

# Pengaruh *Burnout* dan Komitmen Afektif Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Rumah Sakit YK Madira Palembang

M. Agung Firmansyah<sup>1\*</sup>, Roswaty<sup>2</sup>, Shafiera Lazuardi<sup>3</sup>

<sup>1\*,2,3</sup> Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Indo Global Mandiri,  
Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia.

**Abstrak.** Sumber daya manusia di Rumah Sakit adalah tenaga profesional yang bekerja memberikan pelayanan kesehatan dan merupakan ujung tombak atas kemajuan dari Rumah Sakit. Tekanan pekerjaan yang tinggi, kebosanan dengan rutinitas, serta pendapatan yang kurang memuaskan menyebabkan rendahnya komitmen pada organisasi, selain itu menimbulkan kebosanan (*burnout*) yang dapat mengarah pada keinginan untuk pindah ke tempat kerja yang lain (*turnover intention*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Burnout* dan komitmen afektif terhadap *Turnover intention* Karyawan di Rumah Sakit YK Madira Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan sampel sebanyak 86 responden dengan menggunakan simple random sampling. Teknik analisis data menggunakan uji t dan uji F serta regresi linear berganda. Hasil uji t untuk variabel *burnout* ( $X_1$ ) menunjukkan ada pengaruh *burnout* positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di Rumah Sakit YK Madira Palembang, dimana nilai t hitung untuk variabel *burnout* sebesar  $3,574 > t$  tabel yaitu 1,988, juga ada pengaruh komitmen afektif negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di Rumah Sakit YK Madira Palembang, dimana nilai t hitung untuk variabel komitmen afektif sebesar  $-2,175 > t$  tabel (1,988). Hasil hitung analisis dari uji F, diperoleh nilai F hitung ( $7,727 > F$  tabel (3,06) menunjukkan bahwa variabel  $X_1$  *burnout* dan  $X_2$  komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *turnover intention* di RSLA YK Madira Palembang berdasarkan hasil pengukuran analisis uji F secara simultan. Diharapkan pihak Rumah sakit dan pihak manajemen sebaiknya lebih memperhatikan pekerjaannya terutama dalam hal penentuan target dan pemberian gaji serta insentif memberikan pelatihan, promosi, peningkatan karir dengan tujuan meningkatkan komitmen mereka terhadap perusahaan sehingga bisa mengurangi angka terjadinya *turnover intention*.

**Kata kunci:** *Burnout*; Komitmen Afektif; *Turnover Intention*.

**Abstract.** Human resources at the Hospital are professionals who work to provide health services and are the spearhead of the progress of the Hospital. High job pressure, boredom with routines, and unsatisfactory income lead to low commitment to the organization, besides that it creates boredom (*burnout*) which can lead to the desire to move to another workplace (*turnover intention*). This study aims to determine the effect of *burnout* and affective commitment on employee *turnover intention* at YK Madira Palembang Hospital. This research is a quantitative descriptive study with a sample of 86 respondents using simple random sampling. Data analysis techniques using the t test and F test and multiple linear regression. The results of the t test for the *burnout* variable ( $X_1$ ) show that there is a positive and significant effect of *burnout* on employee *turnover intention* at YK Madira Palembang Hospital, where the t calculated value for the *burnout* variable is  $6.437 > t$  table which is 1.988, there is also a negative and significant affective commitment effect on employee *turnover intention* at YK Madira Palembang Hospital, where the t calculated value for the affective commitment variable is  $-3.162 > t$  table (1.988). The calculated results of the analysis of the F test, obtained the calculated F value ( $23.962 > F$  table (3.06) indicating that the variables  $X_1$  *burnout* and  $X_2$  affective commitment have a positive and significant effect together (simultaneously) on *turnover intention* at RSLA YK Madira Palembang based on the results of the F test analysis measurement simultaneously. It is hoped that hospitals and management should pay more attention to their employees, especially in terms of setting targets and providing salaries and incentives to provide training, promotion, career advancement with the aim of increasing their commitment to the company to reduce the rate of *turnover intention*.

**Keywords:** *Burnout*; Affective Commitment; *Turnover Intention*.

\* Corresponding Author. Email: [magungfirmansyah567@gmail.com](mailto:magungfirmansyah567@gmail.com) <sup>1\*</sup>.

## Pendahuluan

Sumber daya manusia di rumah sakit sangat penting untuk mendukung perkembangan rumah sakit dan merupakan faktor kunci dalam menilai pengembangan mutu pelayanan. Rumah sakit adalah organisasi pelayanan yang memiliki kekhasan dalam hal sumber daya manusia, sarana dan peralatan yang digunakan. Para pekerja di rumah sakit adalah tenaga profesional yang memiliki kompetensi di bidang keperawatan dan kesehatan yang diperoleh melalui pendidikan setara diploma atau strata.

Rumah sakit sebagai lembaga pelayanan kesehatan membutuhkan tenaga kesehatan berkualitas untuk memberikan pelayanan terbaik. Perawat merupakan bagian besar dari staf rumah sakit dan memainkan peran penting dalam memberikan layanan. Namun, saat melatih perawat berkualitas, mereka sering menghadapi tantangan seperti keinginan untuk pindah pekerjaan. Tingkat pergantian (*turnover*) yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan staf rumah sakit, terutama perawat, yang dapat berdampak pada kinerja mereka dalam memberikan pelayanan. Menurut Gillies, tingkat pergantian perawat mencapai 5-10% setiap tahun (Fatiyah, 2023). *Turnover* memberi pengaruh yang sangat besar bagi rumah sakit, karena harus mengeluarkan biaya lagi yang cukup tinggi seperti biaya perekrutan, biaya seleksi, biaya pengembangan, dan proses pelayanan kepada pelanggan menjadi terhambat. Namun, sebelum terjadinya *Turnover*, ada niat keluar atau *Turnover intention* yaitu perilaku pegawai yang berkaitan dengan keinginan secara sukarela untuk meninggalkan organisasi, yang juga dapat memengaruhi status dan kebijakan organisasi dan memengaruhi produktivitas pegawai (Firdaus & Lusiana, 2020). Oleh karena itu, organisasi atau perusahaan harus berupaya mempertahankan karyawan yang ada karena bila terjadi *Turnover* karyawan, perusahaan akan mengalami kerugian yang cukup signifikan, selama masa penggantian, rekan kerja lain harus menyisihkan waktu dari tugas mereka untuk membantu pekerja yang baru dan dampak yang paling fatal adalah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan.

Perusahaan yang bergerak di bidang layanan kesehatan merupakan salah satu tempat kerja terberat yang penuh dengan tekanan. Sektor kesehatan telah menjadi salah satu bidang penelitian yang populer di kalangan ilmuwan yang mempertimbangkan teori dan praktik kelelahan. Kelelahan emosional dapat dipahami sebagai tahap awal dari sindrom Burnout dan didefinisikan sebagai perasaan lelah secara emosional dan berlebihan oleh pekerjaan seseorang (Elvi *et al.*, 2018).

*Burnout* didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya rasa pencapaian diri yang mengarah pada penurunan efektivitas kerja (Santoso *et al.*, 2018). Burnout bukan hanya sekedar kelelahan, melainkan kombinasi dari tanda-tanda fisik (merasa lelah, mudah sakit kepala dan gangguan pencernaan) dan perubahan perilaku (mudah tersinggung dan frustrasi) terhadap lingkungan kerja, yang justru dialami oleh banyak pekerja yang berdedikasi dan berkomitmen (Suwiknyo 2023). Komitmen afektif memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, semakin tinggi komitmen afektif karyawan terhadap organisasi, semakin rendah keinginan mereka untuk berhenti bekerja. Komitmen afektif juga berperan sebagai mediator antara kepemimpinan transformasional dan *turnover intention* karyawan. Dengan kata lain, kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan komitmen afektif karyawan, yang pada gilirannya menurunkan *turnover intention* karyawan. Komitmen afektif mencerminkan tingkat kepercayaan, kesetiaan, dan rasa hormat karyawan terhadap organisasi dan pemimpin mereka (Sethumadhavan & Bharathi, 2017). Masa kerja yang tidak lama mencerminkan rendahnya *continuance commitment* karyawan. Karyawan yang tidak merasa menjadi bagian dari perusahaan juga memiliki komitmen rendah, hal ini terkait dengan komitmen afektif. Tingkat *affective commitment* yang rendah cenderung membuat karyawan mempertimbangkan untuk keluar dari pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain (Fitri, 2018).

Penelitian Sukamto *et al.* (2019) diperoleh hasil Komitmen afektif berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*). Variabel komitmen afektif dari hasil

penelitian ini, belum cukup mampu menjelaskan pengaruh terhadap *turnover intention* secara signifikan.

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya akan memberikan kemampuan terbaiknya untuk organisasi tempat ia bekerja. Komitmen afektif menunjukkan emosi yang kuat terhadap keinginan karyawan untuk mampu beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada sehingga tujuan dan keinginan mereka tetap bekerja di perusahaan dapat tercapai. Komitmen ini juga memotivasi karyawan untuk selalu profesional, komitmen afektif yang tinggi akan meningkatkan produktivitas karyawan berdasarkan kecintaan mereka terhadap perusahaan dan akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Mereka akan terikat dengan organisasi, setia dan tidak mau meninggalkannya (Nabella, 2021).

Berdasarkan studi pendahuluan di RS YK Madira Palembang, Perawat dan Tenaga Medis yang mengalami *Burnout* (kejuhan kerja) terjadi karena tuntutan pekerjaan serta pekerjaan tersebut merupakan sebuah rutinitas yang terjadi dalam jangka waktu yang cukup lama serta terlalu intens dalam pekerjaannya, sehingga karyawan tersebut mengalami kejuhan yang memuncak. Status karyawan yang masih honor bertahun-tahun tanpa adanya kepastian pengangkatan sebagai karyawan tetap, pembagian shift yang tidak merata sehingga menyebabkan karyawan ingin pindah bekerja di tempat lain atau istilahnya *Turnover intention*. RS YK Madira Palembang, senantiasa berupaya untuk meningkatkan komitmen organisasi melalui kegiatan pelatihan-pelatihan, peningkatan kompetensi karir. Berdasarkan hasil studi pendahuluan, beberapa karyawan menyatakan bahwa lingkungan tempat mereka bekerja seperti dari keluarga sendiri, mudah beradaptasi, saling memiliki kepedulian dan merasa menjadi bagian dari perusahaan. Mereka berusaha untuk memajukan perusahaan karena disinilah tempat mereka mencari makan dan memperoleh penghasilan untuk menghidupi keluarga.

Hasil wawancara terhadap 5 orang karyawan bagian medis menjelaskan bahwa rutinitas sehari-hari mereka yang monoton seperti

menghadapi pasien, merawat pasien, membuat laporan keperawatan, menyiapkan laporan pasien saat pergantian shift menimbulkan perasaan bosan. Ditambah lagi dengan beban kerja yang tinggi ketika jumlah pasien bertambah, adanya tambahan pekerjaan seperti membuat laporan, adanya rangkap jabatan, sementara itu gaji yang mereka terima tidak sebanding dengan apa yang mereka kerjakan membuat karyawan kurang nyaman dan tidak ingin bekerja secara maksimal. Mereka juga mengatakan bahwa keinginan untuk turut serta memajukan perusahaan masih kurang. Selain kurangnya sikap keterikatan secara emosional dengan tempat dia bekerja (komitmen afektif), hal ini tentunya akan menyebabkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Perasaan untuk untuk menjadikan rumah sakit ini menjadi tempat mereka mencari kehidupan juga masih sangat mini, mereka bekerja hanya sebagai rutinitas saja. Tujuan penelitian ini ialah menganalisis Pengaruh *Burnout* dan komitmen afektif terhadap *Turnover intention* Karyawan di Rumah Sakit YK Madira Palembang.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2022). Objek penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit YK Madira Palembang yang bekerja di bagian Unit Gawat Darurat dan Unit Perawatan Medis Rawat Inap, dengan kriteria memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang tinggi serta rutinitas yang dijalani setiap hari. Tempat penelitian ini dilakukan di Jl. Jend. Sudirman No.1051, 20 Ilir D. I, Kec. Ilir Tim. I, Kota Palembang, Sumatera Selatan 30114. Selama kurang lebih satu bulan. Penelitian ini memiliki ruang lingkup dalam pelaksanaannya. Ruang lingkup yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pembatasan variabel *Burnout* dan komitmen afektif saja yang menjadi pemicu terjadinya *Turnover intention* di Rumah Sakit YK Madira Palembang. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data

kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, dan observasi. Metode yang digunakan untuk mendapatkan data primer yaitu metode wawancara dan survey dengan menggunakan kuisioner yang dibuat oleh peneliti. Data sekunder adalah data yang diambil dari sumber sekunder. Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dokumentasi,

angket (*Questionnaire*) dan observasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang tercatat di bagian personalia Rumah Sakit YK Madira Palembang yang berjumlah 110 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Teknik simple random sampling*. Menurut Santosa & Hermawan, (2020), teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau secara bersama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel. Jumlah sampel adalah 86 responden.

Hasil dan Pembahasan

Hasil  
Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk masing-masing variable yang telah dilakukan yaitu sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Burnout

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	P1	0,454	0,374	Valid
2	P2	0,668	0,374	Valid
3	P3	0,467	0,374	Valid
4	P4	0,798	0,374	Valid
5	P5	0,586	0,374	Valid
6	P6	0,454	0,374	Valid

Kuesioner X1 variabel *burnout* sebanyak 15 item memiliki nilai r hitung lebih besar dari r table untuk 30 responden yaitu ( $df=n-2 = 30-2 = 28$ ) sebesar 0.374 seperti terlihat pada tabel di atas berdasarkan perhitungan uji validitas.

Berdasarkan uji validitas tersebut untuk menentukan bahwa setiap item pada kuesioner dianggap valid berdasarkan hasil ini, jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komitmen afektif

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	P1	0,464	0,374	Valid
2	P2	0,688	0,374	Valid
3	P3	0,482	0,374	Valid
4	P4	0,427	0,374	Valid
5	P5	0,469	0,374	Valid
6	P6	0,496	0,374	Valid

Berdasarkan tabel 2, diketahui apabila semua pernyataan untuk variable X.2 yaitu komitmen afektif memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka

pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel *Turnover intention*

No	Pernyataan	r hitung	r table	Keterangan
1	P1	0,544	0,374	Valid
2	P2	0,609	0,374	Valid
3	P3	0,551	0,374	Valid
4	P4	0,653	0,374	Valid
5	P5	0,604	0,374	Valid
6	P6	0,611	0,374	Valid

Berdasarkan tabel 3, diketahui apabila semua pernyataan untuk variable Y yaitu *turnover intention* memiliki nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pertanyaan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Sugiyono, (2018) menyatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengevaluasi suatu instrumen berbasis variabel atau konstruk. Instrumen yang menghasilkan data yang sama ketika digunakan berkali-kali untuk mengukur hal yang sama disebut instrumen variabel. Koefisien cronbach alpha digunakan untuk mengukur pengujian reliabilitas dalam penelitian ini bersamaan dengan kriteria pengujian. Instrumen yang reliabel adalah yang memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Field, 2018). Uji reliabilitas instrumen dihitung dengan menggunakan software SPSS 26.0, diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
<i>Burnout</i> (X.1)	0,753	Reliabel
Komitmen afektif (X.2)	0,746	Reliabel
<i>Turnover intention</i> (Y)	0,753	Reliabel

Semua variabel dalam kuesioner penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60, hal ini dapat dilihat dari perhitungan yang dilakukan untuk uji reliabilitas pada tabel di atas. Kuesioner penelitian ditemukan untuk memenuhi asumsi reliabilitas dan dapat diandalkan atas dasar ini.

Uji Normalitas

Tes Kolmogorov-Smirnov merupakan salah satu yang digunakan dalam penelitian ini. Saat menentukan apakah sampel berasal dari populasi dengan distribusi spesifik tertentu, uji Kolmogorov-Smirnov sering digunakan. Kumpulan data sampel dan kumpulan nilai yang terdistribusi normal dengan rata-rata dan standar deviasi yang sama dibandingkan dalam pengujian ini. Singkatnya, tujuan dari pengujian ini adalah untuk menentukan apakah beberapa data berdistribusi normal. Pada perhitungan Kolmogorov Smirnov, hasil pengolahan data kuesioner ditunjukkan di bawah ini dengan menggunakan kriteria pengujian data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dalam penelitian ini digunakan uji perhitungan Kolmogorov untuk mengetahui sebaran data normal atau tidak (Sugiyono, 2018).

Tabel 5. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov (K-S)

n (sampel)	<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<i>P value</i>
86	0,184	0,05

Nilai signifikansinya sebesar 0,184 lebih besar dari 0,05 dapat dilihat dari hasil perhitungan normalitas pada tabel di atas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah garis regresi antara variable X1, X2 dan Y membentuk garis linier atau tidak. Uji ini ditentukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas sebagai prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan

variabel terikat. Adapun hasil uji linearitas untuk masing-masing variable adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas Burnout dengan *Turnover intention*

Variabel	df 1	df2	F	F table	Ket
<i>Turnover intention</i> * Burnout	8	76	0,994	2,062	0,994<2,062 Linear

Berdasarkan tabel 6, tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan nilai F pada output diatas, dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 0,994 lebih kecil dari F tabel pada df1 = 8 dan df2 = 76 dengan nilai probabilitas 0,05 yaitu sebesar

2,062, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear antara variabel *burnout* dengan *turnover intention*.

Tabel 7. Hasil Uji Linearitas Komitmen afektif dengan *Turnover intention*

Variabel	df 1	Df2	F	F table	Ket
<i>Turnover intention</i> * Komitmen Afektif	7	77	0,537	2,130	0,537<2,130 Linear

Berdasarkan tabel 7 tersebut dapat diketahui bahwa berdasarkan nilai F pada output diatas, dapat diketahui bahwa nilai F sebesar 0,537 lebih kecil dari F tabel pada df1 = 17 dan df2 = 70 dengan nilai probabilitas 0,05 yaitu sebesar 2,130, maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan linear antara variabel komitmen afektif dengan *turnover intention*.

Uji T Parsial (t)

Dengan memperhitungkan variabel independen lainnya dianggap konstan, uji t dilakukan untuk menentukan signifikansi peran sebagian variabel independen terhadap variabel dependen. Jika Sig kurang dari 0,05 maka kriteria pengujian dianggap signifikan (Sugiyono, 2018). Uji t parsial yang dilakukan dengan SPSS 25.0 menghasilkan hasil yang tercantum di bawah ini

Tabel 8. Uji t Parsial

Variabel	df	t hitung	Sig.	t tabel
Burnout terhadap <i>Turnover intention</i>	86	3,574	0,000	1,988
Komitmen Afektif terhadap <i>Turnover intention</i>		2,175	0,002	

Tabel 8, menunjukkan bahwa hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X1 burnout memiliki nilai t hitung sebesar 3,574 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih besar dari nilai t tabel untuk df=n-2 = 86-2 = 84 yaitu 1,988 hal ini menunjukkan bahwa H0 ditolak dan H1 ditolak sehingga ada pengaruh secara positif variabel burnout terhadap variabel *turnover intention*. Sementara itu untuk variabel komitmen afektif (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,175 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih besar dari t tabel yaitu 1,988 dan probabilitas 0,05, maka Ho ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh secara negatif

terhadap variabel komitmen afektif terhadap *turnover intention*.

Uji F Simultan (F)

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk memastikan apakah variabel dependen dipengaruhi secara bersamaan oleh semua variabel independen model. Jika sig lebih kecil dari 0,05 atau nilai f hitung lebih besar dari f tabel, maka kriteria uji dianggap signifikan (Sugiyono, 2017). Dengan menggunakan software SPSS 25.0, uji F secara simultan menghasilkan hasil sebagai berikut.



Tabel 9. Uji F Simultan

Variabel		df1	df2	F hitung	Sig.	F tabel
Burnout, Afektif terhadap intention	Komitmen <i>Turnover</i>	2	83	7,727	0,000	3,016

Hasil perhitungan uji F secara simultan memiliki nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dan nilai F hitung diperoleh nilai 7,727 lebih besar dari F tabel dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 83$  yaitu sebesar 3,016, artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga variabel burnout dan komitmen afektif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention* karyawan di RSIA YK Madira Palembang.

Koefisien Korelasi (R)

Sugiyono (2017) menyatakan untuk mengetahui proporsi variabel bebas yang secara simultan berhubungan dengan variabel terikat digunakan analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ). Karena nilai R square berkisar antara 0 sampai 1, apapun di atas 0,5 dianggap baik. Kriteria koefisien korelasi tercantum dalam lampiran. Dengan menggunakan software SPSS 26.0, dihitung koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan hasilnya adalah sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	Nilai R	R Square
1	0,396	0,157

Koefisien korelasi (R) untuk model penelitian adalah 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa terhadap hubungan yang sedang antara masing-masing variabel karena berada pada rentang koefisien relasi 0,400-0,690.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) untuk model adalah 0,157. Tabel diatas menunjukkan bahwa variabel bebas *burnout* X1 dan X2 komitmen afektif dapat menjelaskan variabel terikat Y kinerja sebesar 15,7%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 84,3%.

Pembahasan

Pengaruh Burnout terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis uji t parsial untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai yaitu variabel X1 *burnout* memiliki nilai t hitung sebesar 3,574 lebih besar dari nilai t tabel untuk  $df=n-2 = 86-2 = 84$  yaitu 1,988 hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  ditolak sehingga ada pengaruh antara *burnout* dengan *turnover intention*. Manusia memiliki keterbatasan, terutama keterbatasan fisik yang dapat menyebabkan kelelahan. Kelelahan ini dapat memicu kejenuhan/kebosanan dalam bekerja baik berasal dari individu karyawan atau sifat pekerjaan. Semakin besar beban kerja semakin besar resiko kelelahan kerja. *Burnout* adalah suatu kondisi seseorang yang merasa kehilangan energi dan terjepit baik secara fisik maupun psikologis. *Burnout* lebih banyak dirasakan oleh para pekerja yang pekerjaannya melayani orang lain serta bekerja dengan orang banyak. Sifat pekerjaan yang menuntut secara emosional telah dikemukakan dapat meningkatkan risiko kelelahan yang juga dikaitkan dengan berkurangnya kesenangan karyawan dan tingkat niat *turnover* yang lebih tinggi (keinginan meninggalkan pekerjaan seseorang)(Exacta *et al.*, 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2021), Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Untuk uji parsial, *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intentions* dengan nilai p value 0,000 lebih kecil dari probabilitas 0,05.

Pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis uji t parsial untuk mengetahui pengaruh komitmen afektif terhadap *turnover intention* memiliki nilai t hitung sebesar 2,175 dengan nilai signifikansi 0,002 lebih besar dari t tabel yaitu 1,988 dan probabilitas 0,05, maka  $H_0$

ditolak dan H1 diterima, artinya ada pengaruh negatif komitmen afektif terhadap *turnover intention*. Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif yang tinggi yang dimiliki oleh karyawan atau pegawai RSIA YK Madira Palembang maka akan memperkecil terjadinya *turnover intention* (keinginan untuk pindah ke tempat lain). Penelitian ini berbeda dengan penelitian Sethumadhavan & Bharathi, (2017) Penelitian ini menggunakan analisis dilakukan dengan menggunakan uji chi-square ditemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan niat berpindah (*turnover intention*) dengan nilai  $X^2 = 11,990$  lebih besar dari nilai tabel 9,49. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen afektif yang lebih rendah cenderung meninggalkan organisasi. Studi ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara komitmen afektif dan niat berpindah. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sukanto *et al.* (2019), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komitmen afektif menghasilkan nilai t hitung sebesar -0,863 dan nilai sig 0,394, maka dapat disimpulkan bahwa secara individual komitmen afektif berpengaruh negatif tapi tidak signifikan terhadap variabel *turnover intention*.

### Pengaruh *Burnout* dan Komitmen Afektif terhadap *Turnover intention*

Hasil perhitungan uji F secara simultan memiliki nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 dan nilai F hitung diperoleh nilai 7,727 lebih besar dari F tabel dengan  $df_1 = 2$  dan  $df_2 = 83$  yaitu sebesar 3,016, artinya  $H_0$  ditolak dan H1 diterima sehingga variabel *burnout* dan komitmen afektif secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan di RSIA YK Madira Palembang. Penelitian ini berbeda dengan penelitian (Santi *et al.*, 2020) dimana hasil penelitian *burnout syndrome* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* ( $p=0,610 > \alpha=0,05$ ), tetapi mungkin dapat menjadi penyebab *turnover intention* melalui komitmen organisasi sebagai variabel

perantara. Hasil lain dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* ( $p=0,000 < \alpha=0,05$ ).

## Kesimpulan

Beberapa kesimpulan dapat ditarik dari analisis penelitian dan pembahasan perolehan data kuantitatif (melalui penyebaran kuesioner) terhadap karyawan di RSIA YK Madira Palembang yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya. Ada beberapa yang dapat dijelaskan dalam kesimpulan. Hasil uji t untuk variabel *burnout* menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di Rumah Sakit YK Madira Palembang. Variabel komitmen afektif menunjukkan terdapat pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan di Rumah Sakit YK Madira Palembang. Variabel *burnout* dan komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap *turnover intention* di RSIA YK Madira Palembang. Terdapat hubungan yang sedang antara masing-masing variabel. Variabel *burnout* dan komitmen afektif dapat menjelaskan variabel kinerja sebesar 15,7%, sedangkan variabel lain di luar penelitian ini mempengaruhi sisanya sebesar 84,3%.

## Daftar Pustaka

- Aprilyanti, S. (2017). Pengaruh Usia dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Kasus: PT. OASIS Water International Cabang Palembang). *Jurnal Sistem dan Manajemen Industri*, 1(2), 68. DOI: <https://doi.org/10.30656/jsmi.v1i2.413>
- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Hotel. *Analitika*, 10(2), 69. DOI: <https://doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1791>



- Dwinijanti, L., Adhikara, M. F. A., & Kusumapradja, R. (2020). Job satisfaction and *turnover* intention among public sector nurses: Is workload and burnout the issue? *JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 17(1), 67. DOI: <https://doi.org/10.31106/jema.v17i1.4951>
- Elvi, M., Yildiz, B., & Erdilek Karabay, M. (2018). How Burnout Affects *Turnover* Intention? The Conditional Effects of Subjective Vitality and Supervisor Support. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(1), 47–60. DOI: <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60233>
- Exacta, E. A., Komariah, K., & Saori, S. (2022). Analisis Burnout Dan Work Life Balance Terhadap *Turnover* Intention Di Masa Pandemi Covid-19. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(3), 288–302. DOI: <https://doi.org/10.35145/procuratio.v10i3.2092>
- Fatihah, S. (2023, Januari 6). Review Jurnal: *Turnover* Intention pada Perawat di Rumah Sakit. *kompasiana*.
- Firdaus, F., & Lusiana, H. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover* Intention. *At-Tadbir: jurnal ilmiah manajemen*, 4(1), 1–13. DOI: <https://doi.org/10.31602/atd.v4i1.1874>
- Fitri, N. A. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Turnover* Intention Karyawan Hotel Bintang 3 Di Yogyakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 4(1), 426.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Imaniar, R. R. L., & Sularso, R. A. (2016). Pengaruh Burnout terhadap Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy, dan Kinerja Dokter Muda di Rumah Sakit dr. Soebandi. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, V(2), 46–56.
- Kamelia, & Pratiwi, A. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Usia, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Bima. *Dimensi*, 11(April), 364–385.
- Kismono, G., Rosari, R., & Suprihanto, J. (2018). Faktor-faktor demografik (Jenis kelamin, usia, status pernikahan, dukungan domestik) penentu konflik pekerjaan dan keluarga dan intensi keluar karyawan: Studi pada industri perbankan Indonesia. *Jurnal Siasat Bisnis*, 17(2), 208–224. DOI: <https://doi.org/10.20885/jsb.vol17.iss2.art6>
- Kuswanti, M., Purnamasari, E. D., & Dp, M. K. (2021). Pengaruh Komitmen Afektif , Komitmen Berkelanjutan dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Crumb Rubber Factory di PT . Pinago Utama Sugiwaras, 2(4), 149–165.
- Mahmod, D. R., & Rosari, R. (2020). The impact of burnout toward affective commitment and *turnover* intention. *Jurnal Siasat Bisnis*, 24(1), 18–33. DOI: <https://doi.org/10.20885/jsb.vol24.iss1.art2>
- Nabella, A. N. (2021). Efek Mediasi Affective Commitment Antara Pengaruh Job Embeddedness Terhadap *Turnover* Intention. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9, 1–16.
- Pahleviannur, M. R. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukoharjo: Pradina Pustaka. DOI: <https://doi.org/10.31237/osf.io/jhxxw>

- Perryer, C., Jordan, C., Firns, I., & Travaglione, A. (2010). Predicting *turnover* intentions. *Management Research Review*, 33(9), 911–923. DOI: <https://doi.org/10.1108/01409171011070323>
- Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover Intention*. (D. E. Wiyoto, Ed.) (Cetakan I). Purbalingga: Eureka Media AKSara.
- Rahmi, A., & Mulyadi. (2018). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformatif terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada PT. PLN Banda Aceh. *Jurnal Ilman*, 6(1), 68–76. Diambil dari <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman%0APengaruh>
- Ramlah, S. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Dukungan Supervisor Terhadap *Turnover* Intention Melalui Mediasi Komitmen Afektif. *The 16th University Research Colloquium 2022*, 164–173.
- Ratnasari, A. S. S. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap *Turnover* Intention Salesman. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 19(2), 302–324.
- Sahabuddin, R., Idrus, M. I., & Karim, A. (2021). *Pengantar Statistika*. (2021 Cetaka I, Ed.), Pengantar Statistika. Makassar: Liyan Pustaka Ide. DOI: <https://doi.org/10.14724/2002>
- Samad, A., Memon, S. B., & Maitlo, A. A. (2021). Workplace incivility and *turnover* intention among nurses of public healthcare system in Pakistan. *Independent Journal of Management & Production*, 12(5), 1394–1412. DOI: <https://doi.org/10.14807/ijmp.v12i5.1409>
- Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). the Effect of Burnout Syndrome on *Turnover* Intention Using Organizational Commitment As an Intermediate Variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 109. DOI: <https://doi.org/10.20473/jaki.v8i2.2020.109-122>
- Santosa, & Hermawan, H. (2020). *Metodologi Riset Kuantitatif (Riset Bidang Keperawatan)*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari (Anggota IKAPI).
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., Pemeriksa, B., Republik, K., & Budiatmanto, A. (2018). Burnout , Komitmen Organisasi dan *Turnover* Intention. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13, 62–69.
- Sethumadhavan, & Bharathi, C. K. K. (2017). Impact of affective commitment on employee *turnover* intentions. *International Journal of Management and Development*. <http://ijmds.in/index.php/ijmds/article/view/329%0Ahttp://ijmds.in/index.php/ijmds/article/download/329/310>
- Sondakh, D. (2021). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Manado: Unsrat Press. Diambil dari <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=172933>
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukanto, H., Junarto, Y., Kaihatu, T., Kartika, E. W., Perhotelan, M., & Petra, U. K. (2019). Analisa Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Normatif, dan Komitmen Berkelanjutan terhadap *Turnover* Intention di Dragon Star Surabaya. *Jurnal Universitas Kristen Petra Surabaya*.

- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention*. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29. DOI: <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Suwiknyo, P. (2022). Analysis of the Influence of Aptitude and Attitude on Burnout Rates and Work Performance ( Literature Review of Human Resource Management ), 3(4), 631–643. Diambil dari <https://dinastipub.org/DIJDBM/article/view/1264#>
- Yousaf, A., Sanders, K., & Abbas, Q. (2015). Organizational/occupational commitment and organizational/occupational turnover intentions: A happy marriage? *Personnel Review*, 44(4), 470–491. DOI: <https://doi.org/10.1108/PR-12-2012-0203>.