence*).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *job insecurity*. Menurut Suhartono dalam Wardani dkk. (2014: 3) ada beberapa hal yang menjadi masalah dalam *job insecurity* diantaranya sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar individu yang dimaksud, baik itu berinteraksi langsung maupun tidak langsung dengan pekerja yang bersangkutan. Hal ini meliputi lingkungan kerja beban kerja (kuantitatif dan kualitatif), dan pekerjaan berisiko tinggi
2. Konflik peran. Masalah lain yang timbul adalah ketidakjelasan peran dalam bekerja sehingga tidak tahu apa yang diharapkan manajemen dari diri karyawan tersebut.
3. Pengembangan karir. Ketidakjelasan jenjang karir, penilaian prestasi kerja, seringkali menimbulkan suatu kecemasan terhadap keberlangsungan pekerjaan, rasa bosan, dan demotivasi sehingga karyawan tidak produktif lagi.

Ashford dkk. (dalam Kuding & Kurnia, 2011: 69) telah mengategorikan penyebab *job insecurity* ke dalam tiga kelompok sebagai berikut:

1. Kondisi lingkungan dan organisasi. Faktor yang mempengaruhi seperti komunikasi dan perubahan organisasional.
2. Karakteristik individual dan jabatan pekerja. Faktor yang mempengaruhi yaitu usia, *gender*, senioritas, pendidikan, posisi pada perusahaan, latar belakang budaya, status ekonomi sosial, dan pengalaman kerja.
3. Karakteristik personal pekerja. Faktor yang mempengaruhi yaitu *locus of control* dan perasaan optimis atau pesimis pada karyawan.

Menurut Modrek & Cullen (2013: 2) *job insecurity* berdampak pada timbulnya stress kerja yang memiliki efek merugikan pada kesehatan. Wageenar et al. (2012: 764), berpendapat bahwa *job insecurity* memiliki dampak terhadap kesehatan seperti stress kerja dan berdampak pula terhadap kesejahteraan karyawan, karena pekerjaan merupakan pusat kehidupan banyak orang karena memenuhi kebutuhan sebagai pendapatan dan kontak sosial. Menurut Ashford dkk. (dalam Kuding & Kurnia, 2011: 69) diketahui bahwa *job insecurity* yang tinggi akan dirasakan karyawan berhubungan dengan:

1. Keinginan untuk mencari pekerjaan baru,
2. Komitmen organisasi yang rendah,
3. Kepercayaan organisasi rendah, dan
4. Kepuasan kerja yang rendah.

Turnover Intention

Firth (dalam Oetomo, 2012: 153) mendefinisikan *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. Sedangkan Mobley (dalam Melky, 2015: 698) menambahkan bahwa *turnover intention* adalah penghentian keanggotaan dalam organisasi oleh individu yang berkeinginan untuk pindah kerja dengan menerima upah moneter organisasi

Turnover intention berkurang ketika karyawan memiliki motivasi intrinsik tinggi, misalnya pengembangan karir dan motivasi ekstrinsik, misalnya gaji. (Houskes et al., dalam Kim, 2015: 499). Sedangkan *turnover intention* lebih tinggi di antara karyawan yang merasa kurang berhubungan dengan rekan kerja mereka, tidak merasa terhubung dengan pekerjaan mereka, dan mengorbankan untuk meninggalkan organisasi mereka saat ini (Sablynski & Erez, dalam Kim, 2015: 500).

Menurut Ertas (2015: 407), tingkat *turnover* yang tinggi biasanya menunjukkan bahwa karyawan tidak puas dengan posisi mereka atau organisasi mereka, namun ketidakpuasan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, misalnya merasa kurang dalam

menerima gaji, merasa tidak dihargai, atau pekerjaan tidak cukup menantang. Sedangkan menurut Steele et al., (2012: 626) niat pengunduran diri dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, dukungan organisasi, dan semangat.

Menurut Al Malki et al. (2012: 3), faktor *turnover* meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, anak-anak, orang dewasa, kebangsaan, etnis, tingkat pendidikan, masa menyusui, masa organisasi, dan penguasaan posisi. Ada banyak faktor lain yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah. Menurut Handoyo (dalam Yanita, 2012: 2), faktor-faktor tersebut diantaranya adalah lingkungan kerja, komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan *job insecurity*.

Faktor-faktor yang menyebabkan *turnover intention* menurut Sun et al., (2013: 1060) adalah paket gaji, rendahnya kesempatan belajar dan pelatihan, kurangnya promosi dan ruang pengembangan individu, hubungan interpersonal, stres kerja, pengaruh sibuk bekerja, kondisi kerja, keluarga lingkungan hidup, perwujudan nilai individu, dan suasana penelitian ilmiah. Konsekuensi yang dihadapi oleh organisasi dalam *turnover* karyawan dapat dibagi menjadi dua aspek yang terdiri biaya langsung dan biaya tidak langsung. Menurut Wood & Macaulay (dalam Ramli et al., 2014: 323), biaya langsung adalah konsumsi organisasi waktu dan uang dalam menemukan, mempekerjakan dan melatih karyawan baru. Sedangkan untuk biaya tidak langsung, hal itu terjadi selama proses pencarian karyawan baru bahwa organisasi mengalami penurunan produktivitas terutama dalam pelayanan disebabkan oleh understaffing dan juga dengan pengalaman dari karyawan baru. Biaya *turnover* rata-rata untuk karyawan profesional penuh waktu di sektor swasta telah diperkirakan setinggi 150% dari paket kompensasi tahunan karyawan (Schlesinger & Heskett dalam Pitts et al., 2011:751).

Abston & Kupritz (2012: 12) berpendapat bahwa biaya nyata yang disebabkan oleh *turnover* antara lain pengolahan dokumen pemisahan, merekrut, memilih dan melatih karyawan pengganti, kehilangan produktivitas. Sedangkan biaya tidak berwujud yang sulit untuk mengukur tetapi juga dapat merusak organisasi termasuk moral rendah, layanan buruk terhadap pelanggan, dan ketidakpuasan pelanggan.

Tabel 1
Penelitian Terdahulu

	THN	PENELITIAN	JURNAL	HASIL
Vika Audina dan Kusmayadi	2018	PENGARUH <i>JOB INSECURITY</i> DAN <i>JOB STRESS</i> TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung)	Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi Volume X No. 1/Februari/2018	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dan <i>job stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
Iqbal Nurfauzan dan Ii Halilah	2017	Pengaruh <i>Job Insecurity</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i>	Jurnal Riset Bisnis dan Investasi Vol. 3, No. 1, April 2017 98 ISSN 2460-8211	<i>Job Insecurity</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
Riza	2018	Pengaruh kepuasan	Jurnal Ilmu	Kepuasan kerja

Kardiawan dan Budiono	kerja, stres kerja, dan <i>burnout</i> terhadap <i>turnover intention</i> pada pt. Lotus indah textile industries kabupaten Nganjuk	Manajemen Vol, 6 No. 4 , 2018	berpengaruh negatif signifikan pada <i>turnover intention, job stress</i> berpengaruh positif signifikan pada <i>turnover intention, burnout</i> berpengaruh secara positif signifikan pada <i>turnover intention,</i>
-----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

METODE PENELITIAN

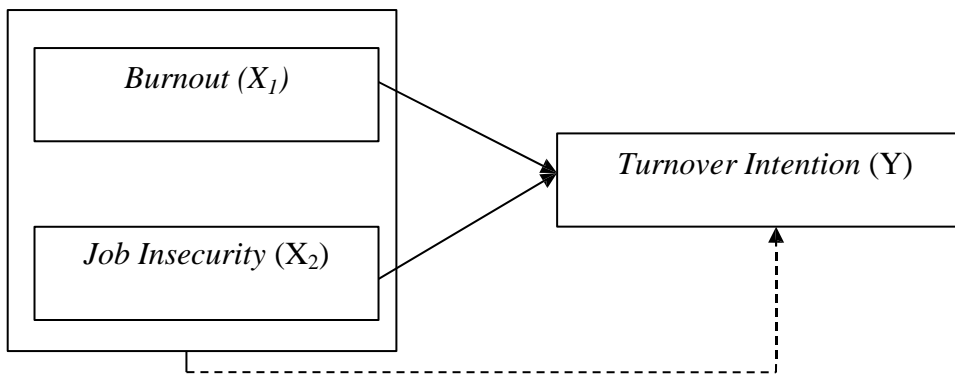
Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah *salesman* perusahaan otomotif di Palembang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan *convenience sampling*. *Convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang mempertimbangkan kemudahan dengan jumlah sampel sekitar 100 orang *salesman* perusahaan otomotif di Palembang. Yang diambil sampelnya adalah para *salesman*, hal ini dikarenakan mereka ini merupakan tenaga kerja yang paling berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengejar target perusahaan.

Kerangka Penelitian

Adapun Model penelitian dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar berikut ini

Gambar 1
Kerangka Penelitian



UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Tabel 2

No.	PERNYATAAN	Hasil Uji Validitas	<i>Burnout</i>	<i>Job Insecurity</i>	Kesimpulan
			tabel		
<i>BURNOUT</i>					
1.	Saya merasa mudah emosi dalam pekerjaan saya	0,613	0,1966		Valid
2.	Saya merasa terforsir pada akhir pekerjaan saya	0,624	0,1966		Valid
3.	Saya merasa tidak menikmati pekerjaan saya	0,611		0,1966	Valid
4.	Saya dapat mengatasi permasalahan yang terjadi dengan baik	0,483		0,1966	Valid
5.	Saya benar-benar merasa berguna bagi orang lain dalam pekerjaan saya	0,435	0,1966		Valid
6.	Saya tidak pernah berpikir negatif terhadap orang lain	0,270		0,1966	Valid
7.	Saya tidak pernah bersikap sinis kepada orang lain	0,308		0,1966	Valid
8.	Saya merasa telah menjadi orang yang tidak berperasaan sejak saya menjalankan profesi ini	0,458	0,1966		Valid
9.	Saya khawatir pekerjaan ini akan membuat saya keras secara emosional	0,591	0,1966		Valid
<i>JOB INSECURITY</i>					
1.	Menurut saya, pekerjaan ini penting buat saya, pekerjaan dan karir saya	0,540		0,1966	Valid
2.	Saya gelisah dan tidak berdaya terhadap aspek-aspek pekerjaan di tempat kerja saya ini	0,667		0,1966	Valid
3.	Saya gelisah dan tidak berdaya terhadap peristiwa-peristiwa yang akan mempengaruhi kerja saya seperti dipecat	0,700	0,1966		Valid
4.	Saya merasa tidak aman terhadap pekerjaan saya 1 sampai 2 tahun yang akan datang	0,736	0,1966		Valid
5.	Saya dapat kehilangan pekerjaan karena dihentikan	0,731		0,1966	Valid
6.	Di tempat kerja saya saat ini saya memiliki jaminan masa depan yang pasti	0,483	0,1966		Valid

Sumber : Data output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk seluruh pernyataan kuesioner *Burnout* dan *Job Insecurity* memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

No.	PERNYATAAN	r hitung	r tabel	Kesimpulan
1.	Setelah saya memperoleh pekerjaan yang lebih baik, saya akan segera pindah dari tempat kerja saat ini	0,697	0,1966	Valid
2.	Saya secara aktif mencari pekerjaan lain di luar tempat kerja saat	0,759	0,1966	Valid
3.	Saya ingin mencari lingkungan kerja yang baru	0,714	0,1966	Valid
4.	Saya sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan saya untuk saat ini	0,810	0,1966	Valid
5.	Saya tertarik untuk mencari lowongan pekerjaan baru	0,666	0,1966	Valid
6.	Pekerjaan yang saya tangani sesuai dengan harapan saya sehingga saya tidak ingin pindah kerja ke tempat kerja lain	0,287	0,1966	Valid
7.	Saya berkeinginan untuk tetap bekerja di tempat kerja ini dan tidak ingin pindah ke tempat kerja lain	0,375	0,1966	Valid
8.	Saya tidak tertarik untuk pindah kerja walaupun rekan-rekan kerja saya melakukannya	0,351	0,1966	Valid

Sumber : Data output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa untuk seluruh pernyataan kuesioner *Turnover Intention* memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian seluruh pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Uji reliabilitas merupakan kriteria tingkat kemantapan atau konsistensi dari suatu alat ukur (kuesioner). Suatu kuesioner dikatakan mantap apabila didalam mengukur sesuatu secara berulang memberikan hasil yang sama dengan catatan bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan metode konsistensi internal dengan teknik Cronbach's Alpha. Untuk proses perhitungannya, peneliti menggunakan program statistik SPSS for Windows Release 16.0. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha > 0,70 (Gozali,2016), namun demikian pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach Alpha dengan program SPSS bisa dikatakan reliabel jika nilai Cronbach Alpha > 0,6 rumus koefisien alpha.

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

<i>Variabel</i>	<i>Cronbach's Alpha Hitung</i>	<i>Cronbach's Alpha Standard</i>	<i>Keterangan</i>
Burnout	0,605	0,60	Reliabel
Job Insecurity	0,712	0,60	Reliabel
Turnover Intention	0,721	0,60	Reliabel

Sumber : Data output SPSS

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel yaitu *Burnout*, *Job Insecurity* dan *Turnover Intention* memiliki *Cronbach's Alpha* hitung diatas *Cronbach's Alpha Standard* > 0,60. Variabel *Burnout* memiliki *Cronbach's Alpha* 0,605 , *Job Insecurity* memiliki *Cronbach's Alpha* 0,712, *Turnover Intention* memiliki *Cronbach's Alpha* 0,721. Dengan demikian seluruh pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik :

Menurut Ghozali (2016), model regresi yang baik adalah model regresi yang terlebih dahulu lulus uji asumsi klasik

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2016:134). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5
Hasil Uji Heteroskedastisitas

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,270	1,894		,671	,504
	TB	,070	,070	,106	,999	,320
	TJI	,027	,073	,039	,365	,716

a. Dependent Variable: ABS_RES

Cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat bahwa persyaratannya yaitu : jika nilai signifikan > 0,05. Dapat dilihat bahwa setiap variabel bebas nilai sig nya diatas 0,05 , maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali 2016:154).

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,55362085
Most Extreme Differences	Absolute	,047
	Positive	,035
	Negative	-,047
Kolmogorov-Smirnov Z		,474
Asymp. Sig. (2-tailed)		,978

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Persyaratannya : Jika $asympt > 0,05$ maka data dapat dikatakan normal. Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa data terdistribusi Normal.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara vairabel independen (Ghozali, 2016:104). Model regresi yang bebas dari multikolinieritas adalah model yang memiliki nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau jika nilai *variance inflation factor* (VIF) ≤ 10 .

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,038	3,086		4,874	,000		
	TB	,085	,114	,074	,747	,457	,902	1,108
	TJI	,396	,119	,331	3,320	,001	,902	1,108

a. Dependent Variable: TTI

Berdasarkan hasil diatas, terlihat bahwa hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%.

Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas. Melihat hasil besaran korelasi antar variabel independen tampak juga bahwa semua mempunyai korelasi yang tidak tinggi karena masih dibawah 0.5 atau dibawah 50 %. Maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Analisis ini menjelaskan dampak secara linear antara dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$) dengan variabel dependen (Y). Model analisis regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b_1 - b_2 = Koefisien Regresi

X_1 = *Burnout*

X_2 = *Job Insecurity*

Tabel 8
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	15,038	3,086	
	TB	,085	,114	,074
	TJI	,396	,119	,331

a. Dependent Variable: TTI

Diperoleh persamaan :

$$Y = 15,038 + 0,85X_1 + 0,396X_2 + e$$

Nilai 15,038 adalah nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada penurunan/kenaikan *burnout* dan *job insecurity*, maka tingkat *turnover intention* akan mencapai 15,038.

Nilai 0,85 merupakan koefisien regresi *burnout*, dimana bahwa setiap upaya penambahan sebesar satu satuan untuk *burnout*, maka akan ada kenaikan *turnover intention* 0,85

Koefisien regresi *job insecurity* 0,396, dimana bahwa setiap upaya penambahan sebesar satu satuan untuk *job insecurity*, maka akan ada kenaikan *turnover intention* 0,396

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,361 ^a	,130	,113	4,600

a. Predictors: (Constant), TJI, TB

b. Dependent Variable: TTI

Berdasarkan Tabel Model Summary diatas diperoleh nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.113 atau 11,3% yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Nilai sebesar 11,3% menunjukkan bahwa nilai (Y) *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel X1 *Burnout* dan X2 *Job insecurity* sebesar 11,3%, sedangkan sisanya 88,7% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar persamaan regresi.

Uji F

Uji Parsial (Uji T) bertujuan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel terikat

Tabel 10
Hasil Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15,038	3,086		4,874	,000		
	TB	,085	,114	,074	,747	,457	,902	1,108
	TJI	,396	,119	,331	3,320	,001	,902	1,108

a. Dependent Variable: TTI

Berdasarkan tabel uji t di atas maka hasil pengujian hipotesis secara parsial dalam penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

Variabel *burnout* memiliki nilai beta positif sebesar (0,085) dengan taraf signifikansi (0,457) < 0,05 (5%) yang artinya *burnout* secara parsial tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention salesman*.

Variabel *job insecurity* memiliki nilai beta positif sebesar (0,396) dengan taraf signifikansi (0,001) < 0,05 (5%) yang artinya *job insecurity* secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel *turnover intention salesman*.

Uji F

Uji F dikenal dengan Uji serentak atau uji Model/Uji Anova, yaitu uji untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya.

Tabel 11
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	307,939	2	153,970	7,275	,001 ^b
	Residual	2052,811	97	21,163		
	Total	2360,750	99			

a. Dependent Variable: TTI

b. Predictors: (Constant), TJI, TB

Berdasarkan tabel uji F diatas, dapat dilihat dari nilai sig $0,001 \leq 0,05$ dimana dapat disimpulkan bahwa variabel X1, *Burnout* dan variabel X2, *Job Insecurity* secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y, *Turnover Intention salesman*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penyebaran Kuesioner

Kuesioner yang disebarakan kepada para salesman perusahaan otomotif ada 100 eksemplar dan semuanya kembali serta bisa diolah datanya. Adapun perincian asal perusahaan responden atau salesman otomotif tersebut sebagai berikut :

Tabel 12
Jumlah Responden berdasarkan Perusahaan

No.	Perusahaan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Union Motor Honda	62	62
2..	Graha Mazindo Mandiri Mazda	9	9
3.	DFSK Sriwijaya Motor	3	3
4.	Lautan Berlian Mitsubishi	8	8
5.	Tunas Auto Graha Toyota (TAG)	4	4
6.	Wuling Motor Palembang	4	4
7.	Indomobil Nissan Palembang	10	10
	Total	100	

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa hasil penyebaran kuesioner paling banyak dari Union Motor yang menjual produk Honda dan memiliki beberapa cabang (62%), kemudian diikuti Indomobil Nissan Palembang yang menjual produk Nissan dan Datsun (10%). Diikuti oleh Graha Mazindo Mandiri Mazda yang menjual produk Mazda (9%) dan PT. Lautan Berlian Mitsubishi yang menjual produk Mitsubishi (8%), selebihnya rata-rata 4% adalah agen mobil merk Toyota, Wuling dan DFSK.

Identitas Responden

Tabel 13
Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	84	84
2.	Wanita	16	15
	Total	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin, rata-rata responden 84% adalah laki-laki. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga *marketing/salesman* sebagian besar adalah laki-laki karena banyak dituntut bekerja di lapangan, selain itu pelanggan yang menentukan keputusan pembelian biasanya juga adalah laki-laki.

Tabel 14
Jumlah Responden berdasarkan Usia

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	18-25 tahun	52	52
2.	26-32 tahun	27	27
3.	33-40 tahun	19	19
4.	>40 tahun	2	2
	Total	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan usia, rata-rata responden sekitar 79% adalah berusia sekitar 30 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga *marketing/salesman* sebagian besar berusia muda dan merupakan usia produktif.

Tabel 15
Jumlah Responden berdasarkan Status

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	Belum menikah	55	55
2.	Menikah	45	45
	Total	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan status, rata-rata responden 55% belum menikah. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga *marketing/salesman* akan lebih fleksibel waktunya dalam mencari pelanggan.

Tabel 16
Jumlah Responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMA	39	39
2.	Diploma	2	2
3.	S1	58	58
4.	S2	1	1
	Total	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, rata-rata responden 61% memiliki pendidikan yang tinggi.

Tabel. 17
Jumlah Responden berdasarkan Lama Bekerja

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	1-6 tahun	93	93
2.	7-12 tahun	6	6
3.	13-20 tahun	1	1
	Total	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan lama bekerja, rata-rata responden 93% memiliki lama bekerja berkisar 1 sampai 6 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga *marketing/salesman* memiliki *turnover* cukup tinggi mengingat tantangannya begitu besar dalam mengejar target.

Tabel. 18
Jumlah Responden berdasarkan Gaji

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1.	1.000.000 – 1.600.000	39	39
2.	1.700.000 – 2.200.000	25	25
3.	2.300.000 – 2.800.000	33	33
4.	>2.800.000	3	3
	Total	100	

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa berdasarkan gaji, hampir seluruh responden 97% memiliki gaji maksimum Rp.2,8 juta rupiah, sebagian besar diantaranya dibawah Rp.2,8 juta sesuai standard UMR Sumatera Selatan tahun 2019 .

KETERANGAN	Tabel 19						T O T A L
	STB	Rangsang	Suman	Tabel	SS		
	B1	29	34	30	7	0	
	B2	24	33	30	11	2	RATA-2
	B3	26	51	12	7	4	
	B4	7	4	13	55	21	
Burnout	B5	2	0	36	45	17	
	B6	1	6	24	40	29	
	B7	2	4	20	52	22	
	B8	32	41	15	7	5	
	B9	32	45	17	3	3	
		155	436	591	908	515	2,605
	J11	6	7	26	38	23	
	J12	11	50	24	11	4	2.89
	J13	12	40	31	15	2	
Job insecurity	J14	13	36	26	21	4	
	J15	12	33	22	25	8	
	J16	8	14	39	26	13	
		62	360	504	544	270	1,740
	TI1	9	19	31	27	14	
	TI2	15	35	28	20	2	1.93
	TI3	12	32	34	17	5	
	TI4	11	33	36	14	6	
	TI5	9	29	38	22	2	
Turnover intention	TI6	3	15	32	35	15	
	TI7	4	12	35	34	15	
	TI8	5	20	30	31	14	
		68	390	792	800	365	2,415
							2.68

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil jawaban identitas responden dan statistik deskriptif responden, maka didapatkan hasil analisis sebagai berikut :

Berdasarkan gambaran identitas responden *salesman* perusahaan otomotif di Palembang dapat dilihat bahwa berdasarkan jenis kelamin maka, sebagian besar 84% berjenis kelamin laki-laki, dengan usia yang sangat produktif 79% sekitar 30 tahun dengan status yang rata-rata belum menikah sebanyak 55%, dengan rata-rata pendidikan yang tinggi 61% mengenyam pendidikan tinggi. Namun demikian 93% responden memiliki lama bekerja rata-rata 1-6 tahun, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan *salesman* kurang begitu diminati untuk jangka panjang mengingat tantangannya besar dengan target tertentu yang harus dipenuhi

atau dicapai. Sedangkan dari sisi gaji, 97% responden mendapatkan gaji maksimal 2,8 juta rupiah dimana jumlah tersebut adalah standar gaji UMP Sumatera Selatan 2019.

Berdasarkan hasil tabel 19 rangkuman di atas nilai yang didapat adalah berdasarkan perhitungan dsri jawaban responden. Total skor didapat dari jawaban responden seperti STS dikali satu, TS dikali dua, CS dikali 3, S dikali 4, SS dikali 5 maka diperoleh angka total skor. Untuk rata-rata variabel didapatkan dengan rumus total skor dibagi jumlah pertanyaan variabel dibagi jumlah sampel dan didapatlah rata-rata variabel *burnout* didapatkan sebesar 2,89 yakni diatas angka 2,00 yang berarti bahwa karyawan netral dengan adanya *burnout* di pekerjaan mereka. Variabel *Job insecurity* didapatkan sebesar 1,93 yakni diatas angka 1,00 yang berarti bahwa karyawan tidak setuju dengan adanya *job insecurity* di pekerjaan mereka. \sedangkan untuk variabel *turnover intention*, didapatkan sebesar 2,68 yakni diatas angka 2,00 yang berarti bahwa karyawan netral dengan adanya *turnover intention* di pekerjaan mereka.

Pada pengujian asumsi klasik ditemukan bahwa model regresi berdistribusi secara normal, tidak terjadi multikolinieritas dan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Pada pengujian analisis regresi berganda, persamaan regresi dalam model penelitian ini dapat dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 15,038 + 0,85X_1 + 0,396X_2 + e$$

Nilai 15,038 adalah nilai konstanta (a) yang menunjukkan bahwa jika tidak ada penurunan/kenaikan *burnout* dan *job insecurity*, maka tingkat *turnover intention* akan mencapai 15,038.

Nilai 0,85 merupakan koefisien regresi *burnout*, dimana bahwa setiap upaya penambahan sebesar satu satuan untuk *burnout*, maka akan ada kenaikan *turnover intention* 0,85

Koefisien regresi *job insecurity* 0,396, dimana bahwa setiap upaya penambahan sebesar satu satuan untuk *job insecurity*, maka akan ada kenaikan *turnover intention* 0,396

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.113 atau 11,3% yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Nilai sebesar 11,3% menunjukkan bahwa nilai (Y) *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel X_1 *Burnout* dan X_2 *Job insecurity* sebesar 11,3%, sedangkan sisanya 88,7% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar persamaan regresi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Turnover intention* seperti teori dan penelitian sebelumnya. *Burnout* adalah kondisi stres yang berkepanjangan yang bisa mengakibatkan seseorang tergerak untuk meninggalkan organisasi sesuai dengan teori menurut Cherniss (1987). Hal ini kemungkinan besar karena mengingat situasi dan kondisi *burnout* yang diakibatkan juga dengan adanya pandemi dimana di saat-saat seperti ini hampir semua industri mengalami kondisi yang kurang menguntungkan, sehingga seseorang yang mengalami kondisi seperti ini akan berpikir ulang untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan. Sedangkan *Job Insecurity*, secara positif signifikan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Hal ini sesuai dengan teori dimana ketidak nyamanan yang ditimbulkan di kantor seringkali pemicunya adalah ketidakpuasan kerja yang diakibatkan oleh berbagai faktor Hal ini juga sesuai dengan penelitian-penelitian sebelumnya, seperti penelitian Iqbal Nurfauzan dan Ii Halilah (2017) maupun penelitian Vika Audina dan Tatang Kusmayadi (2018) dalam penelitiannya pengaruh *job insecurity* dan *job*

stress terhadap *turnover intention* (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung), maupun penelitian Riza Kardiawan dan Budiono (2018) Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada pt. Lotus indah textile industries kabupaten Nganjuk dimana hasilnya semuanya menunjukkan bahwa *Job Insecurity* berpengaruh secara positif signifikan pada *Turnover Intention*.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa *burnout* tidak berpengaruh secara positif signifikan terhadap *Turnover intention*, sedangkan *Job Insecurity* berpengaruh secara positif signifikan pada *Turnover Intention*. Namun demikian *burnout* dan *Job Insecurity* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.113 atau 11,3% yang dilihat dari nilai *Adjusted R Square*. Nilai sebesar 11,3% menunjukkan bahwa nilai (Y) *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel X1 *Burnout* dan X2 *Job insecurity* sebesar 11,3%, sedangkan sisanya 88,7% dijelaskan oleh faktor lainnya di luar persamaan regresi.

Berdasarkan hasil tabel rangkuman berdasarkan perhitungan dari jawaban responden. Total skor didapat dari jawaban responden seperti STS dikali satu, TS dikali dua, CS dikali 3, S dikali 4, SS dikali 5 maka diperoleh angka total skor. Untuk rata-rata variabel didapatkan dengan rumus total skor dibagi jumlah pertanyaan variabel dibagi jumlah sampel dan didapatlah rata-rata variabel *burnout* didapatkan sebesar 2,89 yakni diatas angka 2,00 yang berarti bahwa karyawan netral dengan adanya *burnout* di pekerjaan mereka. Variabel *Job insecurity* didapatkan sebesar 1,93 yakni diatas angka 1,00 yang berarti bahwa karyawan tidak setuju dengan adanya *job insecurity* di pekerjaan mereka. \sedangkan untuk variabel *turnover intention*, didapatkan sebesar 2,68 yakni diatas angka 2,00 yang berarti bahwa karyawan netral dengan adanya *turnover intention* di pekerjaan mereka.

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka perusahaan atau distributor otomotif bisa lebih memperhatikan *salesmannya* terutama dalam hal penetapan target dan pemberian gaji serta insentif untuk menghindari *burnout* dan *job insecurity*. Sehingga bisa menurunkan tingkat *turnover* atau *Turnover Intention*.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Edisi Kesepuluh*, Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Diah, Shilehatusya (2017). Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Kitadin. *e-jurnal administrasi Negara*. Vol.5 No.2.
- Edison, Emron., Anwar, Yohny., Komariyah,Imas. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Halimsaputra, Ervinna (2012) Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kesadaran Adanya Alternatif Kesempatan Kerja, *Burnout* dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* (Studi Empiris Pada KAP Di Semarang) ”, *Skripsi* (tidak dipublikasikan), Program Sarjana UNIKA Soegijapranata Semarang.
- <https://health.detik.com/fotohealth/d-3672591/10-pekerjaan-yang-paling-rawan-memicu-stres/1/#photos>
- <https://sumeks.co/penjualan-mobil-di-indonesia-turun/>
- Iqbal Nurfauzan dan Ii Halilah (2017). Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention*, *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3, No. 1, April 2017
- Kementrian Perindustrian Republik Indonesia (2019) Geliat Industri Otomotif Semakin Ngebut *Berita Online*. Terbit 8 Maret 2019. (<http://www.kemenperin.go.id/artikel/19753/Geliat-Industri-Otomotif-Semakin-Ngebut>). Akses 18 Maret 2019.
- Priyono, Marnis. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher. Riza Kardiawan dan Budiono (2018). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada pt. Lotus indah textile industries kabupaten Nganjuk, *Jurnal Ilmu Manajemen* Vol, 6 No. 4 , 2018
- Sedarmayanti. (2012). *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta..
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Vika Audina dan Tatang Kusmayadi (2018). pengaruh *job insecurity* dan *job stress* terhadap *turnover intention* (Studi Pada Staff Industri Farmasi Lucas Group Bandung), *Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi*, Volume X No. 1/Februari/2018
- Wibowo, Woen Steven (2013). *Pengaruh Work Family Conflict, Job Insecurity, Burnout, Job Stress, Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja dan Turnover Intention Auditor (Studi Empiris Pada KAP di Kota Semarang)*. Other thesis, Prodi Akuntansi Unika Soegijapranata. Yin, Robert K. (2011). *Studi Kasus: Desain dan Metode*. Rajagrafindo Persada. Jakarta.