

---

## **Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Emy Catering**

**Triyo Anggoro<sup>1)</sup>**

**Sugiharti<sup>2)</sup>**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Totalwin, Semarang, Indonesia

<sup>1)</sup>[triyoanggoro93@gmail.com](mailto:triyoanggoro93@gmail.com)

<sup>2)</sup>[sugiharti@stietotalwin.ac.id](mailto:sugiharti@stietotalwin.ac.id)

**Abstract**

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang yang berbasis kewirausahaan. Kewirausahaan di Indonesia disebut dengan UMKM. UMKM sendiri merupakan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah yang menjadi penopang perekonomian Indonesia dan penyerap tenaga kerja yang cukup signifikan. Sebagian besar UMKM mampu bertahan dalam krisis ekonomi, hal ini antara lain karena penggunaan bahan baku, tenaga kerja, dan orientasi pasar yang bersifat lokal. (Rozak et al., 2023) Jumlah UMKM semakin bertambah banyak, meskipun demikian sebagian besar UMKM mengalami kesulitan dalam mengembangkan usahanya. Penelitian dari (Maswar et al., 2020) didapat bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja merupakan suatu hal yang pasti dan disadari oleh karyawan, baik dari perusahaan maupun karyawan, tugas utama setiap organisasi sendiri adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan berpengaruh pada semakin tingginya kinerja karyawan. Peran sumber daya manusia semakin dituntut untuk dapat secepat mungkin menguasai materi pekerjaan yang semakin kompleks. Disisi lain Sumber Daya Manusia merupakan upaya terus menerus untuk mengembangkan orang terlibat dalam aktivitas perusahaan.

Peningkatan individu di perusahaan dilakukan dengan berbagai cara. (Risma Aprilia et al., 2023)

Cilacap yang merupakan kota industri memiliki kebutuhan akan penyediaan jasa boga yang besar. Salah Fenomena yang terjadi pada salah jasa boga yang dirasakan dicilacap pada CV. Emy Catering Cilacap. Menurut data yang diterima dari CV Emy Catering, dalam kurun waktu 5 tahun perusahaan mengalami tingkat turnover yang cukup tinggi.

Tabel 1.1 Data Keluar Masuk Karyawan CV. Emy Catering

Tahun	2017	2018	2019	2020	2021

Jumlah Karyawan Akhir Tahun	106	104	99	107	97
Karyawan Masuk	16	18	23	15	25
Karyawan Keluar	18	23	15	25	12

Sumber data : CV Emy Catering

Penelitian sebelumnya menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi turnover yaitu stres kerja, Compensation, Burnout. Turnover yang lebih tinggi berarti pergantian karyawan lebih sering (Junaidi et al., 2020) & (Vizano et al., 2021). Turnover yang tidak stabil akan merugikan perusahaan tersebut. Oleh Karena itu, Turnover Intention yang tinggi memiliki dampak negatif jika dilihat dari persepsi seorang karyawan di tempat kerja, dengan alasan bahwa stres yang tinggi akan menghilangkan ide-ide kreatif mereka dan mengurangi pengayaan pemberdayaan kerja (Rozak et al., 2021)

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji baik utama maupun interaksi efek stres peran, otonomi pekerjaan, dan dukungan sosial pada burnout dan turnover intention. Menguji efek utama dan interaksi memungkinkan bagi kita untuk memiliki pemeriksaan burnout yang lebih komprehensif dan, pada akhirnya, niat pergantian di kalangan pekerja sosial dalam pengaturan organisasi.(Sugiharti, 2023)

## **RUMUSAN MASALAH**

Terdapat kesenjangan turnover yang tinggi pada karyawan CV. Emy Catering. Terdapat faktor yang belum diketahuinya pengaruh Stres Kerja, kompensasi, dan efek Burnout terhadap Turnover Intention di CV. Emy Catering. Masih terdapat inkonsistensi literatur tentang pengaruh Stres Kerja, kompensasi, efek Burnout terhadap Turnover Intention. Penelitian ini dilakukan berdasarkan fenomena kesenjangan turnover yang tinggi pada CV. Emy Catering sebagai pelaku UMKM yang sedang berkembang. Tujuan yang akan dicapai peneliti dengan melakukan penelitian ini adalah:

Menguji Terjadinya Penyebab turnover karyawan yang tidak stabil dari Prespektif Stres Kerja, Kompensasi, efek Burnout masih belum banyak digunakan pada industry pelayanan jasa boga khususnya untuk wilayah cilacap pada CV Emy Catering sebagai subyek penelitian, sehingga hasil penelitian diharapkan akan memberikan gambaran hasil yang aktual dan valid dan berkontribusi pada literatur sumber daya

manusia serta pengetahuan terkait topik penerapan manajemen dan bisnis. Sehingga dari masalah tersebut dirumuskan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV. Emy Catering di Cilacap ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Emy Catering di Cilacap ?
3. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan CV Emy Catering di Cilacap ?

## THEORI

### Job Demand Control Theory dan Cognitive Evaluation Theory

Terdapat Job demand-control (JDC) theory of job stress dari (Karasek & Theorell, 1990) dan model job demand-control-support (JDCS) yang diperluas oleh (Johnson & Hall, 1988) memprediksi bahwa pekerja yang berada dalam kondisi kerja yang menggabungkan tinggi tuntutan, kontrol rendah, dan dukungan rendah berada pada risiko tertinggi untuk gangguan psikologis. Namun, risiko stres psikologis dapat dikurangi dengan mengubah faktor-faktor di tempat kerja. Penelitian ini diperkuat dengan teori dari (Stephen P. Robbins et al., 2008) yaitu Self determination theory. Sebuah teori motivasi yang berkaitan dengan efek menguntungkan dari motivasi intrinsik dan efek berbahaya dari motivasi ekstrinsik. Dorongan dari dalam diri karyawan yang membuat karyawan bersemangat melakukan pekerjaan atau menyelesaikan tugas, bahkan ketika tidak ada penghargaan dan Cognitive evaluation theory. Teori kompensasi menurut Dessler dalam (Vizano et al., 2021) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu bentuk pembayaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan karena karyawan tersebut dipekerjakan oleh organisasi, yang meliputi dimensi: Kompensasi finansial, Kompensasi non finansial.

### The job demands-resources (JD-R) model of Burnout

(Demerouti et al, 2001) menunjukkan bahwa otonomi pekerjaan dan dukungan sosial memoderasi hubungan antara Stres Kerja dan Burnout. Sementara banyak penelitian telah menunjukkan bahwa dukungan sosial dan otonomi pekerjaan memberikan perantara antara stres kerja dan burnout oleh (Back 2020) menemukan bahwa hanya sedikit perhatian yang diberikan pada efek interaksi kondisi kerja yang di memprediksi oleh Turnover Intention.

## Landasan Teori

### *Turnover Intention*

Menurut (Dipboye, 2018) *Turnover Intention* adalah sebuah pikiran untuk berhenti. Terdapat tiga asumsi dari timbulnya *Turnover Intention*. Pertama, Karyawan berpikir untuk meninggalkan pekerjaan atau tetap berada di lingkungan kerja (Hal ini diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan karyawan, kemudian karyawan berpikir untuk keluar dari tempat kerja). Kedua, Niat untuk mencari alternatif (Ini mencerminkan keinginan individu untuk mencari pekerjaan untuk organisasi lain. Jika karyawan tersebut sudah mulai berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya dan mencoba mencari pekerjaan baru), Ketiga, Niat untuk berhenti (Ini berarti individu yang berniat untuk pergi. Karyawan cenderung pensiun jika menemukan pekerjaan yang lebih baik)

### *Stres Kerja*

Stres adalah suatu kondisi dinamis di mana seorang individu dihadapkan dengan peluang, permintaan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu dan hasilnya dianggap tidak pasti dan penting Definisi stres kerja menurut Vanchapo (2020 : 37) adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan tekanan yang dihadapinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketengan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai Bukti yang ada menunjukkan bahwa ketidakpuasan yang dipupuk oleh stres kerja, menyebabkan masalah di kalangan pekerja seperti keterasingan dan ketidakhadiran. Model penelitian mengusulkan empat domain utama dari situasi kerja: konten kerja, kondisi kerja, hubungan sosial dan tenaga kerja, dan kondisi pekerjaan. Selain itu, model penelitian mengusulkan tiga variabel hasil penting:

motivasi kerja intrinsik, kelelahan emosional, dan *Turnover Intention*.

### *Kompensasi*

Kompensasi Menurut (Dewi et al., 2019) dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut (Dewi et al., 2019) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) finansial dan tunjangan tunjangan yang

diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Selanjutnya menurut (Edy Sutrisno, 2019) “Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia”. Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan fungsi manajemen yang penting dan harus dilakukan oleh organisasi atas pengembalian jasa yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan kontribusi kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi tersebut.

### *Burnout*

*Burnout* menurut ( Back et al, 2020) adalah pengalaman psikologis negatif yang sering menantang pekerja yang tugas pekerjaannya sangat interpersonal dan menghadapi pemaparan stres yang berkepanjangan tanpa dukungan organisasi yang memadai. *Burnout* memberikan perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dari orang lain maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat dan keinginan pindah kerja. hasil dari psikologis dan fisik yang memiliki stress tinggi ditempat kerja biasanya terjadi diantara karyawan yang tidak mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang luas menuntut energi, waktu, sumber daya, dan diantara karyawan yang membutuhkan untuk berurusan dengan orang-orang. Para peneliti telah menemukan bahwa *Burnout* membawa dampak yang sangat besar untuk organisasi dan individu, yaitu mengakibatkan sikap dan perilaku karyawan yang tidak diinginkan, seperti keterlibatan kerja rendah, dan kinerja tugas berkurang. Chairina. R, 2019 mengkriterikan burnout dengan kelelahan Emosional, Kelelahan Fisik, Perasaan Ketidakpuasan, Sikap.

Terdapat tiga hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

**H1 = Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan CV Emy Catering**

**H2 = Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan CV Emy Catering**

**H3 = Burnout berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada karyawan CV Emy Catering**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Peneliti ingin mengeksplere dan mendeskripsikan sebuah fenomena. Sejalan dengan definisi yang dikemukakan oleh Menurut (Sugiyono, 2018) penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain". Didukung Ghozali (2018: 19) menyatakan bahwa statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness. Statistik deskriptif biasanya digunakan untuk menggambarkan profil data sampel sebelum memanfaatkan teknik analisis statistik yang berfungsi untuk menguji hipotesis. Tahap pertama yaitu menguji Validitas konvergen ditetapkan untuk sebuah konstruk jika alpha Cronbach di atas 0,55 dan reliabilitas komposit di atas 0,7 (Hays, 1983). Dalam penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor dan peran keberadaan Stres kerja, Kompensasi, Burnout serta mendeskripsikan mengenai Turnover Intention.

## PEMBAHASAN DAN HASIL UJI PENELITIAN

### Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Suatu penelitian hendaknya relevan dan mempunyai nilai orisinilitas yang cukup. Orisinalitas dalam membuat sebuah karya tercermin dalam keaslian pengarang, terutama pada karya akademik. Orisinalitas merupakan kriteria utama dan kata kunci dari hasil karya akademik, khususnya skripsi, tesis, dan disertasi. Metode deskriptif yaitu peneliti memungkinkan untuk melakukan hubungan antar variabel, menguji hipotesis, mengembangkan generalisasi, dan mengembangkan teori yang memiliki nilai reabilitas dan validitas. Dari hasil penyebaran kuisioner kepada 85 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja responden, dan pendapatan responden. Dasar hasil penelitian ini meliputi hasil analisis deskriptif responden karakteristik. Pembahasan yang pertama yaitu didapatkan data karakteristik responden sebagai berikut : Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Prosentase
17-22 tahun	20	24%

23-30 tahun	33	39%
31-40 tahun	17	20%
>40 tahun	15	18%
Total	85	100%

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari 85 responden, dapat diketahui bahwa berusia 17 – 22 tahun sebanyak 20 responden atau 24%, berusia 23 – 30 tahun sebanyak 33 responden atau 39%, berusia 31 – 40 tahun sebanyak 17 responden atau 20%, dan berusia > 40 ahun sebanyak 15 responden atau 18%. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh data bahwa mayoritas responden *karyawan Emy Catering* adalah rentang usia 23 – 30 tahun dengan presentase 39% sedangkan yang terbanyak kedua yaitu rentang usia 17 – 22 tahun dengan presentase 24%, ini bisa terjadi dikarenakan mayoritas pengisi kuesioner dari penelitian ini adalah *karyawan* yang masih muda dan mencari pengalaman rata-rata usianya berkisar antara 17-22 tahun dan 23-30 tahun.

a. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki - Laki	47	55%
Perempuan	38	45%
Jumlah	85	100%

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin laki-laki adalah 47 responden atau 55% dan perempuan sebanyak 38 orang atau 45%.

b. **Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SD	22	26%
SMP	31	36%

SMA/SMK	29	34%
DIPLOMA	1	1%
S1	2	2%
Total	85	100%

Berdasarkan tabel diatas responden yang pendidikan SD sebanyak 22 orang atau 26%, berpendidikan SMP sebanyak 31 orang atau 36%, yang pendidikan SMA sebanyak 29 orang atau 34%, yang berpendidikan Diploma sebanyak 1 orang atau 11%, yang pendidikan sarjana sebanyak 2 orang atau 2%.

Hasil ini berbanding lurus dengan survei yang dilakukan oleh statistik tenaga kerja pariwisata dan ekonomi kreatif 2018 – 2021 kementerian pariwisata dan ekonomi kreatif yang mensurvey bahwa rata rata tingkat pekerja pada penyediaan jasa Makan Minum terbanya pada lulusan SMP dan Sebelum SMP.

#### 4.1 Analisis Data

##### a. Uji Statistik Deskriptif

Tabel 4.4 Hasil Uji Statistik Deskriptif

<b>Descriptive Statistics</b>
-------------------------------

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	85	8,00	15,00	12,4824	1,63016
X2	85	16,00	25,00	21,4588	2,06762
X3	85	18,00	25,00	22,1647	1,81821
Y	85	15,00	25,00	21,1059	2,24151
Valid N (listwise)	85				

**b. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas**

Variabel	Indikator	Product Moment		Cronbach's Alpha	
		Validitas		Reliabilitas	
		Valid = r Hitung > r Tabel 5%		Reliabel = Nilai Cronbach's Alpha > 0.6	
		R Tabel N 85 = 0.213			
Stres Kerja	SK1	0.247	Valid	0,642	<i>Reliable</i>
	SK2	0.414	Valid	0.606	<i>Reliable</i>
	SK3	0.339	Valid	0.620	<i>Reliable</i>
	SK4	0.333	Valid	0.618	<i>Reliable</i>
	SK5	0.364	Valid	0.614	<i>Reliable</i>
Kompensasi	K1	0.396	Valid	0.608	<i>Reliable</i>
	K2	0.347	Valid	0.614	<i>Reliable</i>
	K3	0.415	Valid	0.606	<i>Reliable</i>

	K4	0.233	Valid	0.626	<i>Reliable</i>
	K5	0.353	Valid	0.617	<i>Reliable</i>
<b>Burnout</b>					
	NS1	0.330	Valid	0.620	<i>Reliable</i>
	NS2	0.498	Valid	0.605	<i>Reliable</i>
	NS3	0.250	Valid	0.632	<i>Reliable</i>
	NS4	0.453	Valid	0.601	<i>Reliable</i>
	NS5	0.454	Valid	0.603	<i>Reliable</i>
<b>Turnover Intention</b>					
	PI1	0.487	Valid	0.602	<i>Reliable</i>
	PI2	0.423	Valid	0.609	<i>Reliable</i>
	PI3	0.380	Valid	0.619	<i>Reliable</i>

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

### c. Pengujian Hipotesis

Ambang signifikansi yang dipilih kurang dari 0,05 atau jika menggunakan nilai t, nilai t tersebut melampaui nilai krusial, Ketika hipotesis yang disarankan diterima (Hair et al, 2014). Nilai T Hitung > T tabel dan probabilitas (Signifikansi) < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha Diterima. Sebaliknya T Hitung < T tabel probabilitas (signifikansi) > 0,05, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

### d. Hasil Uji T dan Nilai Signifikansi

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,930	2,980		,983	,328
	X1	,178	,082	,225	2,156	,034
	X2	,218	,095	,243	2,299	,024
	X3	,043	,077	,059	,559	,578

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.6 Hasil Uji T dan Nilai Signifikan

Berdasarkan table hasil uji regresi penentuan dasar pengambilan keputusan Dengan nilai T tabel 0,0025 ; 82 sebesar 1.990. Hasil pengujian didapatkan nilai T hitung X1 sebesar 2,156 > T tabel 1.990 dan nilai Signifkansi sebesar 0,34 yang berarti terdapat pengaruh variabel X1 Terhadap variabel Y. Hasil yang serupa didapat pada variabel X2 dengan nilai T hitung sebesar 2,299 T tabel 1.990 dan nilai Signifkansi sebesar 0,34 yang berarti terdapat pengaruh variabel X2 Terhadap variabel Y. Hasil yang berbeda didapatkan dari varibel X3 dengan nilai T hitung sebesar 0,559 dan nilai signifikansi 0,578 < dari nilai 0,05 yang mencerminkan tidak ada pengaruh variabel x3 terhadap variabel y.

e. Hasil Uji F Dan Nilai Signifikansi

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,464	3	8,821	3,631	,016 <sup>b</sup>
	Residual	196,760	81	2,429		
	Total	223,224	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Tabel 4.7 Hasil Uji F

Berdasarkan Output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah Sebesar 0,16 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung 3,621 lebih besar dari F tabel, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

Berdasarkan Output diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y adalah Sebesar 0,16 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung 3,621 lebih besar dari F tabel, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh X1,X2 dan X3 secara simultan terhadap Y.

Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	T Value (1,990)	Hasil	P Value (0,05)	Hasil
H1	<i>Stres Kerja -&gt; Turnover Intention</i>	2,156	Diterima	0,034	Diterima
H2	<i>Kompensasi -&gt; Turnover Intention</i>	2,299	Diterima	0,024	Diterima
H3	<i>Burnout-&gt; Turnover Intention</i>	0,559	Ditolak	0,578	Ditolak

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi, Sig 0,016 Dan F value sebesar 3,631 yang berarti ketiga variabel *Stres Kerja, Kompensasi Dan Burnout* mempunyai pengaruh positif secara simultan terhadap *Turnover intention* pada CV Emy Catering.

### 1. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di CV Emy Catering"

Pengaruh variabel tersebut memiliki pengaruh positif. Tabel 4.4 menunjukkan temuan penelitian, terdapat pengaruh positif dengan nilai 0,001 maka signifikan secara statistik antara *Stres Kerja* dan *Turnover Intention* pada AUTP di kabupaten banyumas. Temuan ini dapat diartikan sebagai berikut:

semakin tinggi *Stres Kerja* semakin berpengaruh *Turnover Intention* pada CV Emy Catering, jika *Stres Kerja* rendah, maka *Turnover Intention* akan rendah. *Stres Kerja* adalah salah satunya faktor penting untuk membantu menurunkan tingkat *Turnover Intention* pada perusahaan produksi lini pertama khususnya di CV Emy Catering oleh karena itu pentingnya memperhatikan tingkat Stress yang dialami oleh karyawan agar kualitas produk dan jasa yang dihasilkan pada konsumen tercipta kuat dan proses organisasi berjalan dengan baik antar karyawan, maupun pada diri karyawan itu sendiri.

Hal ini tidak hanya mengenai produksi saja akan tetapi pemberian beban kerja yang baik, mendapatkan waktu untuk meluangkan pikiran dan berkontempelasi, mendapatkan pekerjaan orang lain secara tidak terduga, kesesuaian jam waktu menyelesaikan semua pekerjaan, dan situasi bekerja dengan dua atau lebih kelompok yang sangat berbeda harus diperhatikan, Sejalan dengan hasil temuan dari Junaidi et al., 2020 & Vizano et al., 2021 yang mengkaji konteks stress kerja terhadap turnover Intenrion menemukan hasil temuan yang positif. Temuan tersebut mendukung hasil temuan bahwa stress kerja berkorelasi positif dengan turnover intention yang diartikan semakin tinggi stress kerja, semakin besar kemungkinan turnover intention responden. Karena tingkat stress yang kuat sudah melekat sebelumnya secara positif, karyawan memiliki tingkat turnover intention yang tinggi cenderung ingin pergi dari perusahaan khususnya di CV Emy catering.

## 2. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Turnover intention di CV Emy catering”

Selanjutnya peneliti menemukan hasil empiris dari variabel Kompensasi yang mempengaruhi Turnover intention. Dilihat dari jawaban responden terhadap variabel kompensasi menunjukkan bahwa lima pertanyaan menghasilkan nilai positif sebesar  $0,024 < 0,05$  yang berarti memiliki pengaruh positif. Kompensasi skor berada pada tingkatan yang lebih signifikan daripada stress kerja yang menyatakan bahwa niat karyawan CV Emy catering untuk berpindah lebih dominan dari penanganan karyawan yang terkena stress dan CV Emy Catering belum mampu secara standar memenuhi harapan-harapan terkait dengan kompensasi.

Hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini sejalan dengan apa yang disimpulkan oleh (Alzahrani & Shaddady, 2021) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi turnover intention karyawan, pelatihan secara positif mempengaruhi retensi mereka di perusahaan masing-masing

berkorelasi dengan Turnover intention mereka. Implementasi manajemen sumberdaya manusia terhadap faktor-faktor di industri makanan menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan sistem kompensasi terhadap turnover intention dan kinerja bisnis di industri makanan. Kegagalan dalam operasionalisasi sistem kompensasi berakibat pada turnover yang lebih buruk dan akhirnya kualitas kinerja dalam menghasilkan barang atau jasa pada level apapun dapat menyebabkan biaya kegagalan meningkat yang kemudian akan menyebabkan profitabilitas perusahaan menurun dan menyebabkan daya beli menurun pula.

Tabel 4.4 menunjukkan nilai p-value sebesar 0,024 , yang berarti terdapat dampak dari *kompensasi* seorang petani dalam mempengaruhi Turnover intention.

Sebuah perusahaan yang memiliki system kompensasi yang kurang baik dapat mempengaruhi turnover intention terutama pada industry makanan. Karena industry boga mempunyai operasionalisasi yang cukup kompleks, besar, dan full time maka perusahaan yang bergerak dibidang industri makanan atau boga ini perlu mempertimbangkan dan menerapkan sistem kompensasi yang terstandarisasi sesuai dengan kapasitas perusahaan.

### 3. “Pengaruh Burnout Terhadap Turnover intention di CV Emy catering”

Pada Pengaruh Burnout terhadap turnover intention di CV Emy Catering ditemukan hasil yang berbeda pengaruh negatif dengan nilai signifikan sebesar 0,578 yang berarti tidak terdapat pengaruh tingkat burnout terhadap turnover intention di CV. Emy Catering sesuai Tabel 4.4.

Hasil temuan tidak sejalan dengan (Back et al., 2020) dan (Hansung 2008) yang menemukan pengaruh positif *burnout* terhadap *turnover intention* namun temuannya menunjukkan meskipun pekerja sosial merasakan tingkat stres peran yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung membantu mereka mempertahankan keterikatan mereka dengan organisasi tetapi berkaitan dengan *burnout* dan *Turnover intention* dilihat sebagai hasil dari pengalaman kondisi kerja yang berbeda. Maka hasil penelitian tidak signifikan dapat dikarenakan faktor lain dari yaitu tingkat burnout pada level pengalaman kondisi di CV Emy catering masih dapat diterima.

Hasil penelitian dari Egivzi (2022) mendapatkan hasil Burnout berada pada posisi sedang pada karyawan sparks forest adventure sukabumi. Berdasarkan

Hasil temuan yang mendapatkan nilai signifikansi 0,578 diatas 0,05 yang berarti hipotesis ditolak dicerminkan dari dimensi kelelahan mental artinya karyawan merasa perusahaan mampu mengendalikan konflik dan frustrasi karyawan baik yang timbul dari internal maupun eksternal, sehingga tidak menyebabkan karyawan frustrasi dengan pekerjaannya. Hal ini menguraikan bahwa karyawan yang mengalami burnout dikarenakan mengalami kelelahan fisik setiap hari dalam pekerjaannya namun selalu tetap merasa nyaman ditempat kerja dan bahkan karyawan peduli dengan pekerjaannya, sehingga karyawan berpikir untuk menetap pekerjaan lamanya. Namun, Berdasarkan hasil temuan burnout tidak berpengaruh terhadap turnover intention mengartikan kelelahan fisik dan ketidaknyamanan di tempat kerja serta kepedulian terhadap pekerjaan bagus. Dalam kondisi ini buruh sebagai tenaga kasar yang membutuhkan asupan makanan ketika bekerja kasar. Namun dapat disebabkan pembebasan jatah makan dan tempat mess yang cukup dalam kegiatan operasional maka burnout tidak menjadi alasan turnover intention karyawan di CV Emy Catering.

#### 4. “Pengaruh Simultan Terhadap Turnover di CV Emy Catering”

Tabel 4.4 menunjukkan semua hipotesis terdukung terkecuali pada burnout ditolak. Hasil penelitian menunjukkan nilai signifikansi untuk pengaruh stress kerja, Kompensasi, dan Burnout secara simultan terhadap turnover intention adalah Sebesar 0,16 lebih kecil dari 0,05 dan F hitung 3,621 lebih besar dari F tabel, Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh stress kerja, Kompensasi, dan Burnout secara simultan terhadap turnover intention di CV Emy Catering yang akhirnya berpengaruh pada Kinerja yang kurang baik di CV Emy Catering.

#### DAFTAR PUSTAKA

Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29.

<https://doi.org/10.35316/ldarah.2020.V1i1.16-29>

Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). *The Effect Of Compensation And Career On Turnover Intention: Evidence From Indonesia. Journal Of Asian Finance, Economics And Business*, 8(1), 471–478.

---

<https://doi.org/10.13106/Jafeb.2021.Vol8.No1.471>

Junaidi, A., Sasono, E., Wanuri, W., & Emiyati, D. W. (2020). *The Effect Of Overtime, Job Stress, And Workload On Turnover Intention. Management Science Letters*, 10(16), 3873–3878. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.7.02>

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, And The Reconstruction Of Working Life. In New York: Basic Books.*

Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). *Job Strain, Work Place Social Support, And Cardiovascular Disease: A Cross-Sectional Study Of Random Sample Of The Swedish Working Population. American Journal Of Public Health*, 78(10), 1336–1342. <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>

Robbins, Stephen P., Judge, T. A., Angelica, D., Cahyani, R., & Rosyid, A. (2008). *Organizational Behavior*. Penerbit Salemba Empat.

Demerouti, E.; Bakker, A.B.; Nachreiner, F. & Schaufeli, W.B. 2001. *The Job Demands–Resources Model Of Burnout. Journal Of Applied Psychology*, Vol. 86, No. 3, 499–512

Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). *The Effect Of Compensation And Career On Turnover Intention: Evidence From*

Back, C. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., & Chang, S. J. (2020). *Mediating Effects Of Burnout In The Association Between Emotional Labor And Turnover Intention In Korean Clinical Nurses. Safety And Health At Work*, 11(1), 88–96.

<https://doi.org/10.1016/J.Shaw.2020.01.002>

Dipboye, R. L. (2018). 3. *Work Motivation. In The Emerald Review Of Industrial And Organizational Psychology. https://doi.org/10.1108/978-1-78743-785220181006*

Vanchapo, A.R. 2020. *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media

Dewi, V. K., Pujiati., Herni., A., A., Sunarsi., D., & Asrini. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.



---

Edy Sutrisno. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (P. 243).

Chairina, Raden Roro Lia, (2019). Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia ( Studi Kasus Kinerja Perawat Rumah Sakit). Sidoarjo, Zifarama Jawara

Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS  
25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang