

**PENGARUH *BURNOUT*, *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DAN KOMPENSASI TERHADAP  
*TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT EFRA TANJUNGPINANG**

Nini Tamalasari<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2\*</sup>, Iranita<sup>3\*</sup>  
Ninitamalasari7@gmail.com

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

***ABSTRACT***

*This study aims to explain the influence of Burnout, Employee Engagement and Compensation On Turnover Intention. The population in the study was 63 employees at PT Efra Tanjungpinang. Sampling with saturated techniques, the number of samples as many as 63 employees. This type of research is quantitative research. On the questionnaire, validity and reliability tests were conducted. The data was analyzed using multiple linear regression analyses, including t-tests, F-tests and determination coefficients. The results showed that partially variable Burnout (X1), Employee Engagement (X2), and Compensation (X3) had a significant effect on Turnover Intention. The test result F obtained a calculated value of F 15,270 with a table value of F 2.76 identifying that the variables Burnout, Employee Engagement and Compensation simultaneously have a significant effect on the variable Turnover Intention (Y). Based on the determination coefficient test, approximately 40.8% of Turnover Intention variables are affected by Burnout, Employee Engagement and Compensation variables. The remaining 59.2% was influenced by other factors not described in this study.*

***Keywords: : Burnout, Employee Engagement and Compensation and Turnover Intention***

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang Masalah**

Industri maritim di Indonesia pada saat ini menunjukkan peningkatan permintaan pasar. Industri maritim dapat didefinisikan sebagai semua perusahaan atau industri yang berkaitan dengan aktivitas di laut, yang termasuk didalamnya adalah transportasi laut, industri galangan kapal, *offshore*, penelitian dan *leisure*. Jadi tidak menutup kemungkinan di daerah Kepulauan Riau tepatnya di Tanjungpinang Mempunyai Industri Galangan Kapal karena di wilayah Kepulauan Riau luas lautnya sangat besar dengan kondisi wilayah Kepulauan Riau yang memiliki luas wilayah lautan lebih besar dibandingkan daratan. Berdasarkan data jumlah karyawan keluar PT Efra Tanjungpinang yang

didapatkan dari HRD PT Efra Tanjungpinang selama 5 tahun terakhir maka dapat dilihat adanya kemungkinan terjadi *Turnover Intention* yang cukup tinggi.

Dari wawancara sepintas yang dilakukan kepada HRD perusahaan PT Efra Tanjungpinang mengenai penyebab kemungkinan terjadinya *turnover intention* yang tinggi karena karyawan mengalami *Burnout* atau kelelahan secara fisik dan mental akibat tuntutan pekerjaan yang kadang tidak bisa dipenuhi oleh karyawan. Banyak karyawan yang bolos kerja dengan berbagai alasan mulai dari sakit, bangun kesiangan dan malas yang membuat karyawan yang merasakan *Burnout* berfikir untuk keluar namun beberapa dari mereka masih ragu untuk keluar dikarenakan pandemi covid-19 yang semakin susah untuk mencari pekerjaan dengan keahlian dan pendidikan yang rendah. Dari wawancara sepintas yang dilakukan kepada HRD perusahaan PT Efra Tanjungpinang mengenai penyebab kemungkinan terjadinya *turnover intention* yang tinggi karena *Employee Engagement* (keterikatan karyawan) yang kurang. Karyawan sering tidak menyelesaikan pekerjaannya secara utuh sesuai target yang telah ditentukan dan hanya melakukan pekerjaan sesuai keterampilannya namun pekerjaan di bidangnya menuntut untuk mempunyai banyak keahlian. Disisi lain pekerjaan yang tidak selesai dikarenakan beberapa karyawan pekerjaannya ditambah untuk melakukan pekerjaan yang bukan di bidangnya oleh atasan membuat karyawan berfikir untuk keluar mencari pekerjaan lain. Dari wawancara sepintas yang dilakukan kepada karyawan perusahaan PT Efra Tanjungpinang mengenai penyebab kemungkinan terjadinya *turnover intention* yang tinggi karena Kompensasi yang tidak sesuai pekerjaan yang diberikan menyebabkan karyawan memilih untuk keluar dari perusahaan tersebut. Gaji beserta tunjangan tidak sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dan karyawan yang berprestasi dalam pekerjaannya jarang diberikan *reward* berupa pujian membuat beberapa karyawan mulai berfikir untuk mencari pekerjaan lain yang sesuai dengan gaji dan pekerjaan yang diberikan namun beberapa dari karyawan yang tadi ingin keluar terkendala dengan pandemi covid-19 sulit mencari pekerjaan dan tanggungan kehidupan sehari-hari yang banyak dikarenakan hampir seluruh karyawan PT Efra Tanjungpinang telah menikah membuat mereka yang tadi ingin keluar memilih untuk bertahan demi mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari.

### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Efra Tanjungpinang?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Efra Tanjungpinang?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Efra Tanjungpinang?
4. Apakah *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Efra Tanjungpinang?

### **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian merupakan jawaban atau sasaran yang ingin dicapai Penulis dalam sebuah penelitian. Sesuai dengan rumusan masalah, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Efra Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Efra Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Efra Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan PT Efra Tanjungpinang.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Variabel Penelitian

Adapun Variabel dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu :

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)  
menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Adapun dalam penelitian ini variabel terikat adalah *Turnover Intention* yang disimbolkan dengan huruf Y.
2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)  
Menurut Sugiyono (2018:57) variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *Burnout* (X1) merupakan Suatu kondisi kelelahan yang di alami karyawan secara fisik maupun mental. Variabel bebas kedua adalah *Employee Engagement* (X2), merupakan aspek psikologis yang dimiliki tiap individu yang melibatkan keterikatan karyawan pada perusahaan. Variabel bebas ketiga yaitu Kompensasi (X3), merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas hasil pekerjaannya baik berupa finansial maupun non finansial.

### Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek / subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Pada PT Efra Tanjungpinang sebanyak 63 orang.

### Sampel

Menurut Sugiyono (2018:139) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan *nonprobability sampling* yakni teknik jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dapat disimpulkan bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 63 orang karyawan pada PT Efra Tanjungpinang.

### Prosedur Pengumpulan Data

Instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak di pergunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Menurut Sugiyono (2018:213) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari *settingan*-nya, data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*), pada laboratorium dengan metode eksperimen, di rumah dengan berbagai responden, pada suatu seminar, diskusi, di jalan dan lain-lain. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Selanjutnya bila dilihat dari segi cara atau teknik pengumpulan data, maka teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan *interview* (wawancara), kuesioner (angket), *observasi* (pengamatan) dan gabungan ketiganya.

### Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan metode data kuantitatif sebagai metode analisis dengan menggunakan program SPSS sebagai alat untuk menguji data tersebut, dengan tujuan untuk mendapat informasi yang efektif yang terdapat dalam data dan hasilnya digunakan untuk memecahkan masalah.

### Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016:52).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016:47).

#### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016 : 154), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak.

#### Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103), uji multikolinearitas bertujuan untuk menuji apakah model regresi yang ada ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen.

#### Uji Heteroskedasrisitas

Menurut Ghozali (2016:134) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau pengamatan ke pengamatan yang lain.

#### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen (Ghozali 2016:86).

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

#### Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini, digunakan uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t) uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) dan uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

#### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji T di gunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel  $X_1, X_2, X_3$  (*Burnout, Employee Engagement* dan *Kompensasi*) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (*Turnover Intention*) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2016:97).

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016:96).

#### Uji Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2016:95) koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur) dalam menjelaskan variasi variabel dependen yaitu *Turnover Intention*. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran suatu data yang dapat dilihat dari nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata dan standar deviasi.

**Hasil Tabel 4-1**  
**Hasil Uji Statistik Deskriptif**

#### Descriptive Statistics

N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
---	---------	---------	------	----------------

BURN OUT	63	19	45	26,79	4,715
EMPLOYEE ENGAGEMENT	63	22	40	29,24	3,491
KOMPENSASI	63	18	40	25,08	4,360
TURNOVER INTENTION	63	6	14	9,97	2,185
Valid N (listwise)	63				

(Sumber : Output Data Olahan SPSS, 2021)

## Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4-2**  
**Hasil Uji One-sample Kolmogorov-Smirnov Test**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.63918349
Most Extreme Differences	Absolute	.071
	Positive	.057
	Negative	-.071
Test Statistic		.071
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

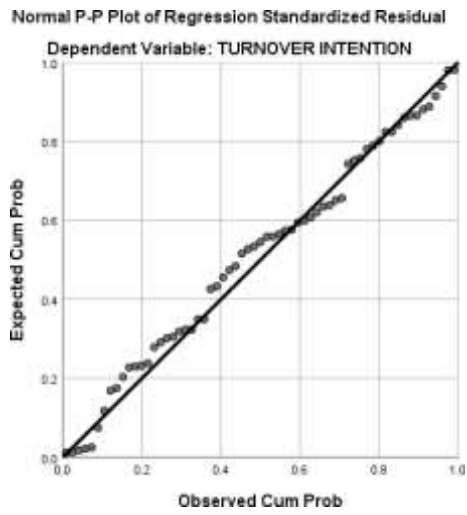
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

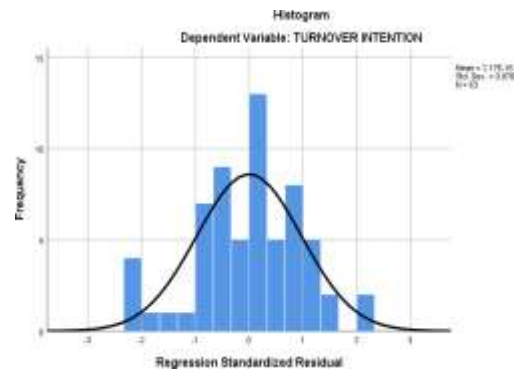
(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 4.20 diatas, dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* dan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah  $> 0.05$ . nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0.200. Hal ini berarti data residual terdistribusi normal.



(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Gambar 4.8 Hasil Grafik P-Plot



(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Gambar 4.7 Hasil Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.7 menunjukkan bahwa dari grafik histogram didapatkan garis kurva normal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti berdistribusi normal. Gambar 4.8 diperoleh hasil bahwa semua data berdistribusi secara normal, sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

### Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 4-3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
<i>Burnout</i>	.996	1.004
<i>Employee Engagement</i>	.930	1.075
Kompensasi	.933	1.072

a. Dependent Variable : *Turnover Intention*

Berdasarkan tabel 4.21 diatas, dapat dilihat hasil perhitungan menunjukkan nilai tolerance variabel independen memiliki nilai tolerance  $> 0.10$  dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan variabel independen memiliki nilai  $VIF < 10$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

### Hasil Uji Heterokedastisitas

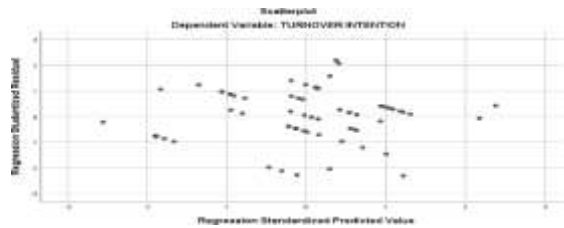
**Tabel 4-4**  
**Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas**

Model	Sig.
1 (Constant)	.156
<i>Burnout</i>	.537
<i>Employee Engagement</i>	.117
Kompensasi	.062

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Dari tabel 4.22 diatas terlihat bahwa tidak ada satupun variable independen yang signifikan secara statistic mempengaruhi variable dependen ABS\_RES. Hal ini terlihat dari probabilitas signifikansinya diatas tingkat kepercayaan 5% maka dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi *Turnover Intention* berdasarkan masukan variabel independen *Burnout*, *Employee Engagement* dan

kompensasi. Namun, untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dengan residualnya SPRESID. Dasar analisis nya apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk polatertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.



**Gambar 4.1 Hasil Grafik ScatterPlot**

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Dapat dilihat pada gambar 4.9 bahwa titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4-5  
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.153	2.363		7.259	.000
BURN OUT	.120	.045	.259	2.649	.010
EMPLOYEE ENGAGEMENT	-.138	.063	-.221	-2.182	.033
KOMPENSASI	-.253	.051	-.506	-5.002	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda dan diinterpretasikan sebagai berikut:



$$\text{Turnover Intention} = 17.153 + 0.120 \text{ Burnout (X1)} + -0.138 \text{ Employee Engagement (X2)} + -0.253 \text{ Kompensasi (X3)} + e$$

## Hasil Uji Statistik t

**Tabel 4-6**  
**Hasil Uji Statistik t**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.153	2.363		7.259	.000
BURN OUT	.120	.045	.259	2.649	.010
EMPLOYEE ENGAGEMENT	-.138	.063	-.221	-2.182	.033
KOMPENSASI	-.253	.051	-.506	-5.002	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 4.24 diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel *Burnout* dengan nilai sig 0.010 dan nilai thitung 2.649. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $0.010 < 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel, didapat bahwa thitung  $>$  ttabel ( $2.649 > 2.001$ ). Maka dalam hal ini, H1 diterima dan H0 ditolak, sehingga *Burnout*(X1) secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
2. Variabel *Employee Engagement* dengan nilai sig 0.033 dan nilai thitung -2.182. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $0.033 < 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel, didapat bahwa thitung  $>$  ttabel, namun thitung memiliki nilai negatif ( $-2.182 < 2.001$ ). Maka dalam hal ini, H2 diterima dan H0 ditolak, sehingga *Employee Engagement* (X2) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).
3. Variabel Kompensasi dengan nilai sig 0.000 dan nilai thitung -5.002. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan thitung dengan ttabel, didapat bahwa thitung  $>$  ttabel, namun thitung memiliki nilai negatif ( $-5.002 < 2.001$ ). Maka dalam hal ini, H3 diterima dan H0 ditolak, sehingga kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y).

## Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

**Tabel 4-7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	129.347	3	43.116	15.270	.000 <sup>b</sup>
	Residual	166.589	59	2.824		
	Total	295.937	62			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BURN OUT, EMPLOYEE ENGAGEMENT

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi 0.000 dan nilai Ftabel 2.76. Ini berarti nilai sig lebih kecil dari 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). Dan berdasarkan perbandingan Fhitung dengan Ftabel ( $F_{hitung} = 15.270$ ,  $F_{tabel} = 2.76$ ,  $df=59$ ) didapat Fhitung 15.270. lebih besar dari Ftabel yaitu 2.76 ( $15.270 > 2.76$ ). Maka dalam hal ini H4 diterima dan H0 ditolak yang menunjukkan bahwa *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4-8**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.661 <sup>a</sup>	.437	.408	1.680

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BURN OUT, EMPLOYEE ENGAGEMENT

(Sumber : Output Data Olahan SPSS Versi 26)

Berdasarkan tabel 4.26 diatas, maka dapat dilihat Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah sebesar 0.408. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 40,8% persentase sumbangan pengaruh variabel independen yaitu *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* pada PT Efra Tanjungpinang sedangkan sisanya sebesar 59,2% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention***

Hasil uji hipotesis pertama yang ditunjukkan pada tabel 4.24 dimana variabel *Burnout* pada PT Efra Tanjungpinang relevan kepada karyawan. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 63 karyawan pada PT Efra Tanjungpinang didalam penelitian ini walaupun awalan diperoleh hasil bahwa sebesar 31,21% menjawab “Tidak Setuju” namun sebesar 30,68% menjawab setuju. berpengaruhnya *Burnout* terhadap *Turnover Intention* didukung dari isi pertanyaan yang paling berpengaruh, walaupun awal pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan nomor 6 menjawab “Tidak Setuju” sebesar 49,2% yang dijawab oleh 31 karyawan dengan pertanyaan (Tangan saya gemetar saat saya sedang marah-marah) namun dapat diperkuat dengan pertanyaan nomor 7 menjawab “Setuju” sebesar 47,6% yang dijawab oleh 30 karyawan dengan pertanyaan (Saya sering merasa bosan ditempat kerja) dan diperkuat dengan pertanyaan nomor 8 menjawab “Setuju” sebesar 47,6% yang dijawab oleh 30 karyawan dengan pertanyaan (Saya merasa kurang bersemangat ketika bekerja).

Hal ini mengindikasikan bahwa *Burnout* yang dialami karyawan berdampak pada *Turnover Intention* di PT Efra Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Efra Tanjungpinang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekel, dkk (2019) yang menyatakan bahwa variabel *burnout* secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa *Burnout* mempengaruhi intensitas keluar karyawan pada Tasik Ria Resort. Semakin tinggi *burnout* yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan, begitu juga sebaliknya.

### **Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention***

Hasil uji hipotesis pertama yang ditunjukkan pada tabel 4.24 dimana variabel *Employee Engagement* pada PT Efra Tanjungpinang relevan kepada karyawan. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 63 karyawan pada PT Efra Tanjungpinang didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebesar 56,34% menjawab “Setuju”. berpengaruhnya *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* didukung dari isi pertanyaan yang paling berpengaruh, pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan nomor 8 menjawab “Setuju” sebesar 60.3% yang dijawab oleh 38 karyawan dengan pertanyaan (Saya cenderung hanya menggunakan keahlian yang saya miliki dan kuasai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan).

Hal ini mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* karyawan berdampak pada *Turnover Intention* di PT Efra Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Efra Tanjungpinang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauzia dan Marwansyah (2020), bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *employee engagement* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT XYZ Bandung.

#### **Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention***

Hasil uji hipotesis pertama yang ditunjukkan pada tabel 4.24 dimana variabel kompensasi pada PT Efra Tanjungpinang relevan kepada karyawan. Dimana berdasarkan hasil tanggapan 63 karyawan pada PT Efra Tanjungpinang didalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa sebesar 47,61% menjawab “Ragu-Ragu”. berpengaruhnya kompensasi terhadap *Turnover Intention* didukung dari isi pertanyaan yang paling berpengaruh, pertanyaan yang paling berpengaruh adalah pertanyaan nomor 6 menjawab “Setuju” sebesar 69,8% yang dijawab oleh 44 karyawan dengan pertanyaan (karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan), didukung oleh pertanyaan nomor 2 menjawab “Tidak Setuju” sebesar 38,1% yang dijawab oleh 24 karyawan dengan pertanyaan (Menurut saya, gaji yang diberikan instansi sudah sesuai dengan kinerja karyawan) dan didukung oleh pertanyaan nomor 4 menjawab “Tidak Setuju” sebesar 39,7% yang dijawab oleh 25 karyawan dengan pertanyaan (Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai).

Hal ini mengindikasikan bahwa kompensasi karyawan berdampak pada *Turnover Intention* di PT Efra Tanjungpinang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Efra Tanjungpinang.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari dan Prahawan (2019) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

#### **Pengaruh *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention***

Pengujian hipotesis yang ke empat bahwasannya variabel *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Efra Tanjungpinang.

Simpulan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekel, dkk (2017) yang menyatakan bahwa Variabel *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis dengan judul Pengaruh *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi Terhadap *Turnover*

*Intention* Karyawan PT Efra Tanjungpinang maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Efra Tanjungpinang.
2. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa *Employee Engagement* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Efra Tanjungpinang.
3. Pengujian secara parsial membuktikan bahwa Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Efra Tanjungpinang.
4. Pengujian secara simultan membuktikan bahwa *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT Efra Tanjungpinang.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, berikut beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti :

1. Diharapkan dalam Variabel *Burnout* mengenai permasalahan kelelahan fisik dan mental ialah karyawan sesekali diberikan hiburan dan dikurangi tekanan dari atasan serta memberikan porsi pekerjaan yang tidak terlalu banyak sesuai dengan bidangnya masing-masing.
2. Diharapkan dalam variabel *Employee Engagement* mengenai permasalahan loyalitas karyawan yang ialah memberikan kebebasan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan cara mereka sendiri tanpa melanggar ketentuan penyelesaian pekerjaan sesuai bidangnya masing-masing serta memperlakukan karyawan dengan adil.
3. Diharapkan dalam variabel Kompensasi mengenai permasalahan gaji, insentif dan kompensasi tidak langsung ialah memberikan gaji sesuai porsi kerja yang diberikan pada tiap bidang masing-masing karyawan. memberikan tunjangan sesuai masa kerja, porsi kerja yang diberikan, serta bidangnya serta tidak lupa memberikan penghargaan berupa pujian kepada karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
4. Diharapkan pada peneliti selanjutnya agar penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi pengembangan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi serta *Turnover Intention*. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat memperluas variabel penelitian yang berpengaruh terhadap *Turnover Intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ekel, Dkk. (2019). *Pengaruh Burnout, Employee Engagement dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan pada Tasik Ria Resort*. Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Fauzia, Nida K dan Marwansyah. (2020). *Pengaruh Employee Engagement terhadap Turnover Intention Studi Kasus PT XYZ Bandung*. Jurnal Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*.
- Heryawati, Septiana. (2017). *Pengaruh Burnout Pada Kepuasan Hidup Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan Bank BPD Kantor Pusat Bank Jateng)*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Napitupulu, Deski S. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan Atasan, Kompensasi, Dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor X*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Pasaribu, Jeppri V. (2019). *Hubungan Dukungan Sosial Dengan Burnout Syndrome Pada Perawat RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
- Prasetyawati, Elizabeth A. (2018). *Hubungan Job Characteristics, Employee Engagement, Dan Komitmen Afektif*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.
- Rahmadani, Fitri. (2017). *Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Fawas Jaya Medan Dengan Lama Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Negeri Islam Sumatera Utara.
- Spiandi, Arief. (2019). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT National Ferrous Kijang Di Kecamatan Tambelan*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wulandari, Evvie A dan Prahiawan, Wawan. (2019). *Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di Unit KCU Kopi Jakarta Barat*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Wulandari, Valentina AP. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Karyawan Tetap Bagian Kesekretariatan Fakultas Kampus I, III dan IV Universitas Sanata Dharma*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.