



PERAN WORKPLACE SPIRITUALITY DALAM MENURUNKAN TINGKAT BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION

Ana Iswati, Ardian Adhiatma

Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Abstract

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menganalisis peran dari workplace spirituality dalam memoderasi hubungan antara burnout dengan turnover intention di Institut Teknologi Telkom Purwokerto, Fmipa Unimus dan Fsantek Unisnu Jepara. Sumber daya manusia adalah aset dan modal bagi perusahaan. Salah satu bentuk menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan dan mencegah karyawan untuk keluar dari pekerjaan (turnover intention) yang disebabkan oleh burnout dan job demand. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory dengan metode sensus, dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden. Pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyebar googleform kepada dosen dan pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS 3,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout dan job demand berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Sementara workplace spirituality tidak mampu memoderasi hubungan antara burnout maupun job demand dengan turnover intention.

Keywords: burnout, job demand, turnover intention, workplace spirituality

Article Information

Received: 09 Desember 2023

Revised: 10 Februari 2024

Accepted: 15 Maret 2024

*Corresponding Author:
anaiswati@std.unissula.ac.id

PENDAHULUAN

Peran penting sumber daya manusia yang begitu vital bagi perusahaan menjadikan sumber daya manusia adalah aset dan modal bagi perusahaan. Sehingga organisasi harus berupaya menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia agar menjadi aset perusahaan yang mampu mengantarkan perusahaan pada kesuksesan. Salah satu bentuk menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan dan mencegah karyawan untuk keluar dari pekerjaan

(turnover intention). Turnover intention adalah niat dari karyawan untuk meninggalkan tempat kerja dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi (Prawitasari, 2016).

Ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun bisa disebabkan karena beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, tuntutan pekerjaan (job demand) maupun kelelahan yang amat sangat (burnout) (Casmiasi et al., 2015; Diana & Frianto, 2020)

Berdasarkan penelitian (Utami & Sitio, 2021) Job demand secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention, dimana dikatakan bahwa Job demand adalah keadaan karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang ditinjau dari beban kerja yang dapat menjadi sebuah tekanan pada seseorang. Dengan dimensi qualitative demands, employee demands, workload demands, emotional demands. Dan indikator : tuntutan pekerjaan, kualitas kerja, kinerja karyawan, keterampilan (Skill), tekanan waktu, konsentrasi, beban kerja, beban emosional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Budiono, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan burnout terhadap turnover intention. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin menurunkan turnover intention yang terjadi pada karyawannya, maka perusahaan harus menurunkan burnout yang terjadi pada karyawannya. Penelitian lain (Srivastava & Agrawal, 2020) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu, terdapat hubungan positif antara burnout terhadap turnover intention. Karyawan yang mengalami burnout dalam jangka panjang tentu sangat berbahaya, karena kelelahan yang dialami tidak hanya lelah fisik melainkan terjadi pada tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan diri.

Workplace spirituality sebagai alternatif bagi perusahaan dan dunia kerja dalam meminimalisir berbagai macam penyakit atau tekanan mental akibat tuntutan pekerjaan. Menurut penelitian (Pratiwi & Nurtjahjanti, 2020) terdapat hubungan negatif antara workplace spirituality dengan burnout. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi workplace spirituality, maka semakin rendah burnout yang dialami, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah workplace spirituality, maka semakin tinggi burnout yang dialami.

Hubungan antara workplace spirituality terhadap turnover intention sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fitriasari, 2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara workplace spirituality terhadap turnover intention. Dikatakan bahwa penerapan workplace spirituality membentuk persepsi karyawan lebih positif terhadap tempat kerja sehingga intensi turnover karyawan rendah. Sehingga dengan adanya workplace spirituality sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini diharapkan dapat memperlemah atau menurunkan tingkat burnout terhadap turnover intention.

TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Job Demand

Menurut (Love et al., 2007) job demand didefinisikan sebagai stresor psikologis seperti bekerja secara intensif dalam jangka waktu yang panjang, kelebihan beban dan memiliki waktu terbatas untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan dan memiliki tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Dalam (Fox & Dwyer, 1993) job demand adalah stresor psikologis, seperti permintaan untuk bekerja cepat dan keras, memiliki banyak hal untuk dilakukan namun tidak memiliki cukup waktu, dan memiliki tuntutan yang bertentangan.

Burnout

Menurut (Diaz et al., 2007) burnout adalah sindrom psikologis yang disebabkan oleh tekanan dan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung serta idealisme yang tidak sesuai dengan kenyataan, yang berlangsung dari waktu ke waktu yang menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi pribadi.

Turnover Intention

Turnover intention adalah keinginan sadar dan sengaja dari individu untuk pergi dari organisasi. Ketika karyawan melakukan pindah atau keluar dari tempat kerja dengan sengaja dan sadar maka dapat diartikan bahwa karyawan tersebut melakukan turnover intention secara sukarela (Kumar et al., 2018). Ukuran turnover intention didasarkan pada item dari (Bozeman & Perrewe, 2001), sebuah item sampel niat berpindah adalah "Saat ini, saya sedang aktif mencari pekerjaan lain di organisasi yang berbeda."

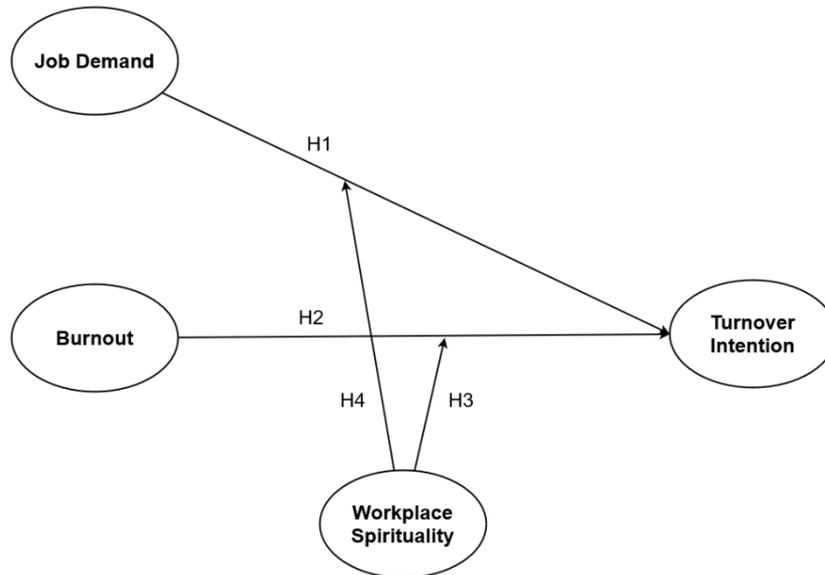
Workplace Spirituality

Spiritualitas di tempat kerja juga dikenal dengan istilah workplace spirituality. Workplace spirituality diartikan bahwa nilai-nilai organisasi yang mendorong rasa tujuan melalui pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas tempat kerja (Giacalone & Jurkiewicz, 2002). Workplace spirituality dapat mempengaruhi misi dan tujuan organisasi serta dapat menjadi fondasi karyawan dalam berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan (Milliman et al., 2003).

Berdasarkan tinjauan teori yang telah dilakukan, maka hipotesis yang dapat dikembangkan sebagai berikut:

- H1 : Job demand berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention.
- H2 : Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention

- H3 : Workplace spirituality mampu memoderasi hubungan antara burnout dengan turnover intention
- H4 : Workplace spirituality mampu memoderasi hubungan antara job demand dengan turnover intention



Gambar 1
Kerangka Berfikir Penelitian

METODE PENELITIAN

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan google form. Link kuesioner google form dikirimkan melalui whatsapp dan email seluruh dosen Institut Teknologi Telkom Purwokerto, seluruh dosen di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam di Universitas Muhammadiyah Semarang dan seluruh dosen di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Dalam waktu 2 bulan didapatkan hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 79 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Value
Job demand -> Turnover Intention	,461	,441	,130	3,558	0,000
Burnout -> Turnover Intention	,252	,263	,098	2,576	0,010
Moderasi 1 WS (BR-TI) -> Turnover Intention	,015	-,009	,098	,151	,880
Moderasi 2 WS (JD-TI)-> Turnover Intention	-,009	,000	,094	,099	,921
Workplace Spirituality -> Turnover Intention	-,172	-,180	,123	1,393	,164

Job demand berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian pada hipotesis antara *job demand* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai koefisien jalur ($O = 0,461$) dan T statistic $3,558 > 1,96$ dengan P value menunjukkan $0,000 < 0,05$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pengujian tersebut mampu menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya bahwa *job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Burnout berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian pada hipotesis antara *burnout* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai koefisien jalur ($O = 0,252$) dan T statistic $2,576 < 1,96$ dengan P value menunjukkan $0,010 < 0,05$, dapat diartikan bahwa pengujian menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pengaruh Moderasi Workplace Spirituality dalam Hubungan antara Burnout dengan Turnover Intention.

Berdasarkan pengujian *workplace spirituality* dalam memoderasi hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* diperoleh nilai koefisien jalur ($O=0,015$) dan T statistic $0,099 < 1,96$ dengan P value menunjukkan $0,921 > 0,05$ yang berarti pengujian mampu menerima H_0 dan menolak H_a . Hasil uji menunjukkan hasil positif dan tidak signifikan, yang artinya bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan tidak signifikan atau tidak mampu dalam memoderasi hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention*.

Pengaruh Moderasi *Workplace Spirituality* dalam Hubungan antara *Job Demand* dengan *Turnover Intention*.

Jika koefisien jalur ($O = -0,172$) dan T statistic $1,393 < 1,96$ dengan P value menunjukkan $0,164 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job demand* yang dimoderasi dengan *workplace spirituality* berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dan tidak signifikan. Bahwa *workplace spirituality* tidak mampu memoderasi hubungan antara *Job demand* terhadap *turnover intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Job demand berperan dalam meningkatnya *turnover intention*, artinya semakin dosen merasa bahwa waktu kerjanya sangat panjang, maka dosen akan semakin merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang. *Burnout* berperan dalam meningkatnya *turnover intention*. Semakin dosen merasa lelah diakhir waktu kerja, maka akan semakin membuat dosen merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang. *Workplace spirituality* tidak mampu memoderasi hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention*, artinya adanya spiritualitas di tempat kerja yang diterapkan oleh perguruan tinggi tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap *turnover intention* yang disebabkan oleh *burnout*. *Workplace spirituality* tidak mampu memoderasi hubungan antara *job demand* dengan *turnover intention*, artinya adanya spiritualitas di tempat kerja yang diterapkan oleh perguruan tinggi tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap *turnover intention* yang disebabkan oleh *job demand*.

REFERENCES

- Bozeman & Perrewé. (2001). The Effect of Item Content Overlap on Organizational Commitment Questionnaire—Turnover Cognition Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 161–173.
- Casmianti, Azis Fathoni, & Andi Tri Haryono. (2015). *Jurnal Pengaruh Job Demand dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang*. 1(1).
- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 17–33. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.303>
- Diaz, R., Zulkaida, A., Psi, S., & Psi, M. (2007). Hubungan antara Burnout dengan Motivasi Berprestasi Akademis pada Mahasiswa Bekerja. *Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma*.

- Fitriasari, N. (2020). Spirituality in The Workplace: Solution to Reduce Nurse Turnover Intention. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 9(2). <https://doi.org/10.18196/jmmr.92125>
- Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (1993). Effects of Stressful Job Demands and Control on Physiological and Attitudinal Outcomes in A Hospital Setting. *Academy of Management Journal*, 36(2), 289–318.
- Giacalone & Jurkiewicz. (2002). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=qmbBeAac-acC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Handbook+of+Workplace+Spirituality+and+Organizational+Performance+By+Robert+A+Giacalone,+Carole+L.+Jurkiewicz&ots=zRGWKEbi83&sig=G1m16HppMpWEVZej8ZGPfGnZ8vA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Kumar, M., Jauhari, H., Rastogi, A., & Sivakumar, S. (2018). Managerial support for development and turnover intention: Roles of organizational support, work engagement and job satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*, 31(1), 135–153. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2017-0232>
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*, 28(6), 513–528. <https://doi.org/10.1108/01437720710820026>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447. <https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- Pratiwi, A. K., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan antara Spiritualitas Kerja dengan Burnout pada Perawat Rawat Inap RSI Sultan Agung Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 269–273. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20195>
- Prawitasari, A. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MANDIRI TUNAS FINANCE BENGKULU. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(2). <https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: A moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1431–1447. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0063>
- Utami, N. Y., & Sitio, V. S. S. (2021). PENGARUH JOB DEMANDS DAN JOB RESOURCES TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN GODREJ INDONESIA. 2(1), 7.