

PENGARUH KOMPENSASI, BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* SERTA DAMPAKNYA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* GURU HONORER SEKOLAH DASAR DI KABUPATEN JEMBRANA

S. Yosiana¹, N. M. Suci²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja
e-mail: shaniayosiana24@undiksha.ac.id, made.suci@undiksha.ac.id

Abstrak

Studi ini bertujuan menguji pengaruh kompensasi, beban kerja dan *burnout* serta dampaknya terhadap *turnover intention*. Desain dalam studi ini adalah kuantitatif kausal. Objek dari studi antara lain kompensasi, beban kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Populasi dalam studi ini seluruh guru honorer sekolah dasar yang ada di Kabupaten Jember yang berjumlah 60 orang. Data yang dipergunakan dikumpulkan melalui kuesioner dan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil studi menunjukkan (1) kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. (2) beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. (3) kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*. (4) beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. (5) *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (6) *burnout* signifikan memediasi parsial pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, (7) *burnout* signifikan memediasi parsial pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*.

Kata kunci: beban kerja, *burnout*, kompensasi, *turnover intention*

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation, workload and burnout and their impact on turnover intention. The research design in this study is causal quantitative. The object of this research is compensation, workload, burnout, and turnover intention. The population in this study were all honorary primary school teachers in Jember Regency, totaling 60 people. The instrument used in data collection is a questionnaire and the data analysis technique used is path analysis. The results showed (1) compensation has a significant negative effect on turnover intention. (2) workload has a positive and significant effect on turnover intention. (3) compensation has a significant negative effect on burnout. (4) workload has a significant positive effect on burnout. (5) burnout has a positive and significant effect on turnover intention (6) significant burnout mediates the partial effect of compensation on turnover intention, (7) significant burnout partially mediates the effect of workload on turnover intention

Keywords : *burnout*, compensation, *turnover intention*, workload

1. Pendahuluan

Tinggal di daerah yang terpencil, susah mendapatkan akses menuju ke kota, tidak mendapatkan honor yang cukup, bahkan keterlambatan pembayaran honor, hal-hal tersebut merupakan kondisi memprihatinkan bagi seorang guru honorer. Dunia pendidikan tentunya tidak akan lepas dari peranan SDM yang menjadi *resource* yang begitu prinsipil bagi ketercapaian dan eksistensi untuk memperoleh misi yang sudah ditetapkan dalam dunia pendidikan. Permasalahan demi permasalahan terus menerus timbul dalam dunia pendidikan, permasalahan yang amat sangat perlu diperhatikan serta ditemukan solusinya adalah permasalahan tenaga guru. Orang yang berperan dalam sebuah proses pendidikan merupakan guru. Seorang guru bertugas tidak hanya mengajar, melainkan juga membimbing, mengarahkan, menilai, dan mengevaluasi peserta didik sehingga seorang guru tidak segan menegur apabila anak didiknya memperbuat sebuah hal yang menyestet dari aturan dan norma yang berlaku. Berbagai persoalan yang dihadapi guru seperti menjadi

seorang guru honorer. Hal ini kemudian membawa dampak kapasitas dan performa guru yang tidak maksimal yang kemudian diikuti dengan taraf pendidikan nasional yang cacat sehingga menyebabkan keinginan seseorang untuk berpindah (*turnover intention*).

Dengan bertambahnya permasalahan permasalahan tentang tenaga pendidikan ini menyebabkan minat seseorang untuk menjadi guru semakin kecil, tak jarang guru-guru banyak yang mencari cara-cara lain demi kesejahteraan kehidupan. Dambaan yang mencuat dari lubuk diri sendiri untuk mencari pekerjaan baru atau berpindah ke tempat yang baru dikatakan sebagai *turnover intention*. Minat yang berujung pada pertimbangan untuk berhenti dari sebuah jawatan atau institusi terjadi karena pribadi mengalami sebuah ketidaknyamanan dalam bekerja. *Turnover intention* dalam lingkungan sekolah memberikan dampak bagi sekolah tersebut. Hal hasil yang timbul pihak sekolah merugi, dapat dilihat dari segi biaya, sumber daya, maupun berbuntut pada motivasi guru. Adanya *turnover* menyebabkan hilangnya tenaga kerja di suatu organisasi. Dengan berkurangnya tenaga kerja yang menyebabkan terjadinya kehilangan tenaga harus dilakukan perekrutan tenaga baru. Nantinya perekrutan ini menjadikan alokasi dana mengalir ke perekrutan, hingga membayar pekerja baru. Kekosongan tenaga kerja guru ini menyebabkan adanya tugas-tugas yang tidak terselesaikan sehingga tugas tugas terbelengkalai.

Guru honorer melukiskan guru yang mengantongi hak untuk menerima honor setiap bulan atau setiap tiga bulan, mendapatkan perlindungan hukum dan libur berdasar peraturan pemerintah yang tercantum didalam undang-undang ketenagakerjaan (Mulyasa, 2006). Status bukan lah satu hal yang menjadi pembeda antara guru tetap dengan guru honorer, yang amat sangat menjadi pembeda adlah upah minimum yang diterima oleh guru honorer dengan guru tetap. Jika diperhatikan dri sisi pekerjaannya, baik guru honorer maupun guru tetap memiliki beban kerja yang sama. Suatu perusahaan akan memiliki tujuan yang ingin dicapai, jika para karyawan mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan tersebut sudah selayaknya para karyawan menerima suatu kompensasi, imbalan langsung maupun tidak langsung serta dalam bentuk finansial atau non finansial yang adil merupakan hak karyawan. Penetapan suatu syarat-syarat dalam penentuan pemberian sebuah kompensasi sangat dibutuhkan, semisal kebijakan suatu kompensasi didasarkan pada sebuah prestasi yang diukir karyawan. Kepuasan kerja karyawan ini akan tercipta melalui kompensasi yang siap dihadiahkan untuk karyawannya. Restitusi yang diberikan secara sepiantasnya dan sinkron dengan prestasi para pekerja sangat berimbang terhadap keinginan untuk tetap bekerja pada suatu pekerjaan. Sekiranya restitusi yang diajukan tidak cocok dengan pekerjaan dan hasil pekerjaan yang telah dikerjakan oleh pekerja, hingga mengakibatkan tidakpuasnya pekerja untuk kembali melakukan pekerjaannya.

Menurut (Robert dan John, 2011) ada beberapa pemicu mengapa seorang seorang guru hendak untuk keluar dari tempat kerjanya seperti *Burnout* (kejenuhan kerja), beban kerja yang berat, dan kompensasi yang kurang dengan pekerjaan yang dikerjakan. Berdasarkan data Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia (2019) diperkirakan sebanyak 37,43% atau sekitar 852.180 orang merupakan guru honorer yang tersebar di 34 Provinsi yang ada di Indonesia. Masyarakat umum hanya mengetahui Guru honorer, tetapi satuan pendidikan memiliki guru bantu, guru honor daerah, dan guru tidak tetap. Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Bali (2019) menunjukkan guru honorer yang tersebar di Provinsi Bali sebanyak 14.109 yang terdiri dari 8.368 guru sekolah dasar (SD), 3.342 guru sekolah menengah pertama (SMP), 1.012 guru sekolah menengah atas (SMA), 1.304 guru sekolah menengah kejuruan (SMK), dan 83 guru sekolah luar biasa (SLB).

Beban kerja adalah besarnya jumlah kegiatan rata-rata dari setiap pekerjaan dalam jangka waktu tertentu (Irwandy dalam Widiawati, 2017). Menurut (Jason A. Colquit, 2014), "*workload is higher due to additional responsibilities that include receiving merchandise from vendors talking physical inventory and training new employees*". Tingginya beban kerja yang didapatkan oleh seseorang mengakibatkan tanggungjawab yang akan dipikulnya juga amat tinggi. Ketika seorang guru memiliki sebuah tanggung jawab yang amat besar serta mendapatkan lagi sejumlah tugas tambahan maka beban kerja yang dipikulnya akan semakin besar. Suatu sekolah harus mampu untuk menganalisis dan menentukan tugas

maupun beban kerja yang sesuai. Beban kerja yang berlebihan berdampak secara fisiologis ataupun psikologis bagi seorang guru. Dimana dampak dari fisiologis seperti, sakit kepala yang berlebihan, sering mengalami lelah secara fisik, dan adanya gangguan – gangguan fisik. Sedangkan dampak psikologis seperti keinginan untuk berpindah dan mencari pekerjaan lain.

Gold dan Roth (2013) menyatakan bahwa *burnout* sering diartikan sebagai sebuah sindrom kelelahan emosional dan sebuah bentuk sikap sinis yang terjadi diantara sikap manusia untuk kejenuhan kerja. Perasaan bosan tentunya akan dimiliki oleh setiap orang, dengan memiliki kegiatan yang monoton atau hanya itu-itu saja memicu terjadinya kejenuhan dengan segala kegiatan atau rutinitas yang dijalani. Dalam hal bekerja juga akan terjadi hal yang sama, mungkin saja seorang karyawan mengundurkan dirinya dari pekerjaan yang sudah sangat ditekuni karena terjadi *burnout* yaitu kejenuhan kerja. Terlebih seorang guru, dimana rutinitas kegiatannya berulang-ulang disetiap harinya, seperti berhadapan dengan para siswanya, memberikan tugas sekolah, mengoreksi tugas, maupun mengelola kelas yang diajarnya. Memotivasi guru agar tidak berada dititik kebosanan atau kejenuhan merupakan hal yang sulit dilihat dari beban kerja dan kompensasi yang diterima. 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 guru juga dapat menyebabkan rentan menjadi bosan. Guru yang melaksanakan kerja dengan beban yang tinggi diasumsikan rentan terhadap *burnout* di karenakan guru yang bekerja kurang dapat menyesuaikan diri dengan perubahan (dari segi fisik) dan tidak dapat bekerja sepenuhnya karna memiliki beban kerja yang tinggi. Sehingga marak terjadi adanya keinginan seorang guru untuk berpindah dari pekerjaannya atau mencari pekerjaan yang lebih baik.

Kompensasi memiliki pengaruh terhadap terjadinya *turnover intention*. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam setiap pekerjaan tidak terkecuali kepada guru honorer. Seperti yang kita tahu kompensasi yang diberikan terhadap guru honorer tidaklah sesuai dengan pada yang mereka kerjakan. Bahkan ada yang mengabdikan di plosok-plosok dan di daerah terpencil selama bertahun-tahun dan dengan gaji yang tidak tentu setiap bulan mereka dapatkan. Marwansyah (2014:269), tujuan suatu perusahaan tentu mampu diraih atas kerjasama seluruh karyawan, keberhasilan tersebut patut diberikan kompensasi langsung atau tidak langsung, dan berbentuk finansial ataukah non finansial. Pemberian kompensasi terhadap karyawan hendaknya harus adil dan layak sebagai balas jasa atas kontribusi yang amat baik ke perusahaan. Penelitian menurut (Putrianti, 2014) dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. H₁: Ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*

Rasa bosan cenderung akan bertumbuh pada diri kita sendiri, terlebih para karyawan yang melakukan pekerjaan rutinnya akan dilanda kebosanan, timbulnya rasa bosan ini akan berdampak buruk, salah satunya menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Bertambahnya target yang harus dicapai perusahaan, bertambah pula beban kerja karyawan. (Setyawan dan Kuswati, 2006) tidak adanya pembagian beban yang sesuai dan beban yang terus bertambah mengakibatkan kerja para karyawan menurun. Dipertegas dengan studi yang dilakukan oleh (Arifin, 2018), dan (Widiawati, 2017), yang membuktikan bahwa beban kerja memberi pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. H₂: Ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*

Salah satu dampak adanya *turnover intention* adalah terjadinya *burnout*. Menurunnya konsentrasi, kelelahan dalam melakukan pekerjaan baik yang dirasakan secara fisik maupun mental akan menimbulkan sebuah sindrom *burnout*, terjadilah perilaku-perilaku kerja yang negatif (Pines & Maslach, 1993). Suasana seperti ini mengakibatkan situasi dalam bekerja menjadi dingin, tidak mengasyikan, komitmen dan dedikasi dalam bekerja kurang maksimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mikhariani (2016) menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention*. H₃: Ada pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

Kebutuhan maupun keinginan merupakan hal yang wajar diimpikan oleh banyak orang agar terwujud, namun ketika seseorang mulai Lelah karena bekerja terlalu intens, berdedikasi, memiliki komitmen yang kuat, serta memberikan lebih banyak waktu dalam pekerjaan akan menyebabkan terjadinya *burnout* (Farber, 1991). Suatu adanya kejenuhan seseorang dalam bekerja itu disebabkan karena adanya pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus dan dilakukan selama bertahun-tahun. Tingkat kesejahteraan seseorang dalam bekerja diukur dalam pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Pines dan Aronsol (1993) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan kelelahan yang dipicu oleh terlibat dalam situasi penuh tuntutan yang sama jangka panjang kelelahan ini dapat berupa fisik, emosional dan mental. Menurut penelitian (Rahayu 2019) menyatakan bahwa kompensasi yang negatif tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan bahkan dapat menimbulkan *burnout* karena karyawan menilai gaji yang diterima tidak sesuai harapan yang menjadikan karyawan merasa kelelahan pada saat bekerja. H₄: Ada pengaruh kompensasi terhadap *burnout*

Beban kerja yang berat terhadap karyawan memiliki dampak terhadap *burnout*. Tentunya hal ini tidak sesuai harapan dari karyawan karena tidak sinkron dengan ketetapan dan system yang telah ditentukan. Peranan yang bersifat fisik (sikap kerja), tugas-tugas yang bersifat mental, waktu kerja dan waktu istirahat karyawan, pelimpahan tugas dan wewenang, faktor somatis (kondisi kesehatan), maka hal ini perlu dikaji dan diperhatikan agar nantinya pekerja menjadi stress dalam bekerja. Isnia, 2015 hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap *burnout*. H₅: Ada pengaruh beban kerja terhadap *burnout*

Mondy (dalam Khaidir, 2016) menyatakan bahwa adanya hubungan kompensasi terhadap *turnover intention* bahwa kompensasi merupakan suatu cara organisasi dalam mengendalikan masalah turnover. Maka dari itu, problem ini merupakan masalah yang kompleks dan perlu perhatian khusus. Jika tidak ditangani dengan benar, maka dapat dipastikan akan meningkatkan terjadinya *turnover intention*. Hal ini sejalan dengan studi (Putrianti, 2014), dan (Freza Mahaztra, 2014) membuktikan adanya bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. Pines dan Aronsol (1993) menjelaskan bahwa *burnout* merupakan kelelahan fisik, baik emosional dan mental yang disebabkan oleh keterlibatan bekerja dalam waktu panjang, Penelitian ini sejalan dengan Widia Darma (2018) menyatakan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. H₆: Ada pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *burnout*

Terdapat hubungan beban kerja terhadap turnover intention yang berlebihan yaitu seperti contoh tugas-tugas yang bersifat fisik (sikap kerja), mental, waktu kerja dan waktu istirahat karyawan, pelimpahan tugas dan wewenang, faktor somatic, faktor Psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan dan keinginan) yang akan mengakibatkan adanya kejenuhan dalam bekerja dan akan berdampak pada keinginan seseorang untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini di pertegas dengan penelitian (Widiawati, 2017), membuktikan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sedangkan suatu kebutuhan maupun keinginan merupakan hal yang wajar diimpikan oleh banyak orang agar terwujud, namun ketika seseorang mulai Lelah karena bekerja terlalu intens, berdedikasi, memiliki komitmen yang kuat, serta memberikan lebih banyak waktu dalam pekerjaan akan menyebabkan terjadinya *burnout* (Farber, 1991). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Rocky, 2018) menunjukkan *job Burnout* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* yang berarti setiap ada kenaikan *job burnout* maka akan ada *turnover intention*. H₇: Ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout*.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengatuh (1) pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention*, (2) pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*, (3) pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*, (4) pengaruh kompensasi melalui *burnout* terhadap *turnover intention*, (5) pengaruh beban kerja melalui *burnout* terhadap *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jember. Hasil penelitian ini diharapkan akan mampu memberikan manfaat teoritis dan praktis. Dilihat dari manfaat teoritis di mana dapat menambah dan memperdalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kompensasi terhadap beban kerja dan *burnout* beserta

dampaknya pada *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana. Secara praktisnya yang didapat dari penelitian ini dapat menjadi masukan positif bagi guru honorer khususnya yang ada di Kabupaten Jembrana dan memberikan informasi tentang pentingnya pengaruh kompensasi terhadap beban kerja dan *burnout* serta dampaknya pada *turnover intention* yang nantinya akan mengarah pada pelayanan pendidikan.

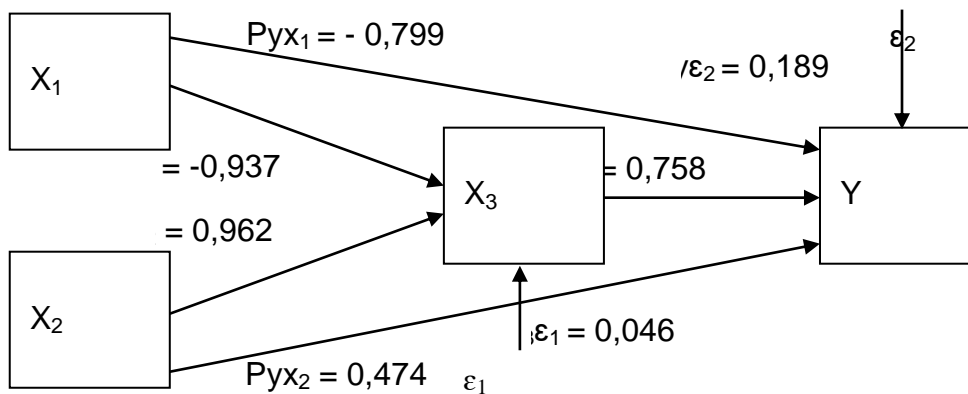
2. Metode

Studi dilaksanakan agar mendapatkan suatu gambaran tentang pengaruh kompensasi terhadap beban kerja dan *burnout* serta dampaknya pada *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana. Rancangan studi yang dipergunakan berupa penelitian kuantitatif kausal. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas dalam studi ini adalah kompensasi (X_1), beban kerja (X_2) dan *burnout* (X_3), sedangkan variabel terikat *turnover intention* (Y). Subjek dari penelitian ini adalah seluruh guru honorer SD yang ada di Kabupaten Jembrana sejumlah 60 orang. Sedangkan obyek dari penelitian ini adalah kompensasi, beban kerja, *burnout*, dan *turnover intention* pada guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil pengisian kuesioner kompensasi, beban kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Pengumpulan data yang dipergunakan dengan kuesioner, pencatatan dokumen dan wawancara.

Metode analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis jalur (Path Analysis) yaitu analisis yang digunakan menganalisis besarnya hubungan dan pengaruh langsung atau tidak langsung dari variabel bebas ke variabel terikat, Untuk memproses pengelolaan data secara cepat dan tepat, maka dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 20 for windows*.

3. Hasil dan Pembahasan

Hasil dari analisis jalur pengaruh kompensasi, beban kerja dan *burnout* serta dampaknya terhadap *turnover intention* guru honorer sekolah dasar di Kabupaten Jembrana disajikan hasil studi yang tampak pada Gambar 1



Tabel 2 Sumbangan Pengaruh Variabel Komepnsasi (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Turnover Intention (Y) baik secara langsung maupun melalui mediasi Burnout (X3)

Keterangan	Besar Sumbangan	(%)
Besar pengaruh langsung X ₁ terhadap Y	-0,799	-79,9%
Besar pengaruh tidak langsung X ₁ terhadap Y melalui X ₃	-0,710	-71,0%
Besar pengaruh tidak langsung X ₂ terhadap Y melalui X ₃	0,729	72,9
Besar pengaruh total X ₁ terhadap Y	-0,231	-23,1%
Besar pengaruh langsung X ₂ terhadap Y	0,224	22,4%
Besar pengaruh langsung X ₃ terhadap Y	0,574	57,4%
Besar pengaruh total X ₁ , X ₂ dan X ₃ terhadap Y	0,811	81,1%
Besar pengaruh faktor lain terhadap Y	0,189	18,9%
Total	1,000	100%

Hipotesis yang pertama adalah pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana”. Berdasarkan dari uji statistik analisis jalur bahwa Ho ditolak berarti ada pengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana. Besar sumbangan pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* sebesar -79,9 persen dengan koefisien P_{yx_1} sebesar -0,799 $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha$ (α) 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan dan diperhatikan dengan baik maka keinginan seseorang untuk berpindah untuk mencari pekerjaan lain akan semakin kecil. Kompensasi terhadap *turnover intention* berpengaruh secara negatif dan signifikan. Hal ini sejalan dengan teori Marwansyah (2014:269) menyatakan artinya pemberian kompensasi yang diberikan langsung atau tidak langsung, finansial maupun non finansial yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan kontribusi/jasanya. Hal ini perlu diperhatikan di dalam bidang pendidikan dalam memberikan suatu kompensasi bagi para guru, karena akan berdampak buruk kedepannya jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dan layak kepada mereka dan mengakibatkan tenaga kerja pendidik ingin meniadakan pekerjaannya. Hasil ini didukung oleh penelitian dari Freza Mahaztra (2014) memberikan bukti bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Selanjutnya yang kedua “Ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana”. Hasil uji statistik analisis jalur menunjukkan bahwa Ho ditolak berarti ada pengaruh secara positif dan signifikan. Besar sumbangan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* sebesar 22,4 persen dengan koefisien $P_{yx_2} = 0,474$ $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha$ (α) 0,05. Hal ini menunjukan bahwa jika beban kerja yang di berikan secara berlebihan maka akan meningkatnya adanya terjadinya seseorang untuk mencari pekerjaan lain. Beban kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh secara positif dan signifikan pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana, dengan hasil ini berarti beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan meningkatnya keinginan guru untuk meninggalkan pekerjaan. Realita yang terjadi memang sering sekali terjadi pembagian tugas-tugas melebihi batas kemampuan yang diberikan kepada para guru dan terkadang mereka mengajar tidak sesuai dengan mata pelajaran yang mereka kuasai. Apabila terus menerus dilaksanakan hal semacam itu memicu terjadinya tenaga pendidik semakin berkurang. Hal ini di dukung dengan teori dari Setyawan dan Kuswati (2006) kerja karyawan akan menurun jika beban kerja selalu bertambah tanpa adanya pembagian tugas yang merata akan menyebabkan menurunnya kerja karyawan. serta didukung oleh studi Arifin (2018).

Hipotesis ketiga “Ada pengaruh variabel *burnout* terhadap *turnover intention* Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana”. Beradasrkan uji statistik analisis jalur

menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Besar sumbangan pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* adalah 57,4 persen dengan koefisien $P_{yx_3} = 0,758$ $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha$ (α) $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dilakukan secara berkala dengan waktu yang cukup lama akan mengakibatkan seseorang merasakan jenuh dalam bekerja, sehingga kejenuhan dalam bekerja sangat berpotensi mengakibatkan seseorang untuk berpindah dari pekerjaannya. *Burnout* ke *turnover intention* berpengaruh secara positif dan signifikan. Menurut pendapat Gold dan Roth (2013) terjadinya *burnout* sering diartikan sebagai sebuah sindrom kelelahan emosional kejenuhan kerja. Permasalahan seperti ini sering terjadi di dalam proses belajar mengajar. Kejenuhan dalam bekerja akan mengakibatkan seorang guru tidak fokus dalam bekerja dan tidak sesuai dengan komitmen dalam mengajar, dan harus di perhatikan dan ditinjau kembali bagaimana cara mengatasi. Hal ini sejalan dengan pendapat (Rahim dan Cosby, 2016) dimana *job burnout* berpengaruh positif dan signifikan ke *turnover intention*.

Hipotesis keempat "Ada pengaruh variabel kompensasi terhadap *burnout* pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana" Berdasarkan dari uji statistik analisis jalur bahwa H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara negatif signifikan terhadap *burnout* Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana. Besar sumbangan pengaruh kompensasi terhadap *burnout* sebesar -93,7 persen dengan koefisien $P_{x_3x_1} = -0,937$ $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha$ (α) $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan dan diperhatikan dengan baik maka keinginan seseorang untuk berpindah untuk mencari pekerjaan lain akan semakin kecil. Kompensasi terhadap *burnout* berpengaruh negatif signifikan. Menurut penelitian (Rahayu 2019) menyatakan bahwa kompensasi yang negatif tidak hanya berkaitan dengan kesejahteraan bahkan dapat menimbulkan *burnout* karena karyawan menilai gaji yang diterima tidak sesuai harapan yang menjadikan karyawan merasa kelelahan pada saat bekerja. Apabila hal ini tidak ditangani dengan baik tenaga pendidikan akan mengalami kejenuhan dalam bekerja dan ini akan merugikan bagi sekolah.

Hipotesis kelima "Ada pengaruh variabel beban kerja terhadap *burnout* pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana" Berdasarkan dari uji statistik analisis jalur bahwa H_0 ditolak berarti ada pengaruh secara positif signifikan terhadap *burnout* Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana. Besar sumbangan pengaruh dari luar kompensasi terhadap *burnout* sebesar 18,9 persen, dengan koefisien $P_{x_3x_2} = 0,962$ $p\text{-value}$ $0,000 < \alpha$ (α) $0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi yang diberikan dan diperhatikan dengan baik maka keinginan seseorang untuk berpindah untuk mencari pekerjaan lain akan semakin kecil. Beban kerja terhadap *burnout* berpengaruh positif signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian Isnia, 2015 hasil menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel beban kerja terhadap *burnout*. Dari pihak sekolah maupun pemerintah harus memperhatikan pembagian tugas-tugas yang diberikan terhadap guru honorer agar sesuai dengan aturan ketentuan serta sesuai dengan keahlian yang mereka kuasai.

Hipotesis keenam "Ada pengaruh variabel kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana". Dari hasil uji statistik jalur menyatakan bahwa H_0 ditolak, berarti kompensasi terhadap *turnover intention* melalui *burnout* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan parsial pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien $R^2_{yx_1x_2x_3} = 0,658$ dan $p\text{-value}$ $R_{yx_1x_2x_3}$ yaitu sebesar $0,000 < 0,05$. Besar pengaruh secara bersama-sama kompensasi melalui *burnout* terhadap *turnover intention* adalah -0,710. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebesar 81,1 persen *turnover intention* di pengaruhi oleh variabel kompensasi, beban kerja dan *burnout*, sementara pengaruh variabel lain diluar variabel kompensasi, beban kerja dan *burnout* sebesar 18,9 persen. Kompensasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout* mengandung arti, semakin laykanya tingkat kompensasi yang disuguhkan dan kejenuhan kerja dapat diminimalisir di dalam organisasi maka akan meningkatkan keinginan seseorang untuk tetap bekerja pada suatu organisasi Dengan ini kompensasi terhadap guru Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana harus diperhatikan dengan baik dan sesuai

sehingga memberikan dampak yang baik dalam dunia pendidikan. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Mondy (dalam Khaidir, 2016) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu cara organisasi dalam mengendalikan masalah turnover dan hasil dari sebuah studi empiris oleh (Putrianti, 2014) dimana kompensasi memberikan pengaruh negatif serta signifikan terhadap *turnover intention* karyawan, dan studi (Freza Mahaztra, 2014) bahwa kompensasi memberikan negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* guru honorer Sekolah Dasar Islam Terpadu. Sejalan dengan itu bahwa kompensasi mempunyai manfaat yang sangat diperlukan agar menyajikan kepuasan kerja kepada para karyawan sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang sudah dikerjakan sesuai dengan tugasnya. Apabila kompensasi diberikan secara tepat maka tingkat keinginan seseorang untuk berpindah atau mencari pekerjaan lain akan berkurang.

Selanjutnya Hipotesis yang ketujuh yaitu "Ada pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada guru Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana". Hasil uji statistik menunjukkan bahwa H_0 ditolak berarti beban kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan parsial pada Guru Honorer SD di Kabupaten Jembrana. Hal ini ditunjukkan nilai $R^2_{yx_1x_2x_3}$ sebesar 0,658 dan p -value $R_{yx_1x_2x_3}$ yaitu sebesar 0,000 dari α sebesar 0,05. Besar pengaruh secara bersama-sama beban kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* 0,729. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 81,1 persen di pengaruhi oleh variabel kompensasi, beban kerja dan *burnout*, sementara pengaruh diluar variabel kompensasi, beban kerja dan *burnout* sebesar 18,9 persen. Beban kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang diberikan secara berlebihan dan di picu dengan adanya kejenuhan dalam bekerja maka ini akan berpotensi meningkatnya keinginan guru honorer untuk meninggalkan pekerjaannya dengan alasan menemukan pekerjaan yang lebih bagus. Oleh karenanya setiap sekolah harus memperhatikan beban kerja yang disajikan sesuai kemampuan mereka, karena seperti yang kita ketahui terkadang tugas-tugas yang seharusnya dikerjakan oleh guru tetap di kerjakan oleh guru honorer. Hasil ini sejalan dengan Tarwaka (dalam Widiawati, 2017) setiap pekerjaan yang merupakan beban bagi pihak yang bersangkutan, dapat berupa beban fisik maupun mental. Penelitian yang dilakukan oleh (Arifin, 2018). Dimana puncak kewalahan dan kebosanan ini akan memunculkan *turnover intention* dalam diri karyawan. Karena kelelahan dan kejenuhan yang berlebihan akan meningkatkan *turnover intention* karyawan. dan di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rocky (2018) menunjukkan bahwa *job Burnout* berpengaruh signifikan positif terhadap *turnover intention* dengan artian setiap ada kenaikan *job burnout* maka akan ada *turnover intention*.

4. Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilaksanakan pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh kompensasi terhadap *turnover intention* berpengaruh secara negatif dan signifikan pada Guru Honorer SD di Kabupaten Jembrana, artinya ketika kompensasi diberikan secara layak maka keinginan seseorang pergi dari pekerjaannya itu sedikit. Beban kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh secara positif dan signifikan pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana, artinya beban yang berlebihan memberikan dampak yang buruk bagi bidang pendidikan dan memicu keinginan seorang guru untuk berpindah dalam pekerjaannya. *Burnout* terhadap *turnover intention* berpengaruh secara positif dan signifikan, artinya jika seseorang mengalami syndrome kelelahan yang berlebihan dalam pekerjaannya ini sangat memicu terjadinya *turnover intention*. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap *burnout*, pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana, artinya kompensasi yang disajikan buruk atau tidak sepadan dengan apa yang mereka kerjakan secara tidak langsung seseorang akan mengalami kejenuhan dalam bekerja. Beban kerja terhadap *burnout* berpengaruh positif signifikan pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana, artinya beban kerja yang berat yang diberikan akan mengakibatkan seseorang mengalami stress mental maupun fisik dan akan menyebabkan terjadinya kejenuhan dalam bekerja. *Burnout* pementaraan signifikan parsial

pengaruh Kompensasi terhadap *turnover intention* pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana. Hal ini bermakna bahwa kejenuhan dalam bekerja jika diberikannya kompensasi yang sesuai dengan pekerjaannya yang dilakukannya maka keinginan seseorang untuk berpindah mencari pekerjaan lain akan menurun. *Burnout* pemertaraan parsial pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* pada Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana, berarti beban kerja dan kejenuhan dalam bekerja sangat berpotensi tinggi dan berampak terjadinya keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan lain atau berhenti dengan pekerjaan tersebut.

Adapun saran yang diberikan bagi pihak sekolah dasar yang ada di Kabupaten Jembrana diharapkan lebih memperhatikan kesejahteraan guru khususnya guru honorer karena dilihat dari kondisi saat ini kesejahteraan dari segi kompensasi yang mereka dapatkan tidak layak baik finansial maupun non finansial yang layak dan adil sebagai seorang tenaga pendidik yang berpotensi besar dalam bidang pendidikan, dengan memperhatikan beban kerja yang mereka kerjakan apakah sudah sesuai dengan keahliannya sehingga nantinya pekerjaan yang dijalani saat jangka waktu terus menerus yang dilakukan secara terus menerus dalam kurun waktu yang lama akan memicu kejenuhan (*burnout*). Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengkaji variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini agar lebih mengembangkan kearah yang luas seperti mencari variabel-variabel yang lainnya yang mempengaruhi terjadinya keinginan seseorang untuk mencari pekerjaan lain (*turnover intention*)

Daftar Pustaka

- Arifin. 2018. "Pengaruh Kepemimpinan Kedisiplinan Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Kyai Ageng Giri Mranggen Demak". Tersedia pada http://eprints.dinus.ac.id/8480/1/jurnal_11574.pdf (diakses tanggal 30 November 2020).
- Darma, W. 2018. "Pengaruh Beban Kerja Dan Burnout (Kejenuhan Kerja) Terhadap Intensi Turnover Guru Sekolah Menengah Pertama Di Sekolah Bercirikan Agama Buddha Di Dki Jakarta". Tersedia pada <http://journal.unj.ic.id/10801> (diakses tanggal 30 November 2020).
- Farber, B. A. 1991. *Crisis In Education Stress and Burnoutin The America Teacher San Fransisco*. OXFORD: Jossey-Bass Publisher
- Kemertian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud). 2019. "Badan Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia". Tersedia pada <https://gtk.kemendikbud.go.id/> (diakses 02 Juni 2020).
- Khaidir, Muhammad dan Sugiati. 2016. "Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover intention* Pada Karyawan Kontrak PT Gagah Satria Manunggal Banjarmasin". *Jurnal Wawasan Manajemen*. Volume 4, Nomor 3.
- Mahaztra, Freza. 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Asy-Syaamil Bontang*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Marwansyah. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Mikhriani. 2016. "Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan *Organic* Dan Anorganik Di Ajb Bumiputera Syariah Yogyakarta" Tersedia pada <https://scholar.google.com> (diakses tanggal 28 Desember 2020).
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Guru Professional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Nugraha, Wildan. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Kompensasi terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Aston Jember Hotel dan Conference Center. Naskah Publikasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember". Tersedia pada <https://scholar.google.com> (diakses tanggal 02 Juni 2020).
- Pines, A., & Maslach, C. 1993. *The Truth About Burnout. How to Organizations Cause Personal Stress and What to Do About it*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Putrianti, A. D 2014. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan PT. TIKI Jalur Nugraha Ekakurir Pusat Malang)". *Jurna Administrasi Bisnis*, Volume 12, Nomor 2
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, Volume 35, Nomor 10, Halaman 1255–1265.
- R.A. Roth dan Gold. 2005. *Teachers Managing Stress and Preventing Burnout*. London: Taylor & Francis
- Robert L. Mathis, John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management. USA: South-Western*.
- Rocky & Roy Setiawan. 2018. "Pengaruh *Workplace Incivility* Dan *Job Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Pada Cv Metalik Baru". Tersedia pada <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenbisnis/article/view/7781> (diakses tanggal 06 November 2020).
- Setyawan, A. A., dan Kuswati, R. 2006. "Teknologi Informasi Dan Reposisi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia". *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Volume 9, Nomor 4 (hlm.109).
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Widiawati, F. Dheasey, A. Amanda, M. Moh, M. 2017. "Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover intention* Karyawan PT. Geogiven Visi Mandiri Semarang". *Journal Of Management*, Volume 3, Nomor 3.