

PENGARUH INDIVIDUAL CHARACTERISTICS DAN ORGANIZATIONAL ENVIROMENT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI BURNOUT SYNDROME SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN ENREKANG

Ramadhan^{*1}, Muhammad Hidayat², Badaruddin³

¹ Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

² Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³ Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ¹ramadhanaprilio@gmail.com, ²hidayat@stienobel-indonesia.ac.id, ³badar@stienobel-indonesia.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Individual Characteristics dan Organizational Environment terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome sebagai variabel intervening Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang pada bulan Oktober 2022. Data yang digunakan dalam penelitian merupakan data primer yang dikumpulkan melalui survei kuesioner secara langsung dan menggunakan sampel 75 Pegawai yang bekerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Analisis data menggunakan analisis Partial Least Square (PLS) untuk menguji hipotesis 1, 2, 3, 4, 5, 6 dan 7. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Individual Characteristics berpengaruh terhadap Burnout Syndrome (2) Organizational Environment berpengaruh terhadap Burnout Syndrome (3) Individual Characteristics berpengaruh terhadap Turnover Intention (4) Burnout Syndrome berpengaruh terhadap Turnover Intention (5) Individual Characteristics berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome (6) Organizational Environment berpengaruh terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Sedangkan Variabel Organizational Environment berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Turnover Intention.

Kata kunci : Individual Characteristics, Organizational Environment, Turnover Intention, Burnout Syndrome

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of individual characteristics and organizational environment on turnover intention through burnout syndrome as an intervening variable for employees of the Regional Secretariat of Enrekang Regency. This research approach used survey research conducted at the Regional Secretariat of the Enrekang Regency in October 2022. The data used in the study were primary data collected through direct questionnaire surveys and used a sample of 75 employees working at the Regional Secretariat of Enrekang Regency. Data analysis used Partial Least Square (PLS) analysis to test hypotheses 1, 2, 3, 4, 5, 6 and 7. The results showed that (1) Individual Characteristics have an effect on Burnout Syndrome (2) Organizational Environment has an effect on Burnout Syndrome (3) Individual Characteristics affect Turnover Intention (4) Burnout Syndrome affects Turnover Intention (5) Individual Characteristics affect Turnover Intention through Burnout Syndrome (6) Organizational Environment influences Turnover Intention through Burnout Syndrome at the Regional Secretariat of Enrekang Regency. While the Organizational Environment variable has a positive but not significant effect on Turnover Intention.

Keywords: Individual Characteristics, Organizational Environment, Turnover Intention, Burnout Syndrome

PENDAHULUAN

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Sukwandi dan Meliana, 2014). Booth & Hamer (2015) mengartikan turnover intention adalah dampak terburuk dari ketidakmampuan suatu organisasi dalam mengelola perilaku karyawan sehingga karyawan merasa memiliki keinginan untuk berpindah kerja yang tinggi. Turnover intention juga merupakan ketidakpuasan terhadap suatu pekerjaan yang dapat memicu keinginan seseorang untuk keluar mencari pekerjaan yang baru (Firman, 2016).

Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang terdapat dua golongan pegawai yaitu Pegawai Tetap dan Pegawai Tidak Tetap. Fenomena yang terjadi di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang adalah ketidakamanan kerja yang dirasakan pegawai karena kurangnya kesempatan karir yang akan didapatkan. Hal ini akan memicu pegawai supaya mencari peluang kesempatan karir yang lebih menjanjikan. Keinginan berpindah pegawai akan menjadi meningkat dan akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut yang semakin menurun. Fenomena yang terjadi Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang adalah ada beberapa pegawai yang merasakan ketidakamanan kerja namun ia tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya. Alasan beberapa pegawai ini tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaannya adalah kekhawatiran pegawai akan pekerjaan yang akan di dapatkannya tidak lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Selain itu rasa nyaman yang didapatkan di tempat kerjanya dikhawatirkan tidak bisa ia dapatkan lagi di tempat kerja yang baru. Oleh karna itu beberapa pegawai ini tetap untuk tetap bertahan di tempat kerjanya sekarang.

Individual Characteristics menurut Dalimunthe (2012) adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Fenomena Individual Characteristics pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dilihat dari dimensi kepribadian. Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu Individual Characteristics pada pegawai. Baik buruknya Individual Characteristics pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya. Dalam hal ini ditunjukkan bahwa pegawai yang satu dengan yang lain tidak saling berinteraksi dan tidak saling bekerjasama dalam melakukan kegiatan yang dilakukan, sehingga kegiatan yang dilakukan tidak berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan dan pegawai belum mampu menafsirkan kesan dari pekerjaan yang dilakukan baik dari pegawai lama maupun pegawai baru.

Keberhasilan organisasi dalam menjaga eksistensi dan mencapai keberhasilan dipengaruhi oleh kinerja perusahaan dan kinerja pegawainya, untuk mencapai kinerja yang diharapkan, Organizational Enviroment juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap pegawai dan organisasi harus memiliki komitmen yang kuat, hubungan yang baik antara pegawai satu dengan yang lain maupun pegawai dengan atasan. Organizational Enviroment adalah fitur yang berasal dari model manajemen yang diadopsi oleh organisasi, melalui struktur atau strategi dan budaya dalam mewujudkan sifat hubungan dan keanggotaan (Said. 2014).

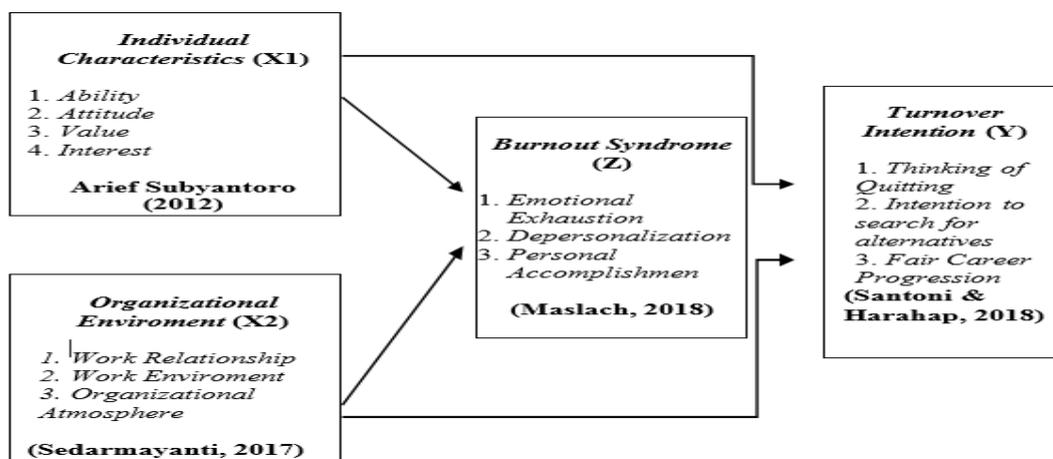
Burnout syndrome merupakan kumpulan dari gejala akibat kelelahan, baik secara fisik maupun mental yang termasuk di dalamnya berkembang konsep diri yang negatif,

kurangnya konsentrasi serta perilaku kerja yang negatif (Maslach, 2018). Burnout merupakan menifestasi dari ketidakseimbangan antara tuntutan dengan apa yang harus dilakukan untuk memenuhi tuntutan tersebut sehingga terjadi penurunan nilai-nilai pribadi, martabat dan jiwa individu (Maslach & Leither, 2018). Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten Enrekang yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten. Karena hal tersebut sehingga menyebabkan pegawai di Sekretariat Daerah mudah mengalami burnout.

Seperti fenomena yang terjadi Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang seperti ini sudah mengarah pada kelelahan kerja yang cukup tinggi atau disebut burnout, yakni dengan adanya gejala-gejala yang dapat ditangkap dalam observasi maupun dalam interview yakni dengan banyak Pegawai yang ijin dengan alasan sakit kepala dan merasakan sakit pada anggota badan dan rasa kantuk yang terus menerus terjadi saat jam kerja berlangsung. Selain itu sesama Pegawai mudah marah dan mudah tersinggung terhadap omongan rekan kerja yang tujuan sebenarnya yakni hanya sekedar bercanda, dan juga mudah tersinggung oleh perintah-perintah dari atasan. Pegawai juga banyak yang sinis terhadap sesama Pegawai maupun kepada atasan dan Organisasi, serta kurang puas terhadap hasil kerja sendiri dan kurang peduli dengan lingkungan sekitar termasuk rekan kerja. Adanya jam istirahat sangat ditunggu oleh beberapa Pegawai untuk rehat dari rutinitas kerja. Adanya gejala-gejala yang dapat ditangkap dalam observasi maupun dalam interview yakni dengan meningkatnya frekuensi tidak masuk kerja pada Pegawai yang terbukti dari daftar absensi Pegawai, dan sebagian didapat dari hasil interview pada seorang Pegawai yang merasakan kebosanan saat sedang bekerja yang dirasa monoton sehingga membuatnya selalu memperhatikan jam istirahat/jam pulang, sehingga hal tersebut mengindikasikan menurunnya daya konsentrasi sebagai tanda dari terjadinya kelelahan kerja.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tujuh hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Individual Characteristics berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout Syndrome pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
2. Organizational Enviroment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Burnout Syndrome pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
3. Burnout Syndrome berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
4. Individual Characteristics berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
5. Organizational Enviroment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
6. Individual Characteristics berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.
7. Organizational Enviroment berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2017). Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang. Waktu penelitian dilakukan mulai Oktober 2022. Sampel penelitian sebanyak 75 orang yang merupakan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang.

Teknik analisis data menggunakan analisa Partial Least Square (PLS) yang Tujuan dari penggunaan (Partial Least Square) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dalam penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemprediksian..

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Outer Model

Model pengukuran (outer model) digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas kuesioner untuk memastikan bahwa item-item pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dapat dimengerti oleh responden. Menurut Wiyono (2011: 403), validitas dapat ditentukan dengan convergent validity (outer model) dengan nilai loading factor 0,50 sampai 0,60 sudah dianggap cukup dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai AVE harus diatas 0,50. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan nilai loading factor $\geq 0,70$ dan nilai AVE $\geq 0,50$. Hasil Smart PLS dengan menghasilkan loading factor sebagai berikut:

Tabel 1. Nilai Loading Factor

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
1	IC.1	0,736	Valid

No	Item Pertanyaan	Nilai	Status
2	IC.2	0,847	Valid
3	IC.3	0,802	Valid
4	IC.4	0,782	Valid
5	OE.1	0,743	Valid
6	OE.2	0,827	Valid
7	OE.3	0,756	Valid
8	OE.4	0,734	Valid
9	BS.1	0,767	Valid
10	BS.2	0,790	Valid
11	BS.3	0,775	Valid
12	BS.4	0,765	Valid
13	BS.5	0,792	Valid
14	TI.1	0,799	Valid
15	TI.2	0,778	Valid
16	TI.3	0,759	Valid
17	TI.4	0,738	Valid
18	TI.5	0,794	Valid

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS

Berdasarkan data tabel di atas, semua item pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 2. Nilai Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	Average Variance Extracted (AVE)
Individual Characteristics	0,802	0,807	0,871	0,605
Organizational Enviroment	0,764	0,764	0,850	0,628
Burnout Syndrome	0,837	0,837	0,884	0,586
Turnover Intention	0,832	0,833	0,882	0,599

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa nilai Average Variance Extracted (AVE) untuk semua variable berada pada nilai > 0,5 dan dinyatakan valid serta nilai loading faktornya diatas 0,7, sehingga semua item pertanyaan dalam kuisisioner sudah memenuhi persyaratan validitas.

Discriminant Validity merupakan model pengukuran dengan refleksif indicator dinilai berdasarkan crossloading pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Metode lain untuk menilai discriminant validity yaitu dengan membandingkan nilai squareroot of average variance extracted (AVE). Dari hasil kalkulasi diperoleh data berikut:

Tabel 3. Nilai Discriminant Validity

No	Item	Individual Characteristics	Organizational Enviroment	Burnout Syndrome	Turnover Intention
1	IC.1	0,736	0,548	0,659	0,681
2	IC.2	0,847	0,691	0,789	0,785

No	Item	Individual Characteristics	Organizational Enviroment	Burnout Syndrome	Turnover Intention
3	IC.3	0,802	0,667	0,705	0,732
4	IC.6	0,782	0,571	0,701	0,694
5	OE.1	0,575	0,743	0,649	0,641
6	OE.2	0,643	0,827	0,675	0,666
7	OE.5	0,581	0,756	0,668	0,656
8	OE.6	0,600	0,734	0,649	0,666
9	BS.1	0,758	0,635	0,767	0,778
10	BS.2	0,632	0,666	0,790	0,753
11	BS.3	0,720	0,716	0,775	0,767
12	BS.4	0,770	0,682	0,765	0,769
13	BS.5	0,616	0,653	0,792	0,735
14	TI.1	0,738	0,605	0,803	0,799
15	TI.2	0,641	0,715	0,733	0,778
16	TI.3	0,724	0,645	0,745	0,759
17	TI.4	0,765	0,634	0,760	0,738
18	TI.6	0,662	0,730	0,743	0,794

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS

Nilai ini merupakan nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

Composite reliability. Nilai ini merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada view latent variable coefficients. Untuk mengevaluasi composite reliability terdapat dua alat ukur yaitu internal consistency dan cronbach's alpha. Dalam pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,80 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4. Nilai Composite Reliability

No	Variabel	Composite Reliability	Status
1	Organizational Enviroment	0,871	Reliabel
2	Burnout Syndrome	0,850	Reliabel
3	Turnover Intention	0,884	Reliabel
4	Individual Characteristics	0,882	Reliabel

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS

Dari data di atas, terlihat bahwa semua variabel terbukti reliabel dengan nilai Composite Reliability $\geq 0,70$. Nilai Composite Reliability terendah 0,850 pada variabel Burnout Syndrome dan nilai tertinggi 0,884 pada variabel Turnover Intention. Untuk nilai Composite reliability > 0,8 memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Average Variance Extracted (AVE). Nilai ini dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas kuisisioner dengan batasan untuk reliable apabila nilai Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Validitas konvergen mempunyai makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Perwakilan tersebut dapat didemonstrasikan melalui unidimensionalitas yang dapat diekspresikan dengan menggunakan nilai rata-rata varian yang diekstraksi (Average

Variance Extracted / AVE). Dalam penelitian ini diperoleh data Average Variance Extracted (AVE) seperti terlampir pada tabel berikut:

Tabel 5. Nilai Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Status
1	Individual Characteristics	0,605	Valid
2	Organizational Enviroment	0,628	Valid
3	Burnout Syndrome	0,586	Valid
4	Turnover Intention	0,599	Valid

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai AVE diatas 0,50 yang memilik makna bahwasannya semua variable dengan indikatornya dapat dikatakan valid dan reliabel. Nilai yang diperoleh dari tabel olahan data PLS diatas dengan nilai AVE terrendah 0,586 pada variabel Burnout Syndrome dan nilai AVE tertinggi 0,628 pada variabel Organizational Enviroment.

Cronbach's Alpha merupakan uji reliabilitas yang dilakukan memperkuat hasil dari composite reliability. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7.

Tabel 6. Nilai Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Status
1	Individual Characteristics	0,802	0,871	Reliabel
2	Organizational Enviroment	0,764	0,850	Reliabel
3	Burnout Syndrome	0,837	0,884	Reliabel
4	Turnover Intention	0,832	0,882	Reliabel

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS

Berdasarkan data tabel diatas hasil dari kalkulasi Smart PLS diperoleh nilai cronbach's alpha untuk semua item variable dengan nilai cronbach's alpha > 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwasannya kuisisioner yang digunakan sudah reliable. Nilai cronbach's alpha terendah 0,764 pada variable Organizational Enviroment sedangkan nilai cronbach's alpha tertinggi 0,837 pada variable Burnout Syndrome.

Inner Model

Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten diantaranya dengan uji R-Square (R2). Nilai R Square adalah koefisien determinasi pada konstruk endogen. Menurut Chin (1998), nilai R square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 (lemah). Uji R2 (uji R- square). R2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil nilai R2 yang digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan:

Tabel 7. Nilai R-Square

No	Variabel	R-square	R-square adjusted
1	Burnout Syndrome	0,877	0,874
2	Turnover Intention	0,964	0,962

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square variabel Burnout Syndrome sebesar 0,877 artinya variabel Burnout Syndrome dapat dijelaskan oleh variabel Individual Characteristics dan Organizational Environment sebesar 87,7%, sedangkan sisanya sebesar 12,3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Nilai R-Square pada variabel Turnover Intention sebesar 0,964 artinya variabel Turnover Intention dapat dijelaskan oleh variabel Individual Characteristics, Organizational Environment, dan Burnout Syndrome sebesar 96,4%, sedangkan sisanya sebesar 3,6% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Penilaian goodness of fit juga dapat dijelaskan melalui nilai dari nilai Q-Square. Nilai dari Q-Square memiliki arti yang sama dengan nilai dari coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi nilai dari Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Penentuan nilai Q-Square dapat diselesaikan dengan persamaan sebagai berikut:

$$Q\text{-Square} = 1 - [(1 - R^2_1) (1 - R^2_2)]$$

Dimana:

R^2_1 = Nilai R-Square *Burnout Syndrome*

R^2_2 = Nilai R-Square *Turnover Intention*

Sehingga diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut: Q-Square:

$$Q_2 = 1 - (1 - R_1^2) \times (1 - R_2^2)$$

$$Q_2 = 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)]$$

$$Q_2 = 1 - (1 - 0,887) \times (1 - 0,964)$$

$$Q_2 = 1 - (0,113 \times 0,036)$$

$$Q_2 = 1 - 0,004$$

$$Q_2 = 0,996$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari persamaan diatas, diperoleh nilai Q-Square sebesar 0,996. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 99,6%. Sedangkan sisanya sebesar 0,4% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang sangat baik.

Pengaruh Langsung Dan Secara Tidak Langsung

Pada penelitian ini selain untuk mengetahui pengaruh secara langsung (direct) juga untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung (indirect) antara variabel yang mempunyai efek mediasi atau intervening. Syarat dapat dilakukannya pengujian efek mediasi adalah jika pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen signifikan. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi maka pengujian efek mediasi tidak dapat dilanjutkan. Penilaian efek tidak langsung dapat dilihat melalui signifikansi nilai p-value of indirect effect dan nilai Variance Accounted For (VAF). Ketentuan p-value adalah kurang dari 0.05. Nilai VAF berkisar antara 0 sampai 1, semakin tinggi nilai VAF menunjukkan bahwa efek mediasi yang sempurna. VAF dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$VAF = \frac{axb}{axb + c} \times 100$$

Dimana:

a = nilai koefisien jalur dari X ke Z

b = nilai koefisien jalur dari Z ke Y

c = nilai koefisien jalur X.Z ke Y

Tabel 8 menyajikan hasil perhitungan efek tidak langsung antar variabel dalam model penelitian.

Tabel 8. Tabel Penilaian pengaruh Tidak Langsung

	X1	X2
a	0,587	0.403
c	0.318	0.463
<i>p-value of indirect effect</i>	0.000	0.000
<i>VAF</i>	59,6%	41,0%

Tabel 8 menunjukkan bahwa indirect effect untuk X1 dan X2 signifikan, sehingga terdapat efek mediasi. Variabel Individual Characteristics memiliki p-value yang signifikan (<0.05) dengan nilai VAF 59.6% berarti terdapat efek mediasi partial oleh variabel Intervening Burnout Syndrome karena berada diantara kisaran 20% sampai dengan 80%. Begitupun dengan Variabel Organizational Enviroment memiliki p-value yang signifikan (<0.05) dengan nilai VAF 41.0% berarti terdapat efek mediasi partial oleh variabel Intervening Burnout Syndrome karena berada diantara kisaran 20% sampai dengan 80%.

PENGUJIAN HIPOTESIS

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel 9 berikut ini :

Tabel 9. Hasil Path Coefficient

No	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation(STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Value
1	Individual Characteristics - Burnout Syndrome	0,587	0,582	0,091	6,434	0,000
2	Organizational Enviroment - Burnout Syndrome	0,403	0,408	0,094	4,281	0,000
3	Individual Characteristics - Turnover Intention	0,162	0,164	0,078	2,066	0,039
4	Organizational Enviroment - Turnover Intention	0,052	0,056	0,051	1,008	0,313
5	Burnout Syndrome - Turnover Intention	0,788	0,781	0,090	8,786	0,000

Berdasarkan tabel estimasi path coefficient diatas yang mencantumkan nilai P-Value maka dapat dijelaskan hipoesis sebagai berikut:

a. Uji Hipotesis 1 atau pengaruh Individual Characteristics terhadap Burnout

Syndrome.

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P-Value* sebesar 0,000 sehingga nilai *P-Value* > 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 6,434 > *t* tabel, dengan pengaruh sebesar 0,587 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya *Individual Characteristics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout Syndrome*. *Individual Characteristics* yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat dimana perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda yang akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut, maka dengan *Individual Characteristics* yang tinggi baik maka tingkat terjadinya *Burnout Syndrome* semakin tinggi.

b. Uji Hipotesis 2 atau pengaruh Organizational Enviroment terhadap Burnout Syndrome.

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P-Value* sebesar 0,000 sehingga nilai *P-Value* < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 4,281 > *t* tabel, dengan pengaruh sebesar 0,403 yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya *Organizational Enviroment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout Syndrome*, artinya adanya pengaruh bernilai positif dan signifikan antara *Organizational Enviroment* terhadap *Burnout Syndrome* menunjukkan bahwa ketika *Organizational Enviroment* mengalami peningkatan maka akan *Burnout Syndrome* akan semakin meningkat. Peningkatan *Burnout Syndrome* akan dapat terjadi jika terdapat *Organizational Enviroment* yang tinggi.

c. Uji Hipotesis 3 atau perpengaruh Individual Characteristics terhadap Turnover Intention.

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P-Value* sebesar 0,039 sehingga nilai *P-Value* < 0,05 yang tergolong kategori signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 2,066 > *t* tabel, dengan pengaruh sebesar 0,162 dengan kata lain H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya *Individual Characteristics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* artinya *Individual Characteristics* yang tinggi dapat ditunjukkan dengan adanya beberapa hal yang dipersepsikan, dialami, dirasakan dan dipikirkan oleh responden. Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden berkaitan dengan *Individual Characteristics* maka dapat dilihat bahwa dengan *Individual Characteristics* membuat pegawai memiliki usaha untuk mencari informasi mengenai jabatan/tempat lowong di Instansi lain.

d. Uji Hipotesis 4 atau pengaruh Organizational Enviroment terhadap Turnover Intention.

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel *path coefficient* memberikan nilai *P-Value* sebesar 0,313 sehingga nilai *P-Value* > 0,05 yang tergolong kategori tidak signifikan dengan nilai *t statistic* sebesar 1,008 < *t* tabel, dengan pengaruh sebesar 0,052 yang memberikan kesimpulan H_a ditolak dan H_0 diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya *Organizational Enviroment* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* artinya Hasil pengujian menunjukkan bahwa *Organizational Enviroment* yang semakin tinggi

maka Turnover Intention semakin rendah.

e. Uji Hipotesis 5 atau pengaruh Burnout Syndrome terhadap Turnover Intention.

Hasil pengujian yang diperoleh berdasarkan tabel path coefficient memberikan nilai P-Value sebesar 0,000 sehingga nilai P-Value < 0,05, yang tergolong kategori signifikan dengan nilai t statistic sebesar $8,786 > t$ tabel, dengan pengaruh sebesar 0,788 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini memberikan makna bahwasannya Burnout Syndrome berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention artinya semakin tinggi tingkat Burnout Syndrome yang dirasakan pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan semakin tinggi Turnover Intention dan juga sebaliknya.

f. Uji Hipotesis 6 atau pengaruh Individual Characteristics terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome.

Berikut ini disajikan data untuk nilai data Path Coefficient untuk memberi gambaran hasil analisa yang dijadikan dasar acuan untuk melihat perubahan nilai dari masing-masing variable pengujian hipotesis yaitu:

Tabel 10. Nilai Path Coefficient

No	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	StandardDeviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
1	X1 - Y	0,162	0,164	0,078	2,066	0,039
2	X2 - Y	0,052	0,056	0,051	1,008	0,313

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS

Berikut ini disajikan data untuk nilai data specific indirect effect untuk memberi gambaran hasil analisa yang juga dijadikan dasar acuan untuk melihat perubahan nilai dari masing-masing variable pengujian hipotesis yaitu:

Tabel 11. Nilai Specific Indirect Effect

No	Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	StandardDeviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
1	X1 - Z - Y	0,318	0,318	0,080	3,980	0,000
2	X2 - Z - Y	0,463	0,456	0,092	5,028	0,000

Sumber: Data olah peneliti menggunakan Smart PLS

Berdasarkan data tabel diatas diperoleh hasil tingkat signifikansi sebesar 0,000 dengan t-statistic sebesar 3,980 serta nilai path coefficient antara Individual Characteristics dan Turnover Intention dari 0,162 naik menjadi 0,318 pada specific indirect effect serta hubungan dari Individual Characteristics ke Turnover Intention melalui Burnout Syndrome berpengaruh signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian (partial mediation). Hasil ini memberikan makna bahwasannya Burnout Syndrome memediasi pengaruh Individual Characteristics terhadap Turnover Intention dengan mediasi sebagian (partial mediation). Artinya Individual Characteristics berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome, artinya Individual Characteristics yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat dimana perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda yang akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu

tersebut, maka dengan Individual Characteristics yang semakin tinggi sehingga mempengaruhi Turnover Intention secara tidak langsung yang dimediasi oleh Burnout Syndrome.

g. Uji Hipotesis 7 atau pengaruh Organizational Enviroment terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome.

Berdasarkan data tabel Path Koefficient dan tabel specific indirect effect diatas diperoleh hasil nilai signifikasnsinya sebesar 0,015 dengan t- statistic sebesar 2,431 serta nilai path coefficient antara Organizational Enviroment dan Turnover Intention dari 0,052 naik menjadi 0,463 serta hubungan dari Organizational Enviroment ke Turnover Intention melalui Burnout Syndrome signifikan, maka H_0 ditolak dan H_a diterima dengan mediasi sebagian (partial mediation).

Hasil ini memberikan makna bahwasanya Burnout Syndrome memediasi pengaruh Organizational Enviroment terhadap Turnover Intention dengan mediasi sebagian (partial mediation). Artinya Organizational Enviroment dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap Turnover Intention. Selain Organizational Enviroment, Burnout Syndrome juga berperan penting terhadap Turnover Intention sebagai mediasi pengaruh Organizational Enviroment terhadap Turnover Intention, yang berarti apabila Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang ingin menurunkan Burnout Syndrome dan juga turnover ntention para Pegawai maka sangat penting dalam memperhatikan organizational Enviroment dengan kecenderungan pada pemberian dukungan oleh pimpinan kepada bawahan juga perlunya meningkatkan dukungan antar rekan kerja serta atmosfer organisasi. Kurangnya dukungan pimpinan dan rekan kerja kepada Pegawai akan meningkatkan Burnout Syndrome yang dapat menyebabkan terjadinya Turnover Intention.

PEMBAHASAN

Pengaruh Individual Characteristics terhadap Burnout Syndrome.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *Individual Characteristics* secara positif dan signifikan mempengaruhi *Burnout Syndrome*, Hal ini menunjukan bahwa semakin tinggi *Individual Characteristics* maka *Burnout Syndrome* yang dirasakan akan semakin meningkat. *Individual Characteristics* dalam hal ini berkaitan dengan tingkat kemampuan berfikir dan beradaptasi yang berbeda oleh setiap individu dalam menghadapi pekerjaannya. Menurut pegawai meskipun bekerja sesuai kemampuan, dilakukan dengan senang hati, memperlihatkan semangat kerja dan diimbangi dengan perbaikan *Individual Characteristics* seperti peningkatan keterampilan dan kesabaran dalam pekerjaannya tetapi tidak didukung dengan situasi yang kondusif terkait tugas pokok dan fungsi serta balas jasa yang sesuai seperti tunjangan pokok penghasilan yang dibayarkan hanya 1 bulan dalam 1 tahun dapat menurunkan tingkat kepuasan pegawai dalam bekerja yang dapat mempengaruhi timbulnya *Burnout*. Di Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang dilihat dari *Individual Characteristics*. Kepribadian pegawai yang berbeda-beda menjadikan pegawai mempunyai ciri khas tersendiri sehingga membentuk suatu *Individual Characteristics* pada pegawai. Baik buruknya *Individual Characteristics* pegawai tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya.

Pengaruh Organizational Enviroment terhadap Burnout Syndrome.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Enviroment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout Syndrome*. Hal ini menandakan bahwa *Organizational Enviroment* mempunyai pengaruh terhadap *Burnout Syndrome*. Artinya peningkatan *Organizational Enviroment* akan berpengaruh pada peningkatan tingkat *Burnout Syndrome* Pegawai, demikian pula sebaliknya apabila kondisi *Organizational Enviroment* semakin memadai maka tingkat *Burnout Syndrome* akan mengalami peningkatan. Hal ini sesuai dengan pendapat Khotimah (2010) yang menyatakan bahwa *Organizational Enviroment* merupakan faktor penting dan berpengaruh terhadap Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. *Organizational Enviroment* sangat mempengaruhi keadaan Pegawai dalam bekerja, dimana *Organizational Enviroment* yang tinggi dapat menciptakan ekspektasi yang tinggi pula oleh pimpinan terhadap pegawai sehingga pegawai merasa diberi target dalam menyelesaikan pekerjaan dan harus mencapai atau bahkan lebih dari ekspektasi tersebut sehingga hal tersebut dapat menimbulkan kelelahan serta ketegangan emosi pada Pegawai.

Pengaruh Individual Characteristics terhadap Turnover Intention.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *Individual Characteristics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, yang artinya *Individual Characteristics* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang, Hal itu menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis distribusi jawaban responden berkaitan dengan *Individual Characteristics* maka dapat dilihat bahwa dengan *Individual Characteristics* membuat pegawai memiliki usaha untuk mencari informasi mengenai jabatan/tempat lowong di Instansi lain.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Wahyuni, dkk (2015) dan Lusiati dan Stefanus (2013) yang menemukan bahwa *Individual Characteristics* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Organizational Enviroment terhadap Turnover Intention.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Enviroment* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Enviroment* tidak berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Enrekang walaupun Kondisi organisasi semakin baik namun jika ada faktor lain yang memunculkan keinginan pindah maka *Turnover Intention* pada pegawai tetap terjadi.

Di *Organizational Enviroment* berbagai penyebab *Turnover Intention* antara lain tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang menciptakan budaya ketegangan, rasa takut, dan kecemasan, rekan kerja yang tidak kompak. Semua itu dapat diklasifikasikan dalam tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Lusiati dan Stefanus (2013) yang menemukan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Burnout Syndrome terhadap Turnover Intention.

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa *Burnout Syndrome* secara positif dan signifikan mempengaruhi *Turnover*

Intention, yang artinya *Burnout Syndrome* yang merupakan kondisi stres kronis di mana pekerja merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional yang disebabkan karena pekerjaannya. *Burnout Syndrome* ditandai dengan tiga hal, pertama kelelahan fisik. Mereka yang mengalami *Burnout Syndrome* akan selalu merasa kekurangan energi dan merasa lelah sepanjang waktu penurunan kondisi fisik seseorang yang dilatar belakangi dari beban kerja yang tinggi sehingga menimbulkan rasa pesimis pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dalam waktu singkat yang dapat menyebabkan adanya keinginan untuk meninggalkan Instansi tersebut.

Pengaruh Individual Characteristics terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome.

Penelitian ini memberikan hasil bahwasanya *Individual Characteristics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout Syndrome*. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti juga menunjukkan bahwa *Burnout Syndrome* memediasi pengaruh *Individual Characteristics* terhadap *Turnover Intention* dengan bentuk mediasi sebagian (*partial mediation*). Hal ini sekaligus memberikan makna bahwasanya *Individual Characteristics* dapat berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap *Turnover Intention*. Selain *Individual Characteristics*, *Burnout Syndrome* juga berperan penting terhadap *Turnover Intention* sebagai mediasi dalam pengaruh *Individual Characteristics* terhadap *Turnover Intention*, artinya *Individual Characteristics* yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat dimana perbedaan-perbedaan tersebut dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda yang akhirnya memberikan karakteristik tersendiri bagi individu tersebut, maka dengan *Individual Characteristics* yang semakin tinggi sehingga mempengaruhi *Turnover Intention* secara tidak langsung yang dimediasi oleh *Burnout Syndrome*.

Pengaruh Organizational Enviroment terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa *Organizational Enviroment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout Syndrome*. Hal ini sekaligus menjelaskan bahwa *Burnout Syndrome* turut memiliki peran dalam hubungannya antara *Organizational Enviroment* terhadap *Turnover Intention* dengan mediasi sebagian (*partial mediation*). Artinya *Organizational Enviroment* tidak berpengaruh secara langsung terhadap *Turnover Intention*, akan tetapi berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout Syndrome*.

Di *Organizational Enviroment* berbagai penyebab *Turnover Intention* antara lain tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam kurun waktu yang terbatas, beban kerja yang berlebihan, pimpinan yang menciptakan budaya ketegangan, rasa takut, dan kecemasan, rekan kerja yang tidak kompak. Semua itu dapat diklasifikasikan dalam tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan hubungan antar pribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, dan tingkat hidup organisasi. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Lusiati dan Stefanus (2013) yang menemukan bahwa karakteristik organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada data yang dikumpulkan dan pengujian yang telah dilakukan,

maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Individual Characteristics berpengaruh secara langsung terhadap Burnout Syndrome.
2. Organizational Environment berpengaruh secara langsung terhadap Burnout Syndrome.
3. Individual Characteristics berpengaruh secara langsung terhadap Turnover Intention.
4. Organizational Environment secara langsung tidak berpengaruh terhadap Turnover Intention.
5. Burnout Syndrome berpengaruh secara langsung terhadap Turnover Intention.
6. Individual Characteristics berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome.
7. Organizational Environment berpengaruh secara tidak langsung terhadap Turnover Intention melalui Burnout Syndrome.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, D. (2014). Explaining the link between turnover intentions and turnover. *Innovative theory and empirical research on employee turnover*, 1(3), 35-54.
- Alzayed, M., & Murshid, M. A. (2017). Factors Influencing Employees' Intention to Leave Current Employment in the Ministry of Information in Kuwait. *European Journal of Business and Management*, 10(1), 17-31.
- As'ad, M. (2014). *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Liberty.
- Arief, Subyantoro. (2012). Individual Characteristics, Karakteristik Perkerjaan, Karakteristik Organisasi dan Kepuasan Kerja Pengurus yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja (Studi pada pengurus KUD di kabupaten Sleman). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol.11, No. 1, hal 11-19.
- Firman, A., & Said, S. (2016). Linking organizational strategy to information technology strategy and value creation: impact on organizational performance. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 60-67.
- Djalante, A., Firman, A., & Natsir, M. (2022). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidenreng Rappang. *YUME: Journal of Management*, 5(1), 253-260.