

**PENGARUH BURNOUT, EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KOMPENSASI TERHADAP
TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA TASIK RIA RESORT***INFLUENCE OF BURNOUT, EMPLOYEE ENGAGEMENT AND COMPENSATION ON
EMPLOYEE TURNOVER INTENTION AT TASIK RIA RESORT*

Oleh:
Nathasia Miranda Ekel¹
Greis M. Sendow²
Irvan Trang³

¹²³Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹nathasiamiranda@gmail.com

²greis_sendow@ymail.com

³trang_irvan@yahoo.com

Abstrak: Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari dan mengatur bagaimana hubungan dan peranan manusia dalam organisasi secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama. *Turnover intention* merupakan permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi, salah satunya terjadi dalam organisasi di Tasik Ria Resort. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Tasik Ria Resort. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah random sampling, dengan sampel 41 responden yang merupakan karyawan Tasik Ria Resort. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Burnout* dan *Employee Engagement* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, sedangkan Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan, dan secara simultan *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention* karyawan. Pengelola dan manajemen Tasik Ria Resort harus memperhatikan hal-hal yang terkait dengan *burnout* dan *Employee Engagement* agar dapat mencegah keinginan keluar karyawan.

Kata Kunci: *burnout, employee engagement, kompensasi, turnover intention.*

Abstract: *Human resource management is a field of management that specializes in studying and regulating how human relationships and roles in the organization are efficient and effective and can be used optimally so as to achieve common goals. Turnover intention is a problem that is often faced by many organizations, one of which occurs in organizations in Tasik Ria Resort. This study aims to determine the effect of Burnout, Employee Engagement and Compensation on employee turnover intentions at Tasik Ria Resort. The sampling technique in this study was random sampling, with a sample of 41 respondents who were employees of Tasik Ria Resort. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of this study indicate that Burnout and Employee Engagement partially have a significant effect on Turnover Intention, whereas Compensation partially has insignificant effect on employee Turnover Intention, and simultaneously Burnout, Employee Engagement and Compensation has a significant effect on employee Turnover intention. Tasik Ria Resort managers and management must pay attention to matters related to burnout and Employee Engagement in order to prevent the desire to leave employees.*

Keywords: *burnout, employee engagement, compensation, turnover intention.*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk berkompetisi saling bersaing guna memperebutkan kedudukan sebagai perusahaan yang unggul. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perusahaan dalam mencapai tujuan tergantung pada aspek sumber daya manusia. Perusahaan yang menyadari akan arti penting sumber daya manusia bagi kelangsungan hidupnya akan memberikan perhatian yang besar pada aspek pengelolaan sumber daya manusia ini. Salah satu permasalahan yang sering dihadapi perusahaan terkait dengan sumber daya manusia ini adalah adanya tingkat *turnover* karyawan yang tinggi. Industri perhotelan dikenal dengan pekerjaan yang padat, jam kerja yang panjang, beban kerja yang berat, *shift* kerja, libur kerja yang tidak teratur serta gaji yang relatif kecil (Chairiza, dkk 2018). Kondisi tingginya tingkat *turnover* karyawan sangat berpengaruh pada industri hotel dikarenakan usaha hotel memiliki fokus dalam memberikan pelayanan sesuai dengan harapan tamu

Memotivasi karyawan agar tidak berada dititik kebosanan atau kelelahan merupakan hal yang sulit dilihat dari perbedaan sikap, prinsip dan rasa antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Permasalahan baik secara pribadi yang timbul di dalam organisasi ditambah dengan permasalahan diluar organisasi mampu memberikan rasa lelah secara psikologis sehingga mulai memunculkan pikiran-pikiran buruk tentang organisasi. Pola kerja yang sama serta kebiasaan yang monoton yang dijalankan oleh para karyawan juga dapat menyebabkan rentan menjadi bosan. Karyawan yang melaksanakan kerja pada *shift* malam diasumsikan rentan terhadap *Burnout* dikarenakan karyawan yang bekerja pada malam hari kurang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan (dari segi fisik) dan tidak dapat bekerja sepenuhnya. Pada karyawan hotel dan restoran, jam kerja yang berupa *shift* serta pekerjaan yang berhubungan langsung dengan pelanggan, diasumsikan lebih sering mengalami *burnout* (Willemse, 2006).

Ketika karyawan sudah terikat (*engaged*) karyawan memiliki suatu kesadaran terhadap tujuan perannya untuk memberikan layanannya sehingga membuat karyawan akan memberikan seluruh kemampuan terbaiknya. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak merasa terikat terhadap organisasi karyawan cenderung memikirkan untuk pindah ke perusahaan atau organisasi lainnya. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Schaufeli & Bakker (2004) dan Jones & Harter (2005) yang mendapatkan hasil bahwa *employee engagement* mempengaruhi intensi *turnover* seseorang.

Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pemberian kompensasi perlu memperhatikan regulasi yang berlaku, system penggajian, kebijakan kompensasi yang didasarkan atas prestasi kerja karyawan serta syarat-syarat lain.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh:

1. *Burnout* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Tasik Ria Resort.
2. *Employee Engagement* terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Tasik Ria Resort.
3. Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Tasik Ria Resort.
4. *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi terhadap *Turnover Intention* karyawan pada Tasik Ria Resort.

TINJAUAN PUSTAKA

Burnout

Demerouti & Bakker (2007), mendefinisikan *burnout* sebagai sindrom psikologis yang muncul ketika karyawan berada pada lingkungan kerja dengan tuntutan pekerjaan yang tinggi ketika sumber daya yang dimiliki perusahaan tersebut rendah, kondisi ini menyebabkan karyawan menjadi kehabisan energi dan karyawan merasa tidak mampu, merasa tidak termotivasi dan kehilangan tanggung jawabnya dalam bekerja. Liu dan Lo (2017) menyatakan bahwa *burnout* sebagai masalah serius bagi organisasi, pengusaha, dan individu. Kelelahan kerja akan mempengaruhi produktivitas, kualitas, kinerja karyawan dan intensitas keluar karyawan.

Employee Engagement

Employee engagement merupakan gagasan dalam perilaku organisasi yang menjadi daya tarik dalam beberapa tahun terakhir. *Engagement* pada karyawan adalah sebuah hubungan yang kuat secara emosional. Individu yang memiliki *engagement* terhadap pekerjaan atau organisasi akan memberikan upaya lebih pada pekerjaannya. Menurut Albrecht (2010) *Employee engagement* atau keterikatan karyawan adalah karyawan yang sepenuhnya terhubung baik secara fisik, kognitif, maupun emosi dengan peran pekerjaan mereka.

Kompensasi

Marwansyah (2014:269), mendefinisikan Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Turnover Intention

Turnover adalah keluar masuknya tenaga kerja dalam suatu perusahaan dalam kurun waktu tertentu Ridlo (2012:4). Hal tersebut dapat terjadi secara sukarela atau tidak, dan juga terkontrol dan tidak dapat dihindari. Pada dasarnya sikap individu yang mempunyai keinginan untuk keluar dari suatu organisasi adalah hal yang umum. Seseorang akan melakukan pekerjaannya sebagai usaha yang disadari untuk mencapai suatu tujuan dari hasil kerja yang dilakukan yaitu memperoleh penghasilan. Menurut Robbins dan Judge (2013), *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi.

Penelitian Terdahulu

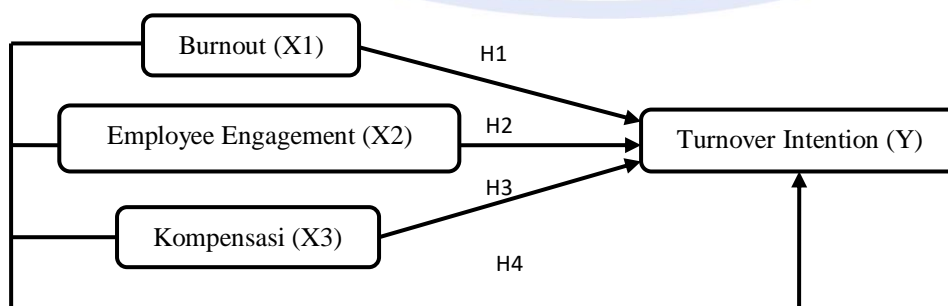
Kurniawati dan Eka (2017) dalam penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Kompensasi, Job insecurity dan Kepuasan kerja Terhadap Turnover Intention. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kompensasi, *job insecurity* dan kepuasan kerja mempengaruhi *turnover intention*. secara parsial kompensasi tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Natalia dan Rosiana (2017) dalam penelitian yang berjudul Analisis pengaruh *employee engagement* terhadap kinerja karyawan dan *turnover intention*. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *employee engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan positif signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tofan Rizki Anggarita (2017) dalam penelitian yang berjudul Hubungan antara *burnout* dan kepuasan kerja dengan intensi *turnover* karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap intensi *turnover* dan variabel kepuasan kerja mempunyai hubungan negatif dengan intensi *turnover*.

Model Penelitian

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber : Kajian Teori dan Kajian Empirik, 2019

- H1 : Burnout berpengaruh signifikan pada Turnover Intention pada Tasik Ria Resort.
 H2 : Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada Tasik Ria Resort
 H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada Tasik Ria Resort
 H4 : Burnout, Employee Engagement dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention karyawan pada Tasik Ria Resort

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sugiyono (2014), menyatakan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Tempat penelitiannya di Tasik Ria Resort Yang bertempat di Jl. Raya Trans Sulawesi, Tasik Ria, Mokupa, Tombariri, Manado, Sulawesi Utara 95351. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Januari 2019 – April 2019.

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Tasik Ria Resort sebanyak 41 karyawan yang juga digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *random sampling*. *Random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana semua individu dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai anggota sampel.

Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah yang didapat atau dikumpulkan secara langsung melalui kuisisioner yang disusun dan dengan teknik wawancara. Sumber data primer pada penelitian ini didapat dari penyebaran angket yang berisi kuisisioner kepada karyawan yang bekerja di Tasik Ria Resort. Data sekunder dari penelitian ini didapat dari Tasik Ria Resort mengenai data *turnover* karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2010), menyatakan metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, angket, dan observasi. Wawancara adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk melakukan penelitian pendahuluan untuk menemukan masalah yang akan diteliti dan juga untuk mengetahui besar kecilnya jumlah responden. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis ke responden untuk dijawab. Teknik pengumpulan data ini dengan mencari referensi-referensi berupa jurnal akademis dan skripsi sebelumnya melalui internet dan perpustakaan.

Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*) yang jumlahnya lebih dari satu terhadap variabel terikat (*dependen*). Model analisis regresi linier berganda digunakan untuk menjelaskan hubungan dan seberapa besar pengaruhnya variabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Wibowo (2012) mengatakan bahwa model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependennya.. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = *Turnover Intention*

a = *Intercept*(Konstanta)

b1 = Koefisien regresi untuk X1

- X1 = *Burnout*
 b2 = koefisien regresi untuk X2
 X2 = *Employee Engagement*
 b3 = koefisien regresi untuk X3
 X3 = Kompensasi
 e = Residu

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

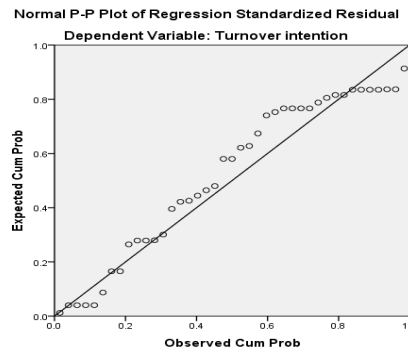
Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Korelasi Person (r)	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
Burnout (X1)	X1.1	0,804	VALID	0,941	RELIABEL
	X1.2	0,893	VALID		
	X1.3	0,861	VALID		
	X1.4	0,837	VALID		
	X1.5	0,829	VALID		
	X1.6	0,861	VALID		
	X1.7	0,837	VALID		
	X1.8	0,837	VALID		
Employee Engagement (X2)	X2.1	0,733	VALID	0,964	RELIABEL
	X2.2	0,959	VALID		
	X2.3	0,920	VALID		
	X2.4	0,727	VALID		
	X2.5	0,920	VALID		
	X2.6	0,959	VALID		
	X2.7	0,920	VALID		
	X2.8	0,727	VALID		
	X2.9	0,920	VALID		
	X2,10	0,959	VALID		
Kompensasi (X3)	X3.1	0,683	VALID	0,905	RELIABEL
	X3.2	0,869	VALID		
	X3.3	0,641	VALID		
	X3.4	0,867	VALID		
	X3.5	0,798	VALID		
	X3.6	0,867	VALID		
	X3.7	0,867	VALID		
Turnover Intention (Y)	Y1	0,798	VALID	0,852	RELIABEL
	Y2	0,843	VALID		
	Y3	0,653	VALID		
	Y4	0,790	VALID		
	Y5	0,659	VALID		
	Y6	0,805	VALID		

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Dari tabel 1 terlihat bahwa korelasi dari masing-masing item terhadap jumlah total skor masing-masing pernyataan untuk variabel X₁, X₂, X₃ dan Y, seluruhnya menghasilkan *pearson correlation* diatas 0.30 dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka keseluruhan item pernyataan variabel penelitian adalah valid. Berdasarkan tabel hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki koefisien *alpha* yang cukup besar yaitu diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. semua pernyataan pada kuesioner dinilai reliabel karena Nilai *Cronbach's Alpha Based on Standardized Item* pada setiap variabel > 0.6

Uji Normalitas



Gambar 2. Grafik P-P Plot

Sumber : Data penelitian yang diolah menggunakan SPSS 23, 2019

Dari Gambar 2, dapat dilihat bahwa data yang ada tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa dari grafik *P-P Plot*, model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

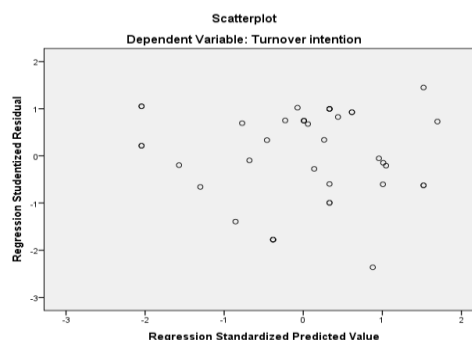
		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Burnout	.369	2.711
	Employee Engagement	.349	2.868
	Kompensasi	.306	3.265

Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

Sumber: Olahan Data SPSS 23, 2019

Dari tabel 2 melihat hasil perhitungan Tolerance menunjukkan bahwa variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih dari 0,1 dengan nilai Tolerance variabel independen *Burnout* 0.369, *Employee Engagement* 0.349, *Kompensasi* 0.306. Sementara itu, hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari variabel independen juga menunjukkan hal serupa yaitu tidak adanya nilai VIF lebih dari 10, dimana masing-masing rasio mempunyai nilai yaitu *Burnout* 2.711, *Employee Engagement* 2.868, *Kompensasi* 3.265. Berdasarkan hasil perhitungan nilai *Tolerance* dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3 : Grafik Scatterplot

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2019

Gambar 3 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.467	1.889		.777	.442		
	Gaya Kepemimpinan	.447	.095	.643	4.697	.000	.369	2.711
	Konflik Interpersonal	.217	.079	.389	2.764	.009	.349	2.868
	Mutasi Kerja	-.106	.126	-.126	-.839	.407	.306	3.265

a. Dependent Variable: TURNOVER_INTENTION

Sumber : Olahan Data SPSS 23, 2019

Persamaan Regresi $Y = 1.467 + 0.447 X_1 + 0.217 X_2 - 0.106 X_3$.

Dari Persamaan regresi linier berganda di Tabel 4, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4 adalah 1.467 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan jika *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi nilainya adalah 0 (nol), maka *Turnover Intention* adalah sebesar 1.467.
2. Koefisien regresi untuk variabel *Burnout* adalah sebesar 0.447. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada *Burnout* sementara *Employee Engagement* dan Kompensasi diasumsikan tetap, maka besarnya *Turnover Intention* akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.447.
3. Koefisien regresi untuk variabel *Employee Engagement* adalah sebesar 0.217. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada *Employee Engagement* sementara *Burnout* dan Kompensasi diasumsikan sama, maka *Turnover Intention* besarnya akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0.217.
4. Nilai koefisien regresi Kompensasi sebesar -.106. Hal ini menjelaskan bahwa setiap perubahan sebesar satu persen pada Kompensasi sementara *Burnout* dan *Employee Engagement* diasumsikan sama, maka besarnya *Turnover Intention* akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar -.106.

Uji Hipotesis

Tabel 5. Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary ^b						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.863 ^a	.744	.724	2.56716	1.048	

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Burnout, Employee Engagement

b. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Hasil olahan data, 2019

Berdasarkan Tabel 4.9, maka dapat diketahui nilai R² yang dihasilkan sebesar 0.744 atau 74.4%. Angka ini menjelaskan bahwa *Turnover Intention* di Tasik Ria Resort dipengaruhi oleh faktor *Burnout* (X₁), *Employee Engagement* (X₂), dan Kompensasi (X₃) sebanyak 74.4%, sedangkan sisanya 25.6% dipengaruhi oleh faktor-faktor atau variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis

Tabel 6. Uji Statistik F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	709.768	3	236.589	35.899	.000 ^b
	Residual	243.842	37	6.590		
	Total	953.610	40			

a. Dependent Variable: Turnover intention

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Burnout, Employee Engagement

Sumber: Hasil olahan data, 2019

Dari tabel 6 dapat dilihat bahwa hasil analisis menghasilkan nilai Fhitung sebesar 35.899 sementara Ftabel sebesar 2.85 ini berarti nilai Fhitung > Ftabel, sehingga H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini menjelaskan bahwa dalam penelitian ini variabel *Burnout*, *Employee engagement* dan Kompensasi secara bersama-sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel *Turnover Intention*.

Tabel 7. Uji Statistik t

		Coefficients ^a		
del		t	s	
1	(Constant)	.777	.442	
	Burnout	4.697	.000	
	Employee Engagement	2.764	.009	
	Kompensasi	-.839	.407	

a. Dependent Variable: Turnover intention

Sumber: Hasil olahan data, 2019

PEMBAHASAN

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis, 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. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Tofan Rizki Anggarita (2018).

Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Tasik Ria Resort. Hal tersebut dapat disebabkan adanya karyawan muda yang berusia 25-35 tahun di Tasik ria resort yang berjumlah 24 orang yang juga merupakan responden, sehingga hal tersebut dapat mendorong munculnya keinginan karyawan untuk keluar. Semakin tinggi usia seseorang, semakin rendah *turnover intention* (Mobley,1986). Karyawan yang lebih muda lebih tinggi kemungkinan untuk keluar dan mencari pekerjaan yang baru. Selain itu karyawan yang lebih muda mungkin mempunyai kesempatan yang lebih banyak untuk mendapat pekerjaan baru, sehingga dengan demikian lebih mempermudah mobilitas pekerjaan. Mungkin juga karyawan yang lebih muda mempunyai harapan-harapan yang tidak terpenuhi pada pekerjaannya (Porter dan Steer;Wanous dan Mobley,1986). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh Jessica Natalia dan Elvin Rosiana (2017).

Pengaruh Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis, variabel kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi yang dirasa cukup baik dan sesuai dengan kerja karyawan di Tasik Ria Resort sehingga dapat mencegah penyebab *turnover intention* di resort ini tidak meningkat. Walaupun kompensasi yang diterima oleh para karyawan di resort ini mungkin tidak sama secara keseluruhan, tetapi pihak

pengelola dan manajemen tetap memperhatikan kesejahteraan dari masing-masing dari mereka lewat faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini misalnya fasilitas dan lain sebagainya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Kurniawati dan Dina Eka (2017).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa faktor:

1. *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*
2. *Employee Engagement* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*
3. Kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*
4. *Burnout*, *Employee Engagement* dan Kompensasi, secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Tasik Ria Resort .

Saran

Berdasarkan kesimpulan maka saran diuraikan sebagai berikut :

Pengelola dan manajemen Tasik Ria Resort harus memperhatikan hal-hal yang terkait dengan *burnout*, jenuh ketika menghadapi suatu pekerjaan atau rutinitas setiap harinya memang wajar tetapi jika hal ini tidak ditanggapi oleh manajemen maka hal ini akan berakibat fatal. *employee engagement* yang masih kurang di Tasik Ria Resort perlu diperhatikan sebab dan akibatnya agar dapat segera di cari solusi terbaik agar *employee engagement* dapat menjadikan alasan menurunnya *turnover* karyawan . menjadi acuan untuk penelitian selanjutnya untuk meneliti variabel-variabel lain diluar variabel ini yang belum diteliti yang berkaitan dengan keinginan keluar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, S. 2010. *Handbook of Employee Engagement: Perspectives, Issues, Research and Practice*. UK: Edward Elgar Publishing.
- Anggarita, T. R. 2017. Hubungan Antara *Burnout* Dan Kepuasan Kerja Dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan PT. Hanil Indonesia. *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Mummadiyah Surakarta*. <http://eprints.ums.ac.id/56345/19/Naspub.pdf>. Diakses pada Rabu 20 November 2019.
- Chairiza, D., Zulkarnain., Zahreni, S. 2018. Pengaru *Burnout* dan *Employee Engagement* terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Hotel. *Jurnal Magister Psikologi UMA*, Vol.2. <http://dx.doi.org/10.31289/analitika.v10i2.1791>. Diakses pada 03 Desember 2019.
- Demerouti, E., & Bakker, A.B. 2007 . The oldenberg burnout inventory: A good alternative to measure burnout (and engagement). *Measurement of Burnout and Engagement*. Diakses pada 28 Oktober 2019
- Jones, J.R. & Harter, J.K. (2015). Race effects on the employee engagement – turnover intention relationship. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11 (2), 78-88.
- Kurniawati., Eka, D. 2017. Analisis Pengaruh Kompensasi, *Job insecurity* dan Kepuasan kerja Terhadap *Turnover Intention* karyawan BTN Syariah Semarang. *Skripsi*. Jurusan Perbankan Syariah S1, Fakultas Ekonomi dan Bsnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Salatiga. <http://e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id/2473/1/skripsi.pdf>. Diakses pada 10 agustus 2019.
- Liu, H. L., dan Lo, V. hwei. 2017. *An Integrated Model of Workload, Autonomy, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Taiwanese Reporters*. *Asian Journal of Communication*. 28(2): 1-17. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber DayaManusia -2/E*. Alfabeta, Bandung.

- Natalia, J., Rosiana, E. 2017. Analisa Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Dan *Turnover Intention* Di Hotel D'season Surabaya. Jurnal Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjNkuLzzfblAhXJyGHeq9DV4QFjAAegQIABAH&url=https%3A%2F%2Fmedia.neliti.com%2Fmedia%2Fpublications%2F85759-ID-analisa-pengaruh-employee-engagement-ter.pdf&usg=AOvVaw0e_N1MMDw6o4CDaEF2y97C. Diakses pada Rabu 20 November 2019.
- Ridlo, I. 2012. *Turnover Karyawan “Kajian Literatur”*. Public Health Movemet Indonesia. Surabaya.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education. http://bba12.weebly.com/uploads/9/4/2/8/9428277/organizational_behavior_15e_-_stephen_p_robbins_timothy_a_judge_pdf_qwerty.pdf
- Schaufeli, Wilmar and Bakker, Arnold. (2004). *Occupational Health Psychology Unit - Utrecht University. Utrecht Work Engagement Scale, 4-5*.
- Suharsimi, A. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono. 2001. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta, Bandung.
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo, A. D. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian*. Gava media, Yogyakarta.
- Willemsse, S.A. (2006). *Burnout. Coping and Engagement in the hospitality industry*. (Mini-Dissertation). North-West University, Potchefstroom Campus, Potchefstroom.

