

PERAN *WORKLACE SPIRITUALITY* DALAM MENURUNKAN TINGKAT *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan

Mencapai derajat Sarjana S2

Program Magister Manajemen



Oleh :

Ana Iswati

NIM : 20402100051

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG
2023**

TESIS

PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* DALAM MENURUNKAN TINGKAT *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

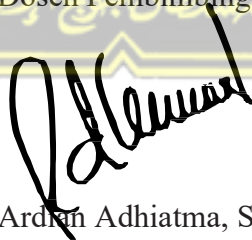
Disusun Oleh :
Ana Iswati

NIM : 20402100051

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Tesis

Tesis
Program Magister Manajemen
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, Desember 2023
Dosen Pembimbing,



Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

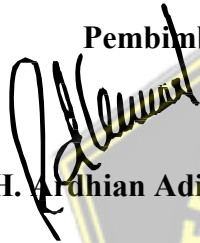
**PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* DALAM MENURUNKAN TINGKAT
BURNOUT TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

Disusun Oleh :
Ana Iswati
NIM : 20402100051

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 6 Desember 2023

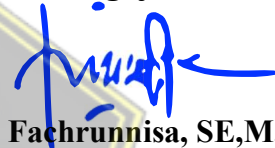
SUSUNAN DEWAN PENGUJI

Pembimbing



Dr. H. Ardhan Adiatma, SE, MM

Penguji I



Prof. Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D

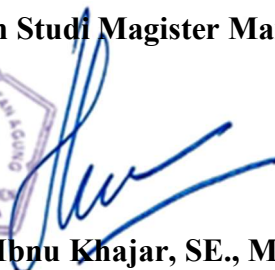
Penguji II



Dr. Budhi Cahyono, M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal Desember 2023

Ketua Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE., M.Si.

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANA ISWATI

NIM : 20402100051

Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN

Fakultas : EKONOMI

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* DALAM MENURUNKAN TINGKAT *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dihibridakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, Desember 2023

Yang menandatangani,

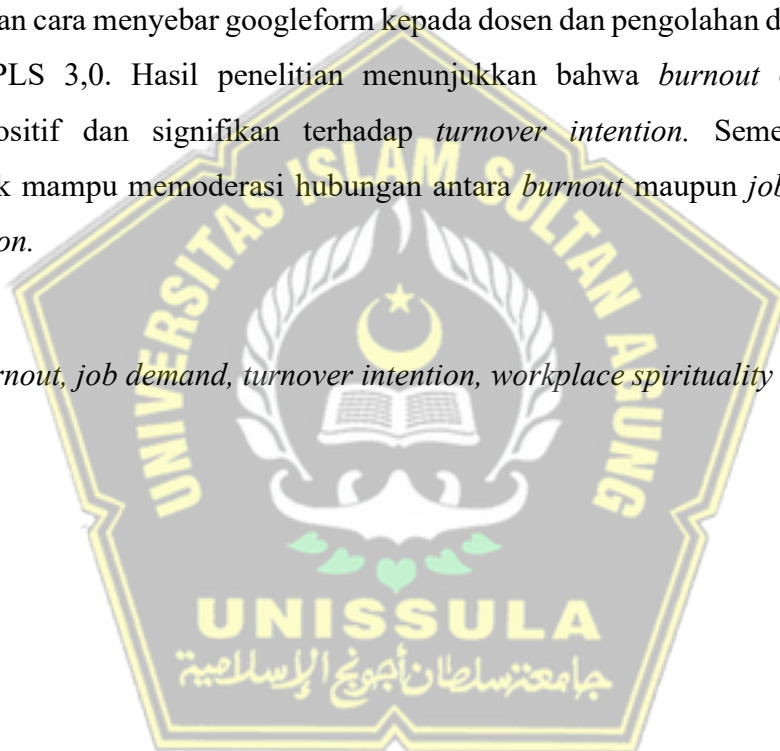

(Ana Iswati)

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris dan menganalisis peran dari *workplace spirituality* dalam memoderasi hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* di Institut Teknologi Telkom Purwokerto, Fmipa Unimus dan Fsantek Unisnu Jepara. Sumber daya manusia adalah aset dan modal bagi perusahaan. Salah satu bentuk menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan dan mencegah karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*) yang disebabkan oleh *burnout* dan *job demand*. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatory dengan metode sensus, dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden. Pengumpulan data yang digunakan dengan cara menyebar googleform kepada dosen dan pengolahan data menggunakan aplikasi SmartPLS 3,0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* dan *job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara *workplace spirituality* tidak mampu memoderasi hubungan antara *burnout* maupun *job demand* dengan *turnover intention*.

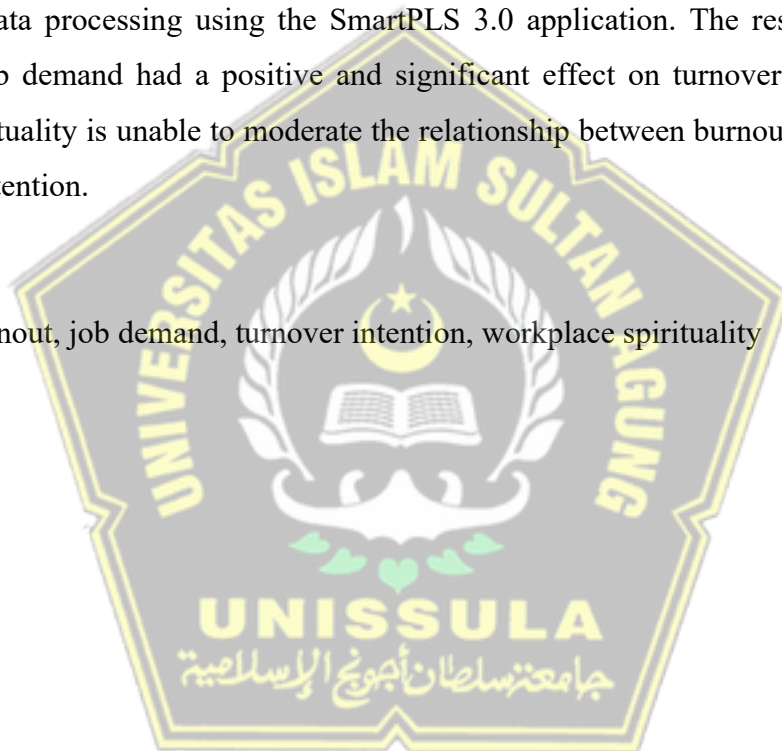
Kata kunci : *burnout, job demand, turnover intention, workplace spirituality*



ABSTACT

The purpose of this study was to empirically examine and analyze the role of workplace spirituality in moderating the relationship between burnout and turnover intention at Telkom Purwokerto Institute of Technology, Fmipa Unimus and Fsantek Unisnu Jepara. Human resources are assets and capital for the company. Human resources are assets and capital for the company. One form of maintaining and developing human resources is to create a comfortable working atmosphere for employees and prevent employees from leaving work (turnover intention) caused by burnout and job demand. This study is an explanatory study with census method, with a sample of 79 respondents. Data collection is used by spreading googleform to lecturers and data processing using the SmartPLS 3.0 application. The results showed that burnout and job demand had a positive and significant effect on turnover intention. While workplace spirituality is unable to moderate the relationship between burnout and job demand and turnover intention.

Keywords : burnout, job demand, turnover intention, workplace spirituality



KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil‘alamin. Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat hidayah dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan tesis dengan judul “**PERAN *WORKPLACE SPIRITUALITY* DALAM MENURUNKAN TINGKAT *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*”**. Tesis ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan mencapai derajat Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang. Dalam penyelesaian tesis ini penulis tidak bekerja sendiri dan tidak lepas dari bimbingan, bantuan dan pengarahan dari berbagai pihak yang mendukung. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya atas bantuan yang diberikan kepada:

1. Allah SWT, Allah Maha Besar yang mana sudah memberikan kesehatan dan kemudahan dalam proses pembuatan penelitian skripsi ini.
2. Keluarga Penulis (Suami, orang tua, anak dan saudara) selaku pendukung setia dikala susah ataupun senang.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Tesis yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga tesis ini dapat tersusun.
4. Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah sabar membimbing, mengarahkan, mengampu dan memberikan motivasi, saran-saran kepada penulis sehingga tesis ini dapat tersusun.
5. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang juga telah membimbing dan memberikan arahan kepada penulis.

6. Seluruh dosen dan staf Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah banyak memberikan segenap ilmu pengetahuan yang sangat bermanfaat kepada penulis.
7. Teman seperjuangan di Program Magister Manajemen angkatan 75 yang telah banyak memberikan bantuan baik dalam bentuk semangat, doa, maupun saran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
8. Seluruh dosen dan staff SDM di Institut Teknologi Telkom Purwokerto, Dosen Fmipa Unimus dan Dosen Fsaintek Unisnu, yang telah sukarela untuk membantu dalam penyelesaian tesis saya.
9. Kepada seluruh pihak dan teman-teman penulis lainnya yang tidak disebutkan namanya satu-persatu, semoga Allah selalu memberikan ridho dan rahmat kepada kita semua atas kebaikan yang telah kita lakukan. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penelitian tesis masih memiliki banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tatacara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun guna penyempurnaan tesis ini di masa yang akan datang. Semoga penelitian tesis ini dapat memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun para pembaca pada umumnya.

Purwokerto, 8 Desember 2023

Penulis,

Ana Iswati

NIM. 20402100051

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| HALAMAN DEPAN | I |
| DAFTAR ISI | II |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Penelitian..... | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 11 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 11 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 12 |
| BAB II | 13 |
| KAJIAN PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Landasan Teori | 13 |
| 2.2 Pengembangan Hipotesis..... | 24 |
| 2.3 Kerangka Penelitian..... | 27 |
| BAB III | 29 |
| METODE PENELITIAN | 29 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 29 |
| 3.2 Populasi dan Sampel..... | 29 |
| 3.3 Jenis dan Sumber Data | 32 |
| 3.4 Metode Pengumpulan Data | 32 |
| 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 33 |
| 3.6 Metode Analisis Data | 37 |
| BAB IV | 41 |
| HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN | 41 |
| 4.1 Deskripsi Objek Penelitian | 41 |
| 4.2 Hasil Penelitian..... | 47 |
| 4.3 Pembahasan | 64 |
| BAB V | 69 |
| PENUTUP | 69 |
| 5.1 Kesimpulan..... | 41 |
| 5.2 Implikasi Manajerial..... | 70 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian | 71 |
| 5.4 Agenda Penelitian Mendatang | 71 |
| DAFTAR PUSTAKA | 73 |
| LAMPIRAN | 81 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia adalah kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi (Susan, 2019).

Peran penting sumber daya manusia yang begitu vital bagi perusahaan menjadikan sumber daya manusia adalah aset dan modal bagi perusahaan. Sehingga organisasi harus berupaya menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia agar menjadi aset perusahaan yang mampu mengantarkan perusahaan pada kesuksesan.

Salah satu bentuk menjaga dan mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi karyawan dan mencegah karyawan untuk keluar dari pekerjaan (*turnover intention*). *Turnover intention* adalah niat dari karyawan untuk meninggalkan tempat kerja dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Keinginan berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan organisasi dan belum ditunjukkan tindakan pasti meninggalkan organisasi (Prawitasari, 2016). *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keputusan terakhir karyawan ketika merasa tidak

lagi nyaman dalam bekerja.

Ketidaknyamanan karyawan dalam bekerja yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun bisa disebabkan karena beban kerja yang tinggi, lingkungan kerja yang tidak mendukung, tuntutan pekerjaan (*job demand*) maupun kelelahan yang amat sangat (*burnout*) (Casmiasi et al., 2015; Diana & Frianto, 2020). Tuntutan karyawan (*job demand*) adalah faktor yang berkaitan dengan kinerja, stressor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stress yang berkaitan dengan tugas-tugas yang tidak terduga. Ketika karyawan mendapat tuntutan kerja yang tinggi dan tidak sebanding dengan kemampuan karyawan maka akan berdampak pada kelelahan dan ketidakproduktifan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian (Utami & Sitio, 2021) *Job demand* secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*, dimana dikatakan bahwa *Job demand* adalah keadaan karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang ditinjau dari beban kerja yang dapat menjadi sebuah tekanan pada seseorang. Dengan dimensi *qualitative demands*, *employee demands*, *workload demands*, *emotional demands*. Dan indikator : tuntutan pekerjaan, kualitas kerja, kinerja karyawan, keterampilan (*Skill*), tekanan waktu, konsentrasi, beban kerja, beban emosional.

Penelitian lain juga menyimpulkan hal yang sama bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara *job demand* terhadap *turnover intention* (Azharudeen & Arulrajah, 2018), Selain *job demand* yang menyebabkan karyawan mengalami stress kerja yang pada akhirnya melakukan *turnover*

intention, juga disebabkan oleh kelelahan yang amat sangat atau dikatakan dengan *burnout*. Kelelahan tampaknya berkorelasi dengan berbagai indeks tekanan pribadi, termasuk kelelahan fisik, insomnia, peningkatan penggunaan alcohol dan obat-obatan, dan masalah perkawinan dan keluarga (Maslach & Jackson, 1981).

Gejala-gejala *burnout* ditemukan untuk mengidentifikasi sinisme antar rekan kerja, sikap negatif terhadap pasien, penarikan diri dari pergaulan kontak dalam lingkungan tempat kerja, dan standar kinerja minimal. Akhirnya, perawat yang ditemukan menunjukkan urutan gejala ini melaporkan kekecewaan dan ketidakpuasan dibanyak hal, termasuk kekecewaan pada diri sendiri (Galanakis et al., 2009).

Penelitian yang dilakukan oleh (Budiono, 2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan *burnout* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu apabila perusahaan ingin menurunkan *turnover intention* yang terjadi pada karyawannya, maka perusahaan harus menurunkan *burnout* yang terjadi pada karyawannya. Penelitian lain (Srivastava & Agrawal, 2020) juga menunjukkan hasil yang sama yaitu, terdapat hubungan positif antara *burnout* terhadap *turnover intention*. Karyawan yang mengalami *burnout* dalam jangka panjang tentu sangat berbahaya, karena kelelahan yang dialami tidak hanya lelah fisik melainkan terjadi pada tiga dimensi yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan rendahnya penghargaan diri.

Menurut Kreimer dan Kinicki dalam (Duha, 2017) *burnout* adalah perubahan sikap dan perilaku dalam bentuk reaksi menarik diri secara psikologis dari pekerjaan, seperti menjaga jarak dengan klien, maupun bersikap sinis dengan mereka, membolos, sering terlambat, dan keinginan pindah kerja yang kuat. Menurut (Maslach & Pines, 1977) bahwa *burnout* pada bidang pekerjaan yang berorientasi melayani orang lain seperti bidang kesehatan mental, pelayanan kesehatan, pelayanan sosial, penegakan hukum, maupun pendidikan, dalam perkembangannya telah memberikan sumbangan yang sangat berarti dalam memahami *burnout*. Pekerjaan yang orientasinya melayani orang lain dapat membentuk hubungan yang bersifat asimetris antara pemberi dan penerima pelayanan. Seseorang yang bekerja pada bidang pelayanan, akan memberikan perhatian, pelayanan, bantuan, dan dukungannya kepada klien. Hubungan yang tidak seimbang tersebut dapat menimbulkan ketegangan emosional yang berujung pada terkurasnya emosi.

Perguruan tinggi adalah salah satu penyelenggara pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan melalui Pendidikan formal. Dalam perguruan tinggi terdapat interaksi antara tenaga pendidik dengan mahasiswa. Tenaga pendidik atau dosen adalah tenaga pengajar pada perguruan tinggi (Kemdikbud, 2016). Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui

Pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (*Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, 2005*).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Duha, 2017) didapatkan bahwa terdapat permasalahan terkait *burnout* yang dialami oleh dosen. Dimana dosen STIE Nias Selatan mengalami *burnout* selama bertahun-tahun dari 2011 sampai dengan 2015. Stress kerja sering dialami oleh dosen STIE Nias Selatan terutama bila pekerjaan tersebut mendekati *deadline*, jadwal yang padat, dan banyaknya jumlah mahasiswa yang harus dilayani dalam waktu bersamaan.

Temuan selanjutnya adalah bahwa dosen STIE Nias Selatan mengalami kelelahan emosional apabila sedang dalam keadaan depresi karena banyak beban pikiran, masih adanya tugas yang belum terselesaikan, atau ada topik bahasan materi yang belum terpecahkan, ataupun bila mahasiswa bermasalah terhadap dosen. Hal tersebut menyebabkan dosen akan mudah marah, cepat tersinggung dan terkesan mengabaikan pekerjaannya. Depersonalisasi juga dirasakan oleh dosen STIE Nias Selatan, dimana waktu istirahat siang terpakai untuk mengajar, mengikuti rapat, atau kegiatan yang menuntut dosen untuk tetap berada di kampus dan memberikan pelayanan kepada mahasiswa yang harus sesegera mungkin diselesaikan, jadwal mengajar yang padat untuk satu hari dari pagi sampai malam hari juga menjadi penyebab *burnout*. Selain itu, sikap rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri juga dialami oleh dosen STIE Nias

Selatan, dimana dosen masih belum mampu mencapai target pribadi atau karena belum mampu melakukan sesuatu bagi peningkatan kemampuannya sebagai dosen.

Permasalahan *burnout* juga dialami oleh dosen STAKN Kupang yaitu sebesar 44,66% dengan jumlah sampel sebanyak 47 dosen (Tameon, 2019). Dimana faktor pendukung terjadinya *burnout* adalah tekanan dari pihak pimpinan, diperlakukan tidak adil oleh pimpinan, tidak menerima adanya perbedaan, kesejahteraan yang tidak diperhatikan, pemberian pekerjaan yang berlebihan yang tidak sesuai dengan kemampuan dosen, lingkungan kerja yang tidak kondusif, adanya aturan yang terkadang membuat dosen terbatas dalam berinovasi, kurangnya apresiasi diri lingkungan kerja yang membuat dosen merasa tidak bernilai dan hubungan yang tidak terjalin baik antar dosen.

Burnout yang berkepanjangan yang dialami oleh dosen tentu akan membawa dampak yang negatif terhadap pribadi dosen maupun institusi. Seperti dalam penelitian (Rochmah, 2022) yang menemukan bahwa *burnout* dapat mempengaruhi kualitas tidur pada dosen. Dimana semakin tinggi *burnout* maka kualitas tidurnya semakin buruk. Dosen yang mengalami *burnout* dengan kualitas tidur yang buruk akan sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. *Burnout* dibentuk oleh tiga indikator yaitu kelelahan emosional, depersonalisasi dan prestasi pribadi yang menurun, dan menunjukkan adanya *burnout* yang dialami dosen pada Universitas

Widyagama Malang yang menyebabkan turunnya kinerja (Satriyo, 2014).

Turunnya kinerja dosen, atau bahkan sampai pada keinginan untuk melakukan *turnover*, menjadi sinyal bagi perusahaan untuk bergerak melakukan pencegahan agar hal yang dapat merugikan perusahaan dapat diminimalisir. Perusahaan perlu memberikan solusi terkait dengan *burnout*, dimana perusahaan memberikan dukungan karyawan dengan memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk karyawannya. Sehingga apabila ada karyawan yang mengalami *burnout*, tidak akan meninggalkan perusahaan karena merasa diperhatikan oleh perusahaan.

Workplace spirituality sebagai alternatif bagi perusahaan dan dunia kerja dalam meminimalisir berbagai macam penyakit atau tekanan mental akibat tuntutan pekerjaan. Menurut penelitian (Pratiwi & Nurtjahjanti, 2020) terdapat hubungan negatif antara *workplace spirituality* dengan *burnout*. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi *workplace spirituality*, maka semakin rendah *burnout* yang dialami, demikian pula sebaliknya. Semakin rendah *workplace spirituality*, maka semakin tinggi *burnout* yang dialami.

Perusahaan berupaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. *Workplace spirituality* sebagai penyeimbang bagi kehidupan pribadi dan profesional melalui upaya mengintegrasikan nilai kehidupan pribadi dengan kondisi kerja dan pemahaman yang mendalam dalam memaknai pekerjaan. Perusahaan perlu mempertimbangkan

kebutuhan karyawan akan makna dan spiritualitas untuk melepaskan potensi penuh mereka (Dandona, 2013). *Workplace spirituality* dapat mempengaruhi misi dan tujuan organisasi serta dapat menjadi fondasi karyawan dalam berpikir, bertindak laku, dan mengambil Keputusan (Milliman et al., 2003).

Hubungan antara *workplace spirituality* terhadap *turnover intention* sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh (Fitriasari, 2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif signifikan antara *workplace spirituality* terhadap *turnover intention*. Dikatakan bahwa penerapan *workplace spirituality* membentuk persepsi karyawan lebih positif terhadap tempat kerja sehingga intensi *turnover* karyawan rendah. Sehingga dengan adanya *workplace spirituality* sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini diharapkan dapat memperlemah atau menurunkan tingkat *burnout* terhadap *turnover intention*.

Penelitian dilakukan di beberapa perguruan tinggi di Jawa Tengah, yaitu Institut Teknologi Telkom Purwokerto, Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara dan Universitas Muhammadiyah Semarang

Terdapat beberapa faktor yang menjadi penyebab terjadinya *turnover intention*, diantaranya dapat dilihat dari beberapa penelitian terdahulu yang hasilnya masih inkonsisten. Hasil penelitian yang dilakukan oleh para peneliti terdahulu, seperti (Budiono, 2018; Kuntary, 2019; Srivastava & Agrawal, 2020) yang menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap

turnover intention. Berbeda dengan penelitian (Rahmawati & Mikhriani, 2016) bahwa *burnout* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian (Rahmawati & Mikhriani, 2016) disampaikan bahwa hasil penelitian tersebut menolak penelitian terdahulu (Hidayat et al., 2015) yang menyatakan bahwa individu yang berkeinginan untuk berhenti kerja dipicu oleh terkurasnya energi, mudah lelah, dan tidak terlibat dalam pekerjaan.

Berdasarkan penelitian yang menunjukkan hasil yang kontradiktif tersebut perlu untuk dilakukan penelitian ulang. Hal yang membedakan dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah bahwa pada penelitian ini menggunakan *spirituality workplace* sebagai variabel moderasi. Dalam penelitian ini *workplace spirituality* diposisikan sebagai variabel moderasi karena berdasarkan penelitian terdahulu *workplace spirituality* memiliki pengaruh langsung terhadap *turnover intention*.

Dalam penelitian (Fachrunnisa & Adhiatma, 2014) disampaikan bahwa *spiritual wellbeing* yang memiliki karakter sebagai tingkat pemanggilan dan keanggotaan yang menciptakan sebuah kepuasan kerja. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka adalah bagian dari kehidupan mereka sendiri, organisasi mereka adalah rumah mereka sendiri, dan visi misi organisasi adalah visi hidup mereka, yang akan menempatkan sebuah nilai yang tinggi atas pekerjaan dan organisasi mereka. Hal tersebut mengarah pada tingkat kepuasan kerja yang tinggi. Untuk dapat menciptakan *spiritualitas* pada

karyawan, maka perusahaan perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung akan kesejahteraan spiritual karyawan.

Pendekatan organisasi untuk memperkuat spiritualitas di tempat kerja dapat dilakukan dengan memperkenalkan visi dan misi organisasi yang mengandung nilai-nilai spiritualitas secara berkesinambungan dalam setiap kegiatan organisasi, memberikan tanggung jawab dan otonomi kepada karyawan dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan kepada karyawan dengan mengembangkan bakat dan keterampilannya, serta memfasilitasi tanggung jawab karyawan terhadap keluarga dan kewajiban sosialnya (Fitriasari, 2020).

workplace spirituality tidak hanya dibutuhkan bagi individu karyawan saja, melainkan juga bagi organisasi atau perusahaan. Bagi individu karyawan, bahwa menemukan makna dan tujuan pekerjaan adalah inti dari spiritualitas. Individu mencoba mencari suatu cara untuk menjadi diri sendiri dan ingin menemukan cara untuk lebih bernilai dalam melakukan pekerjaan (nasional.kompas.com, 2008). Bagaimana menyelesaikan pekerjaan dengan hati dan semangat, serta mendapatkan kepuasan atas pekerjaan yang sudah dikerjakan. Itu artinya, spiritualitas memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam rangka itu, perusahaan harus peduli, tidak hanya pada kesejahteraan fisik saja, melainkan juga kesejahteraan emosi dan spiritual secara menyeluruh. *workplace spirituality* yang dikembangkan di tempat kerja diharapkan dapat memulihkan kembali harmoni dalam hidup secara

keseluruhan sehingga dapat tercapai keseimbangan hidup.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka dapat dirumuskan bahwa bagaimana upaya yang dapat dilakukan oleh Perguruan Tinggi dalam menurunkan tingkat *turnover intention* melalui *Job demand* dan *Burnout* dengan *workplace spirituality* sebagai variabel moderasi. Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *job demand* terhadap *turnover intention*?
2. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*?
3. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* dalam memoderasi hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention*?
4. Bagaimana pengaruh *workplace spirituality* dalam memoderasi hubungan antara *job demand* dengan *turnover intention*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *job demand* terhadap *turnover intention*
2. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *burnout* terhadap

turnover intention

3. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *workplace spirituality* dalam memoderasi hubungan *burnout* dengan *turnover intention*?
4. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh *workplace spirituality* dalam memoderasi hubungan *job demand* dengan *turnover intention*?

1.4 Manfaat Penelitian

Dari tujuan-tujuan di atas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah perbendaharaan pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terkait dengan pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* dengan *spirituality workplace* sebagai variabel moderasi bagi perguruan tinggi serta sebagai bahan penunjang untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini untuk dapat dipergunakan sebagai referensi bagi pihak manajemen perguruan tinggi dalam perumusan kebijakan sebagai upaya menurunkan tingkat *turnover intention* tenaga pendidik.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

Turnover intention adalah keinginan sadar dan sengaja dari individu untuk pergi dari organisasi. Ketika karyawan melakukan pindah atau keluar dari tempat kerja dengan sengaja dan sadar maka dapat diartikan bahwa karyawan tersebut melakukan *turnover intention* secara sukarela (Kumar et al., 2018). Ukuran *turnover intention* didasarkan pada item dari (Bozeman & Perrewe, 2001), sebuah item sampel niat berpindah adalah “Saat ini, saya sedang aktif mencari pekerjaan lain di organisasi yang berbeda.”

Menurut (Witasari, 2009) Keinginan karyawan untuk berpindah (*turnover intention*) mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai lanjutan hubungan dengan perusahaan yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti meninggalkan perusahaan. Keinginan karyawan untuk berpindah disikapi dengan sebuah keadaan dimana karyawan mulai mendapati kondisi kerjanya sudah tidak sesuai lagi dengan apa yang diharapkan (Witasari, 2009). Menurut (Z. X. Chen & Francesco, 2000), ada tujuh item indikator *turnover intention* yaitu 1. Saya sering mempertimbangkan untuk berhenti pada pekerjaan saat ini 2. Saya bermaksud mencari pekerjaan yang serupa dengan atasan yang berbeda 3. Saya bermaksud mencari pekerjaan yang berbeda dengan atasan yang

berbeda 4. Saya mungkin akan mencari pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saya saat ini 5. Bagi Saya mungkin untuk menemukan pekerjaan yang lebih baik dari pekerjaan saya saat ini 6. Saya berniat meninggalkan kedua pekerjaan saya dan atasan saya saat ini 7. Saya berniat meninggalkan bidang pekerjaan saya saat ini.

Jika niat berpindah adalah proksi yang baik untuk perilaku berpindah, pola yang sama harus berlaku untuk rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Cho & Lewis, 2012). Indikator yang dikemukakan oleh (Cho & Lewis, 2012) adalah seberapa besar kemungkinan meninggalkan organisasi dalam 12 bulan mendatang, jika meninggalkan pekerjaan saat ini, apakah akan: pensiun, mengundurkan diri, atau pindah ke pekerjaan lain dalam layanan federal.

Menurut Yuliani dalam (Prawitasari, 2016) *Turnover intention* merupakan salah satu penyebab timbulnya turnover dan dapat mengarah langsung kepada turnover nyata, karyawan keluar dari pekerjaannya, meskipun belum mempunyai alternatif pekerjaan lain dengan alasan reward, keadilan (equity), dan rasa aman dari konflik-konflik yang terjadi didalam organisasi.

(Milliman et al., 2003) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah bentuk kekhawatiran karyawan untuk mempertimbangkan meninggalkan perusahaan saat ini dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik dan prospektif.

Kemudian pada penelitian ini, indikator mengadopsi dari (Bozeman

& Perrewe, 2001; Z. X. Chen & Francesco, 2000; Cho & Lewis, 2012; Kumar et al., 2018) yaitu 1) aktif mencari lowongan pekerjaan 2) mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan 3) merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik 4) berfikir akan meninggalkan pekerjaan dalam beberapa bulan mendatang

2.1.2 Job Demand

Job demand sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stressor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stress yang berkaitan dengan tugas-tugas yang tidak terduga dan stres kerja yang berhubungan dengan konflik personal, selain itu juga berhubungan dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi dan tekanan sosial (Karasek, 1979).

Menurut (Love et al., 2007) *job demand* didefinisikan sebagai stresor psikologis seperti bekerja secara intensif dalam jangka waktu yang panjang, kelebihan beban dan memiliki waktu terbatas untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan dan memiliki tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Dalam (Fox & Dwyer, 1993) *job demand* adalah stresor psikologis, seperti permintaan untuk bekerja cepat dan keras, memiliki banyak hal untuk dilakukan namun tidak memiliki cukup waktu, dan memiliki tuntutan yang bertentangan.

(Scanlan & Still, 2019) berpendapat bahwa *job demand* suatu tuntutan pekerjaan yang mengacu pada aspek fisik, social atau organisasi

yang diperlukan dari upaya berkelanjutan karyawan, secara fisik atau mental, oleh karena itu dikaitkan dengan biaya fisiologis dan psikologis tertentu. *Job demand* menurut (Ayu et al., 2015) adalah seluruh aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik, kondisi psikologis atau mental pribadi manusia, kondisi social atau hubungan antar pribadi manusia, dan kondisi organisasional atau keadaan pribadi di dalam kelompok yang membutuhkan usaha/output/biaya yang harus dikeluarkan oleh seseorang. *Job demand* terdiri dari empat dimensi/aspek dan 10 indikator (Ayu et al., 2015).

Pada aspek fisik terdapat indikator: 1. waktu kerja yang terlampaui panjang 2. kelelahan secara fisik, dan 3. letak lingkungan kerja yang tidak nyaman. Pada aspek psikologis terdapat indikator: 4. Tekanan *deadline* dari pekerjaan 5. Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada aspek social terdapat indikator: 6. Hubungan emosional yang negatif dengan klien 7. Hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja 8. Hubungan yang tidak baik dengan atasan. Pada aspek organisasional terdapat indikator: 9. Perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan 10. Peran yang ambigu dalam pekerjaan.

Job demand terlihat dari konflik emosional, keterbatasan waktu, jam kerja tidak teratur, beban fisik dan cara kerja buruk (Nugraha et al., 2018). *Job demands* tidak selalu merugikan, hanya saja ketika usaha yang dituntut pekerjaan melebihi kapasitas karyawan, energi karyawan terkuras dan mengakibatkan *burnout* serta masalah Kesehatan lainnya, seperti kelelahan (*fatigue*), iritabilitas dan meningkatnya aktivitas system saraf simpatis

(Schaufeli & Bakker, 2004).

Menurut (Utami & Sitio, 2021), *job demand* adalah keadaan karyawan berkaitan dengan pekerjaan yang ditinjau dari beban kerja yang dapat menjadi sebuah tekanan pada seseorang. Dengan dimensi *qualitative demands, employee demands, workload demands, emotional demands*. Dan indikator: tuntutan pekerjaan, kualitas kerja, kinerja karyawan, keterampilan, tekanan waktu, konsentrasi, beban kerja dan beban emosional.

Berdasarkan beberapa definisi *job demand* diatas, dapat diartikan bahwa *job demand* adalah suatu tuntutan pekerjaan yang mengacu pada aspek fisik, sosial atau organisasi, yang dapat menimbulkan stressor psikologis seperti permintaan untuk bekerja cepat dan keras, mengerjakan banyak hal dalam waktu yang singkat dan memiliki tuntutan pekerjaan yang bertentangan (Fox & Dwyer, 1993; Scanlan & Still, 2019).

Dalam penelitian (Demerouti et al., 2001) indikatornya dengan konsisten menggunakan lima item pertanyaan : 1) pekerjaan saya tidak membebani saya terlalu banyak secara fisik 2) saya selalu punya waktu untuk melakukan tugas saya 3) kontak saya dengan orang lain dituntut untuk menawarkan layanan 4) kondisi kerja fisik saya: iklim, cahaya, kebisingan, desain tempat kerja dan material- baik baik saja 5) secara fisik membebani saya untuk membiasakan diri dengan waktu kerja saya.

Kemudian pada penelitian ini, indikator mengadopsi dari (Ayu et al., 2015) yaitu 1) waktu kerja yang terlampau panjang 2) kelelahan secara fisik

3) kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan 4) hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja 5) peran ambigu dalam pekerjaan 6) perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan.

2.1.3 *Burnout*

Definisi *burnout* menurut (Maslach & Jackson, 1981) merupakan sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi diantara individu yang melakukan '*people-work*' dari beberapa jenis. Aspek kunci dari sindrom *burnout* adalah peningkatan perasaan kelelahan emosional. Ketika sumber daya emosional habis, karyawan merasa tidak lagi dapat memberikan diri mereka sendiri pada tingkat psikologis.

Menurut (Diaz et al., 2007) *burnout* adalah sindrom psikologis yang disebabkan oleh tekanan dan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung serta idealisme yang tidak sesuai dengan kenyataan, yang berlangsung dari waktu ke waktu yang menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi pribadi.

Penelitian (Tameon, 2019) mengemukakan bahwa seseorang yang mengalami *burnout* perlahan akan terkikis semangatnya karena stress yang kronis dalam pekerjaan sehari-hari, seperti terlalu banyak tekanan, konflik, tuntutan pekerjaan, kurangnya *reward* emosi, pengakuan dan kesuksesan. *Burnout* dapat terjadi jika pekerjaan dirasakan tidak mempunyai arti dan penuh dengan stress yang terus menerus, namun kurang adanya dukungan dan *reward*.

(Maslach & Jackson, 1981) membagi *burnout* menjadi tiga dimensi yaitu Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*), Depersonalisasi (*Depersonalization*), dan Rendahnya Penghargaan Diri (*Reduced Personal Accomplishment*). Kelelahan emosional adalah ditandai dengan perasaan terkurasnya energi yang dimiliki, berkurangnya sumber-sumber emosional didalam diri seperti rasa kasih, empati dan juga perhatian yang pada akhirnya memunculkan perasaan tidak mampu lagi bekerja dengan baik. Indikator pada kelelahan emosional yaitu 1. merasa emosi terkuras oleh pekerjaannya 2. merasa lelah diakhir hari kerja 3. merasa lelah ketika bangun pagi dan harus menghapai hari lain untuk bekerja 4. bekerja dengan orang-orang sepanjang hari benar-benar melelahkan bagi saya 5. Merasa kelelahan pada pekerjaan saya 6. Merasa frustasi dengan pekerjaan saya 7. Merasa bekerja terlalu keras 8. Bekerja dengan orang secara langsung memberi terlalu banyak tekanan kepada saya 9. Merasa seperti di akhir ujung batas.

Depersonalisasi adalah sikap, perasaan maupun pandangan negatif terhadap orang lain. Reaksi negatif ini muncul dalam tingkah laku seperti halnya memandang rendah dan meremehkan orang lain, bersikap sinis terhadap orang lain. Sindrom ini merupakan akibat lebih lanjut dari adanya upaya penarikan diri dari keterlibatan secara emosional dengan orang lain. Indikator pada depersonalisasi yaitu 1. Merasa diperlakukan seolah-olah mereka 'objek' impersonal 2. Merasa menjadi lebih tidak berperasaan terhadap orang lain sejak saya mengambil pekerjaan ini 3. Merasa khawatir

bahwa pekerjaan ini mengeraskan saya secara emosional 4. Tidak terlalu peduli apa yang terjadi pada orang lain 5. Merasa disalahkan oleh orang lain atas masalah mereka.

Rendahnya penghargaan diri (*Reduced personal accomplishment*), dimensi yang ditandai dengan kecenderungan memberi evaluasi negative terhadap diri sendiri, terutama berkaitan dengan pekerjaan. Pekerja merasa dirinya tidak kompeten, kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan, bahkan perasaan kegagalan dalam bekerja.

Karena kurangnya persiapan untuk menghadapi tekanan emosional yang unik dari pekerjaan, banyak profesional yang tidak mampu mempertahankan kepedulian dan komitmen yang awalnya dibawa ke pekerjaan, dan kemudian proses “*burn-out*” dimulai. *Burnout* melibatkan hilangnya kepedulian terhadap orang-orang dengan siapa seseorang bekerja. Selain kelelahan fisik (yang terkadang bahkan sakit), *burnout* ditandai dengan kelelahan emosional yang tidak lagi memiliki perasaan positif, simpati, atau menghormati klien atau pasien (Maslach & Pines, 1977).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Galanakis et al., 2009) menunjukkan bahwa kelelahan emosional adalah gejala inti dari *burnout*, terkait erat dengan dimensi *depersonalisasi* dan *Personal Accomplishment*. Satu pertanyaan langsung yang diajukan dalam penelitian (Weisberg, 1994) “sejauh mana Anda merasa bahwa pekerjaan Anda membuat Anda lelah?”. Pertanyaan penilaian diri ini diperkenalkan untuk mengevaluasi perasaan umum kelelahan dan untuk menguji korelasinya dengan ukuran kelelahan

lainnya. *Burnout* pada pekerja telah diidentifikasi mempengaruhi produktivitas kerja, motivasi bekerja, dan niat untuk meninggalkan pekerjaan dan lain-lain (Weisberg, 1994).

Kemudian pada penelitian ini, indikator mengadopsi dari (Maslach & Jackson, 1981) yaitu 1) merasa terkurus emosional dalam bekerja 2) merasa lelah diakhir waktu kerja 3) tidak peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa karyawan 4) merasa kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan.

2.1.4 *Workplace Spirituality*

Spiritualitas di tempat kerja juga dikenal dengan istilah *workplace spirituality*. *Workplace spirituality* diartikan bahwa nilai-nilai organisasi yang mendorong rasa tujuan melalui pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas tempat kerja (Giacalone & Jurkiewicz, 2002). *Workplace spirituality* dapat mempengaruhi misi dan tujuan organisasi serta dapat menjadi fondasi karyawan dalam berpikir, bertindak laku, dan mengambil keputusan (Milliman et al., 2003).

(Donde P. Ashmos & Dennis Duchon, 2000) mengartikan bahwa spiritualitas di tempat kerja sebagai suatu pengenalan karyawan yang memiliki “kehidupan dalam” yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang mengambil tempat dimana dalam konteks ini adalah komunitas. Hal tersebut ditekankan bahwa spiritualitas di tempat kerja bukan tentang agama, walaupun orang terkadang mengekspresikan

kepercayaan agama di tempat kerja.

Workplace spirituality menurut (Giacalone & Jurkiewicz, 2002) adalah kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung karyawan dengan orang lain sekaligus memberikan karyawan perasaan lengkap dan bahagia. Makna transenden diartikan sebagai bagaimana individu atau karyawan merasa melakukan perubahan melalui pelayanan terhadap orang lain, dan dengan melakukannya individu atau karyawan tersebut merasakan makna dan tujuan dalam hidupnya.

Karyawan yang memiliki spiritualitas di tempat kerja akan dapat menyatukan dirinya dengan tujuan organisasi, sehingga ketika ia merasakan kondisi kerja yang nyaman maka ia akan memilih untuk tetap tinggal pada perusahaan (Milliman et al., 2003). Terdapat tiga dimensi dalam *spirituality workplace* yaitu “*meaningful work*” (level individu), “*sense of community*” (level kelompok), and *being in “alignment with the organization’s values” and mission* (level organisasi) (Milliman et al., 2003). Masing-masing dimensi terdapat indikator, pada dimensi *meaningful work* terdapat 4 indikator, yaitu: 1. merasa *Enjoy* dalam bekerja 2. Merasa diberi energi dalam bekerja 3. Merasa pekerjaan memberi makna dan tujuan secara pribadi 4. Iklim membuat karyawan menyukai pekerjaannya.

Pada dimensi *sense of community* terdapat empat indikator yaitu: 1. Merasa terhubung dengan rekan kerja 2. Karyawan satu sama lain saling

mendukung 3. Terhubung dengan tujuan bersama 4. Merasa sebagai satu keluarga. Pada dimensi *alignment with the organization's values* terdapat tiga indikator yaitu: 1. Merasa sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi 2. Merasa organisasi peduli dengan kehidupan spiritual karyawan 3. Merasa organisasi peduli dan perhatian kepada semua karyawan.

Workplace spirituality mengacu pada aspek bagaimana karyawan cenderung memiliki batin terhadap kehidupan sehubungan dengan tempat kerja dimana mereka bekerja. Kehidupan batin yang berbeda yang hadir dalam organisasi dimana individu bekerja dan menemukan kebermaknaan didalamnya (Shaheen & Rashidi, 2021). Dimasa lalu, spiritualitas dan manajemen dianggap tidak kompatibel, tetapi sekarang spiritualitas telah terintegrasi bersama dalam organisasi. Selain meningkatkan kinerja, spiritualitas juga dapat mengarah pada peningkatan produktivitas dan kontribusi yang lebih baik untuk organisasi (M. Subramaniam & N. Panchanatham, 2016).

Menurut (Donde P. Ashmos & Dennis Duchon, 2000) *workplace spirituality* adalah tempat perkumpulan orang yang mempunyai kesatuan pemikiran dan semangat serta percaya bahwa meningkatnya semangat merupakan inti dari meningkatnya suatu pemikiran. Hal tersebut dapat diartikan bahwa spiritualitas di tempat kerja merupakan bagian dari iklim organisasi, dimana karyawan didalamnya atau bagian yang ada di dalam organisasi memiliki persepsi mengenai semangat yang terdiri dari 3 hal

yaitu kebermaknaan dalam bekerja, visi dan komunitas (Wulandari & Sudarma, 2017).

Kemudian pada penelitian ini, indikator *workplace spirituality* mengadopsi dari (Milliman et al., 2003) yaitu 1. Merasa *enjoy* dan diberi energi dalam bekerja 2. Iklim organisasi membuat karyawan menyukai pekerjaannya 3. Merasa terhubung dengan rekan kerja 4. Merasa sebagai satu keluarga 5. Karyawan satu sama lain saling mendukung 6. Merasa sejalan dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi 7. Merasa organisasi peduli dan perhatian kepada semua karyawan 8. Merasa organisasi peduli dengan kehidupan spiritual karyawan.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh *job demand* terhadap *turnover intention*

Job demands sebagai faktor yang berkaitan dengan kinerja, stressor kerja, terutama faktor yang berkaitan dengan beban kerja, stress yang berkaitan dengan tugas-tugas yang tidak terduga dan stres kerja yang berhubungan dengan konflik personal, selain itu juga berhubungan dengan intensitas kerja, tekanan waktu, konsentrasi dan tekanan social (Karasek, 1979).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Azharudeen & Arulrajah, 2018; I.-H. Chen et al., 2015; Faaroek, 2020; Utami & Sitio, 2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif *job demand* terhadap *turnover intention*. Berdasarkan teori tersebut di atas dan didukung

penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis:

H1 : *Job demand* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

2.2.2 Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

burnout merupakan sindrom kelelahan emosional dan sinisme yang sering terjadi diantara individu yang melakukan '*people-work*' dari beberapa jenis. Aspek kunci dari sindrom *burnout* adalah peningkatan perasaan kelelahan emosional. Ketika sumber daya emosional habis, karyawan merasa tidak lagi dapat memberikan diri mereka sendiri pada tingkat psikologis (Maslach & Jackson, 1981).

Hasil penelitian (Budiono, 2018; Ekawati & Hadianti, 2021; Kuntary, 2019; Santhanam & Srinivas, 2020; Weisberg, 1994) menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis berikut:

H2 *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*

2.2.3 Pengaruh Moderasi *Workplace Spirituality* dalam Hubungan antara *Burnout* dengan *Turnover Intention*

Workplace spirituality merupakan budaya dimana nilai-nilai organisasi mendorong rasa tujuan melalui pekerjaan yang bermakna yang terjadi dalam konteks komunitas tempat kerja (Giacalone & Jurkiewicz,

2002). *Workplace spirituality* dapat mempengaruhi misi dan tujuan organisasi serta dapat menjadi fondasi karyawan dalam berpikir, bertindak, dan mengambil keputusan (Milliman et al., 2003).

Hasil penelitian (Pratiwi & Nurtjahjanti, 2020) menunjukkan *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Hasil penelitian (Fitriasari, 2020; Fitriyani & Luzvinda, 2019; Ghadi, 2017; Shaheen & Rashidi, 2021) menunjukkan bahwa *workplace spirituality* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : *Workplace spirituality* mampu memoderasi hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention*

2.2.4 Pengaruh Moderasi *Workplace Spirituality* dalam Hubungan antara *Job Demand* dengan *Turnover Intention*

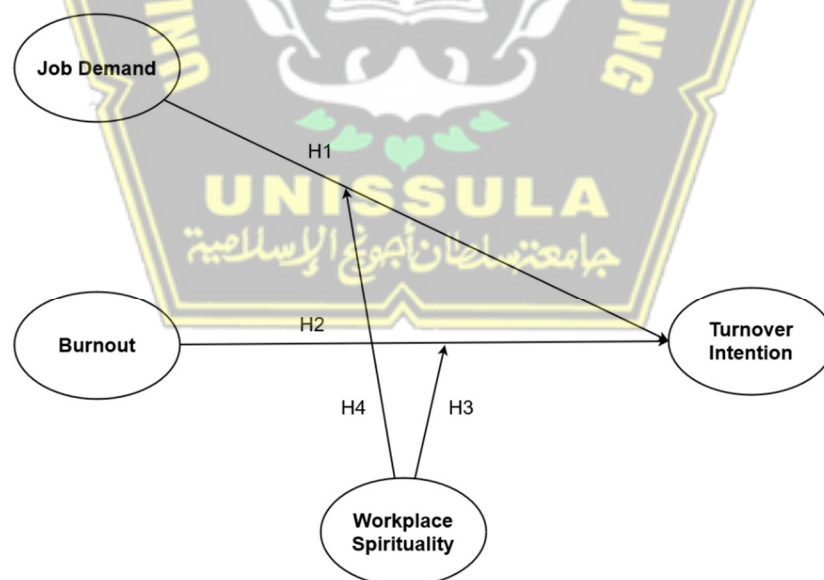
(Donde P. Ashmos & Dennis Duchon, 2000) mengartikan bahwa spiritualitas di tempat kerja sebagai suatu pengenalan karyawan yang memiliki “kehidupan dalam” yang memelihara dan dipelihara oleh pekerjaan yang bermakna yang mengambil tempat dimana dalam konteks ini adalah komunitas. Hasil penelitian (Badaruddin & Fatmasari, 2021) menunjukkan spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dosen. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh (Khusnah, 2020) yang mengungkapkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Hasil

penelitian (Fitriasari, 2020; Fitriyani & Luzvinda, 2019; Ghadi, 2017; Shaheen & Rashidi, 2021) menunjukkan bahwa *spirituality workplace* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Berdasarkan teori dan didukung penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Workplace spirituality* mampu memoderasi hubungan antara *job demand* dengan *turnover intention*

2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan teori yang disampaikan dari beberapa ahli serta didukung dengan penelitian terdahulu, maka dapat dirumuskan dalam hipotesis dengan disusun kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.3.1.
Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan gambar 2.3.1 tersebut di atas bahwa model pengaruh

job demand dan *burnout* terhadap *turnover intention* yang ditunjukkan pada hipotesis 1 dan 2. Kemudian *workplace spirituality* mampu memoderasi hubungan *burnout* dengan *turnover intention* seperti dijelaskan pada hipotesis 3, dan *workplace spirituality* mampu memoderasi hubungan *job demand* dengan *turnover intention* seperti dijelaskan pada hipotesis 4.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut (Effendi & Singarimbun, 1995) penelitian *explanatory* adalah penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Penelitian *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel-variabel X dan Y.

Sedangkan menurut (Sani & Vivin, 2013) penelitian *explanatory research* adalah untuk menguji hipotesis antar variable yang dihipotesiskan. Dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan di uji kebenarannya. Hipotesis itu menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan atau dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya.

Dalam hal ini adalah menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel *job demand* dan variabel *burnout* terhadap variabel *turnover intention* dengan *spirituality workplace* sebagai variabel moderating.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut (Nursalam, 2003), Populasi adalah keseluruhan dari variabel yang menyangkut masalah yang diteliti. Sampel adalah

Sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasinya adalah seluruh tenaga pendidik atau dosen di Institut Teknologi Telkom Purwokerto sejumlah 186 dosen, seluruh dosen di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam di Universitas Muhammadiyah Semarang sejumlah 25 dosen dan seluruh dosen di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara sejumlah 50 dosen. Total populasi dari ketiga perguruan tinggi tersebut sebanyak 261 dosen.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Menurut (Syafri^zal Helmi Situmorang & Muslich Lufti, 2014) data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner yang diberikan kepada responden yaitu seluruh dosen Institut Teknologi Telkom Purwokerto. Seluruh dosen di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam di Universitas Muhammadiyah Semarang dan seluruh dosen di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Syafrizal Helmi Situmorang & Muslich Lufti, 2014). Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang telah diperoleh yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, dan lain sebagainya

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini akan dilakukan dengan beberapa cara sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer diperoleh secara langsung dari kuesioner yang diajukan kepada seluruh dosen Institut Teknologi Telkom Purwokerto. Seluruh dosen di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam di Universitas Muhammadiyah Semarang dan seluruh dosen di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. guna mendapatkan permasalahan responden. Kuesioner menurut KBBI adalah alat riset atau survei yang terdiri atas serangkaian pertanyaan tertulis, bertujuan mendapatkan tanggapan dari kelompok orang terpilih melalui wawancara pribadi atau melalui pos; daftar pertanyaan. (Kemdikbud, 2016). Daftar pertanyaan tersebut meliputi variabel penelitian yang diteliti. Pertanyaan – pertanyaan yang disajikan dengan menggunakan skala likert 1- 5 dari sangat tidak setuju hingga sangat

setuju.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa:

- a. Bahan pustaka
- b. Penelitian terdahulu (jurnal/artikel)
- c. Literatur dan sebagainya

3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional menurut (Effendi & Singarimbun, 1995) adalah sebagai suatu unsur penelitian yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel diukur dalam rangka memudahkan pelaksanaan penelitian di lapangan, sehingga memerlukan operasionalisasi dari masing-masing konsep yang digunakan dalam menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati dengan kata-kata yang dapat diuji dan diketahui kebenarannya. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.1
Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

| No. | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Sumber |
|-----|-------------------|---|--|--|
| 1. | <i>Job demand</i> | Tuntutan pekerjaan yang mengacu pada aspek fisik, sosial atau organisasi, yang dapat menimbulkan stressor psikologis seperti permintaan untuk bekerja cepat dan keras, mengerjakan banyak hal dalam waktu yang singkat dan memiliki tuntutan pekerjaan yang bertentangan dan rumit. | <ul style="list-style-type: none"> • Aspek fisik <ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu kerja yang terlampaui panjang 2. Kelelahan fisik • Aspek psikologis <ol style="list-style-type: none"> 3. Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan • Aspek social <ol style="list-style-type: none"> 4. Hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja • Aspek organisasional <ol style="list-style-type: none"> 5. Peran ambigu dalam pekerjaan 6. Perasaan tidak aman terkait dengan masa depan pekerjaan | (Ayu et al., 2015; Fox & Dwyer, 1993; Scanlan & Still, 2019) |
| 2. | <i>Burnout</i> | Sindrom psikologis yang disebabkan oleh tekanan dan lingkungan pekerjaan yang tidak mendukung serta idealisme yang | <ul style="list-style-type: none"> • Kelelahan emosional <ol style="list-style-type: none"> 1. Merasa terkuras emosional dalam bekerja 2. Merasa lelah di akhir waktu kerja | (Diaz et al., 2007; Maslach & Jackson, 1981) |

| No. | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Sumber |
|-----|-------------------------------|--|--|---|
| | | tidak sesuai dengan kenyataan, yang berlangsung dari waktu ke waktu yang menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan pencapaian prestasi pribadi. | <ul style="list-style-type: none"> • Depersonalisasi (pandangan negatif terhadap orang lain) 3. Tidak peduli dengan apa yang terjadi pada beberapa karyawan • Rendahnya penghargaan 4. Merasa kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan | |
| 3 | <i>Workplace Spirituality</i> | kerangka kerja dari nilai-nilai budaya organisasi yang mendorong pengalaman transenden para karyawan melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung karyawan dengan orang lain sekaligus memberikan karyawan perasaan lengkap dan bahagia. | <ul style="list-style-type: none"> • Meaningful work 1. Merasa <i>enjoy</i> dan diberi energi dalam bekerja 2. Iklim organisasi membuat karyawan menyukai pekerjaannya • Sense of community 3. Terhubung dengan rekan kerja 4. Karyawan satu sama lain saling mendukung 5. Merasa sebagai satu keluarga | (Giacalone & Jurkiewicz, 2002; Milliman et al., 2003) |

| No. | Variabel | Definisi Operasional | Indikator | Sumber |
|-----|---------------------------|---|--|---|
| | | | <ul style="list-style-type: none"> • Alignment with the organization's value's 6. Merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi 7. Merasa organisasi peduli dan perhatian kepada semua karyawan 8. Merasa organisasi peduli dengan kehidupan spiritual karyawan. | |
| 4 | <i>Turnover Intention</i> | keinginan sadar dan sengaja dari individu untuk berencana pergi dari organisasi | <ol style="list-style-type: none"> 1. Aktif mencari lowongan pekerjaan 2. Mempertimbangkan untuk berhenti dari pekerjaan 3. merasa mungkin dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik 4. berfikir akan meninggalkan pekerjaan dalam beberapa bulan mendatang | (Bozeman & Perrew, 2001; Z. X. Chen & Francesco, 2000; Cho & Lewis, 2012; Kumar et al., 2018) |

Sumber : Disarikan dari beberapa jurnal, 2023

3.6 Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Analisis Deskriptif Variabel

Menurut (Syafrizal Helmi Situmorang & Muslich Lufti, 2014)

Analisis deskriptif adalah analisis yang digunakan untuk menggambarkan data secara umum.

3.6.2 Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini akan menggunakan software Smart PLS. Menurut (Imam Ghozali & Hengky Latan, 2015) PLS adalah pendekatan alternatif *Structural Equation Modeling* (SEM). Berbasis kovarian menjadi varian. Dalam PLS tidak harus memenuhi persyaratan asumsi normalitas dan jumlah sampel tidak harus besar. Langkah-langkah pengujian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

3.6.3.1 Evaluasi *Measurement Model*

Pengujian *Measurement Model* dilakukan untuk mendefinisikan bagaimana setiap indikator saling berhubungan secara langsung dengan variabel laten (Imam Ghozali & Hengky Latan, 2015). Jenis-jenis pengujiannya sebagai berikut:

1. *Convergent Validity*

Convergent Validity dilakukan untuk mengetahui validitas dari setiap hubungan antar indikator dengan variabel latennya. Pengujian *Convergent validity* dinilai berdasarkan *outer loadings* atau *loading factor*

dan *average variance extracted (AVE)*. suatu indikator dapat dinyatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi jika nilai *outer loadings* $> 0,70$, sedangkan nilai *AVE* $> 0,50$ (Chin & Todd, 1995).

2. Uji Internal Consistency Reliability

Uji *Internal consistency reliability* dapat dilihat pada nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Item pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,60$ (Malhotra et al., 1996).

3.6.3.2 Evaluasi Structural Model

Pengujian model struktural bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, *R-square*, *Q-square*, *f-square* dan *goodness of fit (model fit)* dari sebuah model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan nilai *path coefficient* untuk variabel independent dan *R-square* untuk variabel dependen (jogiyanto,2011).

1. Coefficient of Determination (R-square)

Pengujian *coefficient of determination* digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil uji *R-Square* 0,75, 050 dan 0,25 dapat diartikan bahwa kemampuan dalam prediksi model kuat, moderat, dan dan lemah (Hair et al., 2011).

2. Effect Size (F-square)

Pengujian *F-square* digunakan untuk mengukur efek atau pengaruh kuat lemahnya variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *f-square*

efek sebesar 0,35 (besar), 0,15 (sedang), dan 0,02 (kecil)(Cohen & Levinthal, 1990).

3. ***Predictive Relevance (Q-square)***

Predictive Relevance (Q-square) adalah uji yang dilakukan untuk menunjukkan seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan dengan menggunakan prosedur *blindfolding* dalam Smart PLS. Proses analisis menggunakan nilai *Q-Square*, jika nilai *Q-square* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model konstruk tersebut relevan, yang artinya bahwa variabel eksogen yang digunakan untuk memprediksi variabel endogen sudah tepat.

4. ***PLS Predict***

5. **Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis dapat dilihat pada nilai P-value dan T-value yang diperoleh dari proses *bootstapping* pada tabel *Path Coefficients*. (Imam Ghozali & Hengky Latan, 2015) mengemukakan bahwa apabila nilai signifikansi P-value kurang dari 0,05 dan nilai signifikansi sebesar 5% *path coefficient* dinilai signifikan dengan nilai t-statistik > 1,96 (Hair et al., 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan *google form*. Link kuesioner *google form* dikirimkan melalui whatshap dan email seluruh dosen Institut Teknologi Telkom Purwokerto, seluruh dosen di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam di Universitas Muhammadiyah Semarang dan seluruh dosen di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara .

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan memanfaatkan *google form*. Link kuesioner *google form* dikirimkan melalui whatshap dan email seluruh dosen Institut Teknologi Telkom Purwokerto, seluruh dosen di Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam di Universitas Muhammadiyah Semarang dan seluruh dosen di Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara. Dalam waktu 2 bulan didapatkan hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 79 responden. Data sebagai berikut:

| No. | Perguruan Tinggi | Kuesioner yang Kembali |
|-------|------------------|------------------------|
| 1 | ITTP | 51 |
| 2 | FSAINTEK UNISNU | 17 |
| 3 | FMIPA UNIMUS | 11 |
| TOTAL | | 79 |

4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif variabel menggambarkan tanggapan responden berdasarkan pendapat yang diperoleh dari jawaban responden atas beberapa pernyataan yang diajukan dalam kuesioner terkait variabel *job demand*, *burnout*, *turnover intention* dan *workplace spirituality*. Kemudian untuk mengelompokkan jawaban responden terhadap variabel penelitian, dikelompokkan dalam susunan indeks dengan rentang skala sebagai berikut (Syafrizal Helmi Situmorang & Muslich Lufti, 2014) :

$$RS = \frac{TT - RR}{Skala}$$

Keterangan:

RS = Rentang Skala

TR = Skor Terendah

TT = Skor Tertinggi

Skor Tertinggi = 5

Skor Terendah = 1
 Skala = 3 (Rendah, Sedang, Tinggi)

$$\frac{5 - 1}{3} = 1,3$$

Jadi Rentang Skala = 1,33

Pengkategorian skor jawaban responden untuk setiap variabel penelitian dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Pengkategorian Interval

| No | Interval | Kategori | Keterangan |
|----|----------------------|----------|---|
| 1 | Interval 1 – 2,33 | Rendah | Kondisi variabel yang masih kecil dimiliki oleh variabel penelitian |
| 2 | Interval 2,34 – 3,67 | Sedang | Kondisi variabel yang cukup dimiliki oleh variabel penelitian |
| 3 | Interval 3,68 – 5 | Tinggi | Kondisi variabel yang baik dimiliki oleh variabel penelitian |

a. Job Demand

Tabel 4.2
Hasil tanggapan responden terhadap Job Demand

| No | Indikator | Mean | Interprestasi |
|----|---|------|---------------|
| 1 | Waktu kerja yang terlampau panjang | 3,11 | Sedang |
| 2 | Kelelahan fisik | 2,95 | Sedang |
| 3 | Kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan | 2,34 | Sedang |
| 4 | Hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja | 1,73 | Rendah |
| 5 | Peran ambigu dalam pekerjaan | 2,10 | Rendah |
| 6 | Merasa tidak aman dengan masa depan pekerjaan | 1,76 | Rendah |
| | Nilai Rata-rata | 2,33 | Rendah |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.2 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,33 dengan interpretasi Rendah. Tanggapan responden tersebut memberikan arti bahwa rata-rata dosen di ITTP, FMIPA Unimus dan FSAINTEK Unisnu yang mengalami *job demand* tidak banyak. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator waktu kerja yang terlampau panjang sebesar 3,11. Tingginya tanggapan responden pada indikator ini dikarenakan beban kerja dosen yang banyak, seperti tri darma perguruan tinggi ditambah administrasi yang juga harus dikerjakan oleh dosen terkait dengan profesinya. Sehingga membuat dosen merasa pekerjaan tidak selesai-selesai, yang kemudian membuat waktu merasa terlampau panjang. Tanggapan terendah yaitu pada indikator hubungan yang tidak baik dengan rekan kerja sebesar 1,73, rendahnya tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa dosen memiliki hubungan yang cukup baik dengan rekan kerja di perguruan tinggi.

b. *Bornout*

Tabel 4.3
Hasil tanggapan responden terhadap *Bornout*

| No | Indikator | Mean | Interprestasi |
|----|--|------|---------------|
| 1 | Merasa terkuras emosional | 2,43 | Sedang |
| 2 | Merasa lelah di akhir waktu kerja | 2,87 | Sedang |
| 3 | Merasa tidak peduli dengan apa yang terjadi pada teman kerja | 1,90 | Rendah |
| 4 | Merasa kurang puas dengan apa yang telah dicapai dalam pekerjaan | 2,66 | Sedang |
| | Nilai Rata-rata | 2,47 | Sedang |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.3 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 2,47 dengan interpretasi sedang. Tanggapan responden tersebut memberikan arti bahwa rata-rata dosen di ITTP, FMIPA Unimus dan FSAINTEK Unisnu mengalami *burnout*. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator merasa lelah diakhir waktu kerja sebesar 2,87. Tanggapan responden tersebut memberikan arti bahwa rata-rata dosen merasakan lelah diakhir waktu kerja. Tingginya tanggapan responden pada indikator ini dikarenakan beban kerja dosen yang banyak, seperti tri darma perguruan tinggi ditambah administrasi yang juga harus dikerjakan oleh dosen terkait dengan profesinya. Sehingga membuat dosen merasa kelelahan diakhir waktu kerja. Tanggapan terendah yaitu pada indikator Merasa tidak peduli dengan apa yang terjadi pada teman kerja sebesar 1,90, rendahnya tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa dosen memiliki kepedulian yang cukup baik dengan rekan kerja di perguruan tinggi.

c. *Turnover Intention*

Tabel 4.4
Hasil tanggapan responden terhadap *Turnover Intention*

| No | Indikator | Mean | Interprestasi |
|----|---|------|---------------|
| 1 | Aktif melihat berbagai lowongan pekerjaan | 1,72 | Rendah |
| 2 | Mempertimbangkan untuk berpindah dari pekerjaan yang sekarang | 1,75 | Rendah |
| 3 | Merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang | 2,06 | Rendah |
| 4 | Berfikir akan meninggalkan pekerjaan dalam beberapa bulan mendatang | 1,51 | Rendah |

| | | |
|-----------------|------|--------|
| Nilai Rata-rata | 1,76 | Rendah |
|-----------------|------|--------|

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.4 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 1,76 dengan interpretasi rendah. Tanggapan responden tersebut memberikan arti bahwa rata-rata dosen di ITTP, FMIPA Unimus dan FSAINTEK Unisnu tidak berniat untuk melakukan *turnover intention*. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator Merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang sebesar 2,06. Tingginya tanggapan responden pada indikator ini dikarenakan dosen memiliki strata pendidikan yang cukup tinggi, sehingga merasa akan mudah menemukan pekerjaan yang lebih baik. Tanggapan terendah yaitu pada indikator Berfikir akan meninggalkan pekerjaan dalam beberapa bulan mendatang sebesar 1,51, rendahnya tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa dosen dalam waktu saat ini masih ingin bertahan di perguruan tinggi.

d. Workplace Spirituality

Tabel 4.5
Hasil tanggapan responden terhadap Workplace Spirituality

| No | Indikator | Mean | Interprestasi |
|----|---|------|---------------|
| 1 | Merasa enjoy dan diberi energi dalam bekerja | 4,09 | Tinggi |
| 2 | Iklm organisasi membuat karyawan menyukai pekerjaan | 4,08 | Tinggi |
| 3 | Terhubung dengan rekan kerja | 3,99 | Tinggi |
| 4 | Karyawan satu sama lain saling mendukung | 3,71 | Tinggi |
| 5 | Merasa sebagai satu keluarga | 4,10 | Tinggi |

| | | | |
|-----------------|--|------|--------|
| 6 | Merasa terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi | 3,95 | Tinggi |
| 7 | Merasa organisasi peduli dan perhatian kepada semua karyawan | 3,99 | Tinggi |
| 8 | Merasa organisasi peduli dengan kehidupan spiritual karyawan | 3,96 | Tinggi |
| Nilai Rata-rata | | 3,98 | Tinggi |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil tanggapan responden sebagaimana dijelaskan pada Tabel 4.5 menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,98 dengan interpretasi tinggi. Tanggapan responden tersebut memberikan arti bahwa di ITTP, FMIPA Unimus dan FSAINTEK menerapkan *workplace spirituality* dengan baik. Tanggapan responden tertinggi yaitu pada indikator Merasa sebagai satu keluarga sebesar 4,10. Tingginya tanggapan responden pada indikator ini mengartikan bahwa perguruan tinggi peduli dengan kesejahteraan dosen dan peduli dengan dosen, sehingga dosen merasa sebagai satu keluarga di dalam perguruan tinggi. Tanggapan terendah yaitu pada indikator Karyawan satu sama lain saling mendukung sebesar 3,71, rendahnya tanggapan responden tersebut menunjukkan bahwa perguruan tinggi perlu berupaya untuk menciptakan iklim yang nyaman dalam berkompetisi dan berkolaborasi antar dosen, sehingga dapat memperkuat Kerjasama dan harmoni kerja antar karyawan.

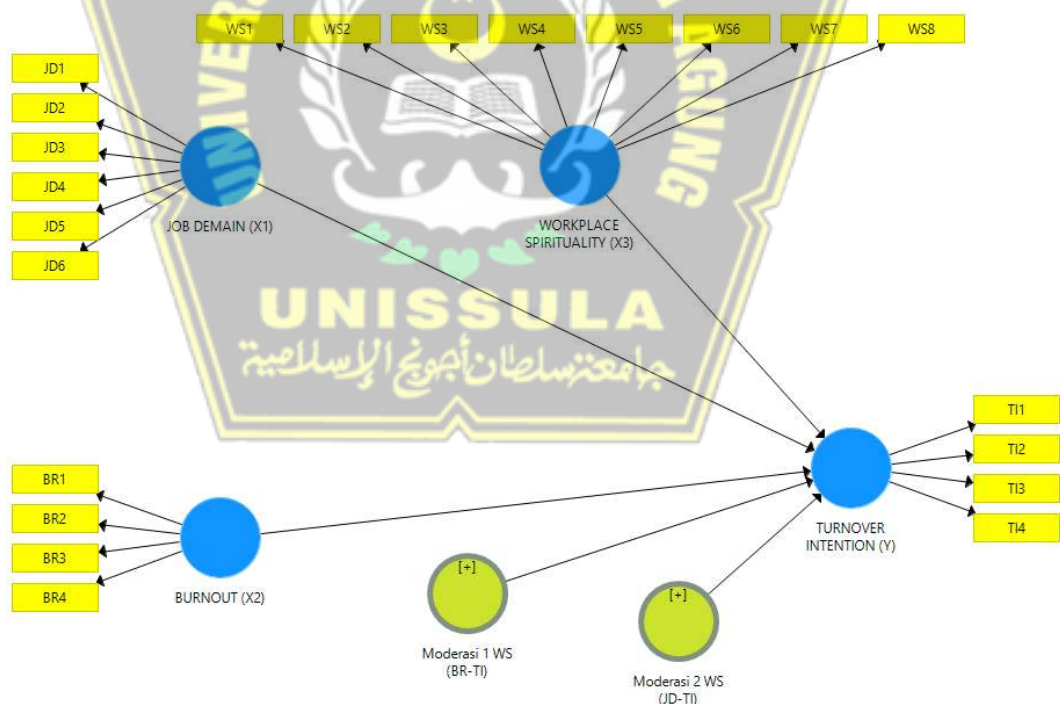
4.2 Hasil Penelitian

Analisis dan pengujian data pada penelitian ini menggunakan SMART PLS 3.0. Teknik analisis SEM PLS dilakukan dengan dua tahap. Tahap pertama adalah

melakukan uji *measurement model* yaitu menguji validitas dan reliabilitas. Tahap kedua adalah uji *structural model* yaitu menguji hipotesis atau pengaruh antar variabel atau konstruk.

4.2.1 Uji *Measurement (Outer) Model*

Pengujian dilakukan untuk menentukan variabel laten dengan menggunakan tiga cara yaitu *convergent validity*, *uji internal consistency*, dan *uji discriminant validity*.



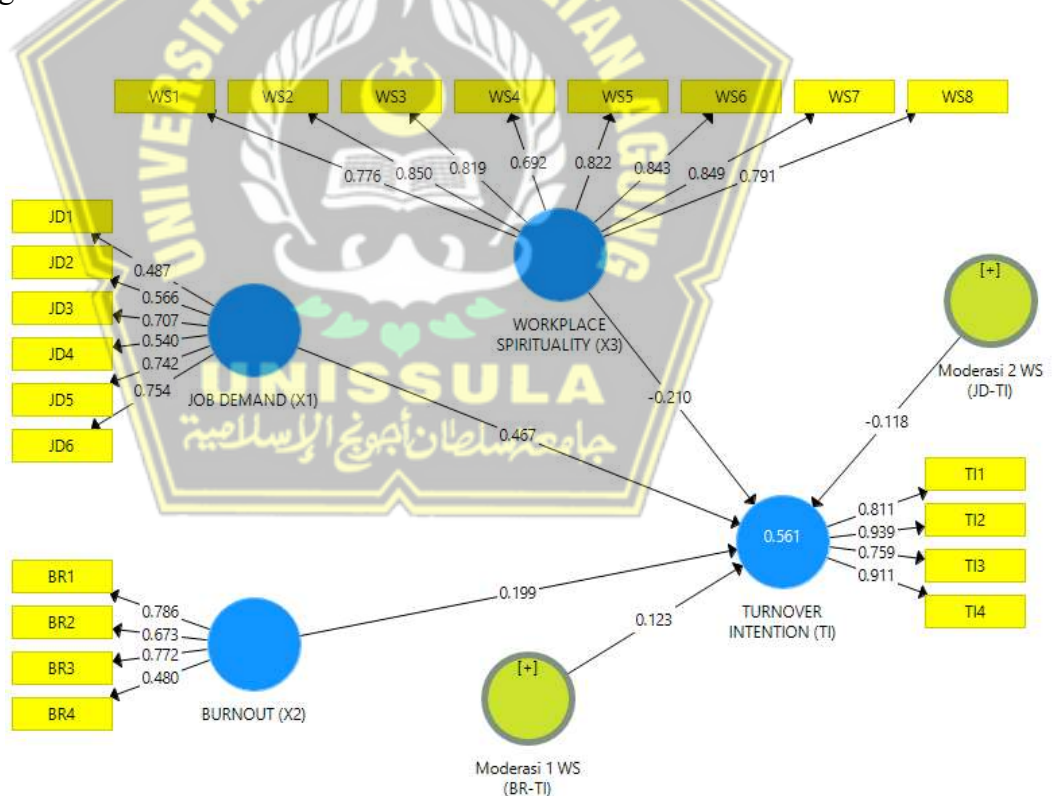
Gambar 4.1 Estimasi Model

Sebelum melakukan uji *measurement model*, terlebih dahulu membuat

estimasi model seperti pada (Gambar 4.1). Uji *measurement model* dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan realibilitas serta konsistensinya.

a. Convergent Validity (Validitas Konvergen)

Pengujian *Convergent validity* dinilai berdasarkan *outer loadings* atau *loading factor* dan *average variance extracted (AVE)*. suatu indikator dapat dinyatakan memiliki tingkat validitas yang tinggi jika nilai *outer loadings* > 0,70, sedangkan nilai AVE > 0,50 (Chin & Todd, 1995). Berikut adalah hasil uji validitas konvergen:



Gambar 4.2 Hasil Uji Validitas Konvergen

Berdasarkan Gambar 4.2 menunjukkan hasil uji validitas setiap indikator

pada setiap variabel. Hasil uji validitas menunjukkan ada beberapa indikator yang nilai *factor loading* < 0,70 yaitu pada variabel *job demand* terdapat tiga indikator (JD1, JD2, JD4) dan pada variabel *burnout* terdapat dua indikator yang nilainya dibawah 0,70 yaitu (BR2, BR4) sementara variabel *Workplace Spirituality* terdapat satu indikator yang *outer loadingnya* dibawah 0,70 yaitu (WS4). Hal tersebut dapat diartikan bahwa indikator tidak memenuhi kriteria atau indikator dinyatakan tidak valid, sehingga perlu dikeluarkan dari model pengujian.

Tabel 4.6
Nilai *Outer Loadings* dan AVE

| Variabel Laten | Indikator | Outer Loadings | AVE |
|------------------------|-----------|----------------|-------------|
| Job Demand | JD3 | ,644 | ,688 |
| | JD5 | ,816 | |
| | JD6 | ,830 | |
| Bornout | BR1 | ,788 | ,590 |
| | BR3 | ,868 | |
| Turnover Intention | TI1 | ,813 | ,737 |
| | TI2 | ,937 | |
| | TI3 | ,764 | |
| | TI4 | ,908 | |
| Workplace Spirituality | WS1 | ,782 | ,679 |
| | WS2 | ,854 | |
| | WS3 | ,813 | |
| | WS5 | ,825 | |
| | WS6 | ,839 | |
| | WS7 | ,852 | |
| | WS8 | ,802 | |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 4.6 menunjukkan hasil uji validitas konvergen setelah indikator yang nilai *outer loadingnya* kurang dari 0,70 dihapus atau dikeluarkan dari model. Pada tabel 4.6 terlihat semua indikator nilainya sudah lebih besar dari 0,70 artinya indikator dinyatakan valid. Sementara untuk nilai AVE sudah diatas 0,50 yang berarti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikatornya dalam rata-rata (Imam Ghazali & Hengky Latan, 2015).

b. Uji *Internal Consistency Reliability*

Hasil uji *Internal consistency reliability* dapat dilihat pada nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Item pengukuran dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0,60 (Malhotra et al., 1996). Berikut hasil pengujiannya:

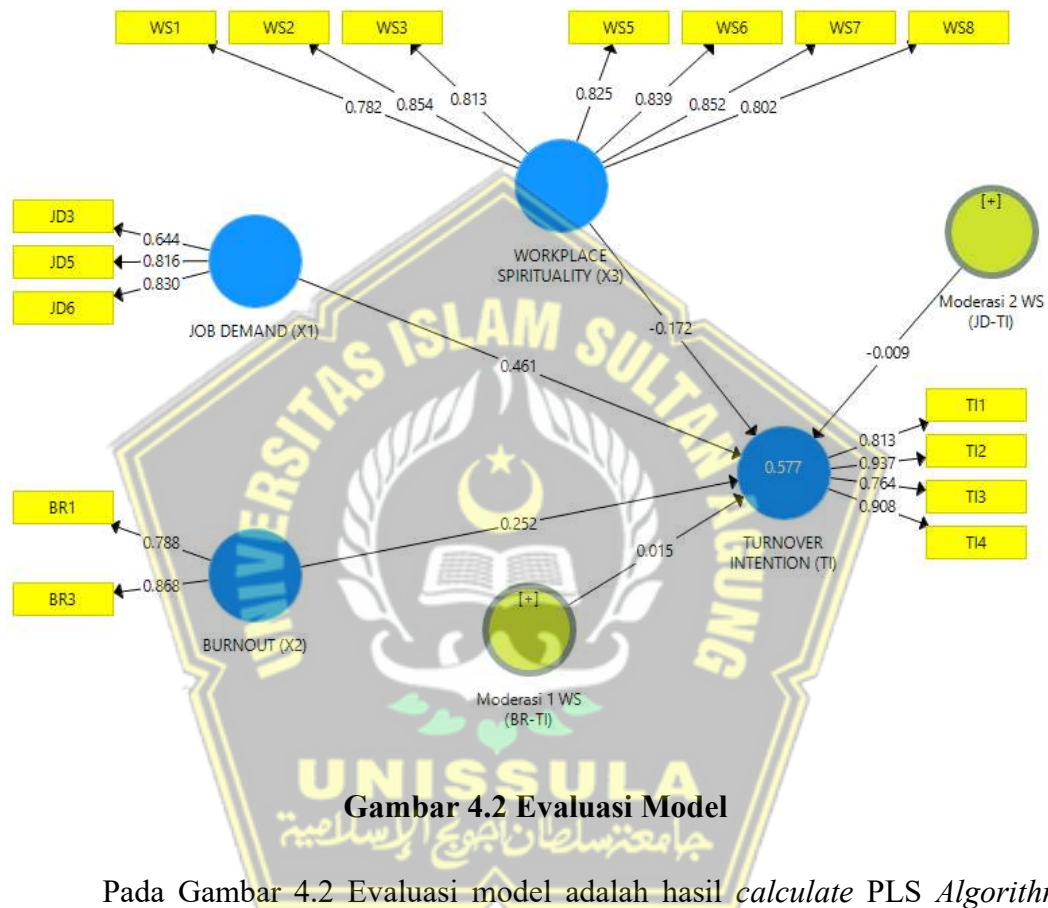
Tabel 4.7
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|-------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| <i>Burnout</i> | ,550 | ,812 |
| <i>Job Demand</i> | ,661 | ,810 |
| Moderasi 1 WS (BR-TI) | 1,000 | 1,000 |
| Moderasi 2 WS (JD-TI) | 1,000 | 1,000 |
| <i>Turnover Intention</i> | ,880 | ,918 |
| <i>Workplace Spirituality</i> | ,921 | ,937 |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil pengujian reliabilitas seperti dijelaskan di Tabel 4.7 menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* > 0,60, sehingga hasil uji reliabilitas terhadap variabel *job demand*, *burnout*, moderasi 1 WS (BR—TI),

moderasi 2 WS (JD-TI), *turnover intention* dan *workplace spirituality* dapat dipercaya atau reliabel dan dapat dilanjutkan ke pengujian selanjutnya.



Pada Gambar 4.2 Evaluasi model adalah hasil *calculate PLS Algorithm* yang menunjukkan bahwa semua indikator dan variabel dinyatakan valid dan reliabel, sehingga model tersebut dapat dilanjutkan pada pengujian tahap selanjutnya yaitu pengujian inner model atau *structural model*.

c. Uji *Discriminant Validity*

Uji Discriminant validity dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel dengan konstraknya dan memiliki nilai yang lebih tinggi dengan konstruk

lainnya. Kriteria dalam *discriminant validity* dapat dilihat pada nilai *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) yang menunjukkan nilai $< 0,90$ yang bermakna bahwa konstruk dianggap memiliki konsisten konvergen lebih baik dan dapat dibedakan dengan konstruk lain (Hair et al., 2011).

Tabel 4.8
Uji Discriminant Validity

| | Burnout | Job Demand | Moderasi 1 WS (BR-TI) | Moderasi 2 (JD-TI) | Turnover Intention | Workplace Spirituality |
|------------------------|---------|------------|-----------------------|--------------------|--------------------|------------------------|
| Burnout | ,829 | | | | | |
| Job Demand | ,634 | ,768 | | | | |
| Moderasi 1 WS (BR-TI) | -,037 | -,350 | 1,000 | | | |
| Moderasi 2 WS (JD-TI) | -,382 | -,294 | ,800 | 1,000 | | |
| Turnover Intention | ,643 | ,703 | -,306 | -,280 | ,858 | |
| Workplace Spirituality | -,585 | -,495 | ,349 | ,301 | -,545 | ,824 |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Tabel 4.9
Nilai Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

| | Burnout | Job Demand | Moderasi 1 WS (BR-TI) | Moderasi 2 WS (JD-TI) | Turnover Intention | Workplace Spirituality |
|------------|---------|------------|-----------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|
| Burnout | | | | | | |
| Job Demand | 1,056 | | | | | |
| Moderasi 1 | ,491 | ,403 | | | | |

| | | | | | |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| WS (BR-TI) | | | | | |
| Moderasi 2 WS (JD-TI) | ,499 | ,346 | ,800 | | |
| Turnover Intention | ,889 | ,871 | ,309 | ,275 | |
| Workplace Spirituality | ,806 | ,625 | ,358 | ,307 | ,572 |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada Tabel 4.8 menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* dari semua variabel memiliki nilai yang lebih besar dari korelasi variabel lain. Hasil nilai HTMT pada Tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai HTMT korelasi variabel dibawah 0,90. Korelasi variabel dengan nilai HTMT terendah adalah antara *Turnover Intention* dengan Moderasi 2 WS (JD-TI) sebesar 0,168, yang dapat diartikan bahwa konstruk tersebut memiliki konsisten konvergen yang lebih baik daripada konstruk lainnya.

4.2.2 Evaluasi *Structural Model (Inner Model)*

Pengujian model struktural bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, *R-square*, *Q-square*, *f-square* dan *goodness of fit (model fit)* dari sebuah model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan nilai *path coefficient* untuk variabel independent dan *R-square* untuk variabel dependen.

a. *Coefficient of Determination (R-Square)*

Pengujian *coefficient of determination* digunakan untuk menghitung

besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil uji *R-Square* 0,75, 050 dan 0,25 dapat diartikan kemampuan dalam prediksi model kuat, moderat, dan dan lemah (Hair et al., 2011). Semakin mendekati skor 1 berarti model semakin baik. Hasil pengujian *R-Square* dengan menggunakan SMART PLS sebagai berikut:

Tabel 4.10
Coefficient of Determination (R-Square)

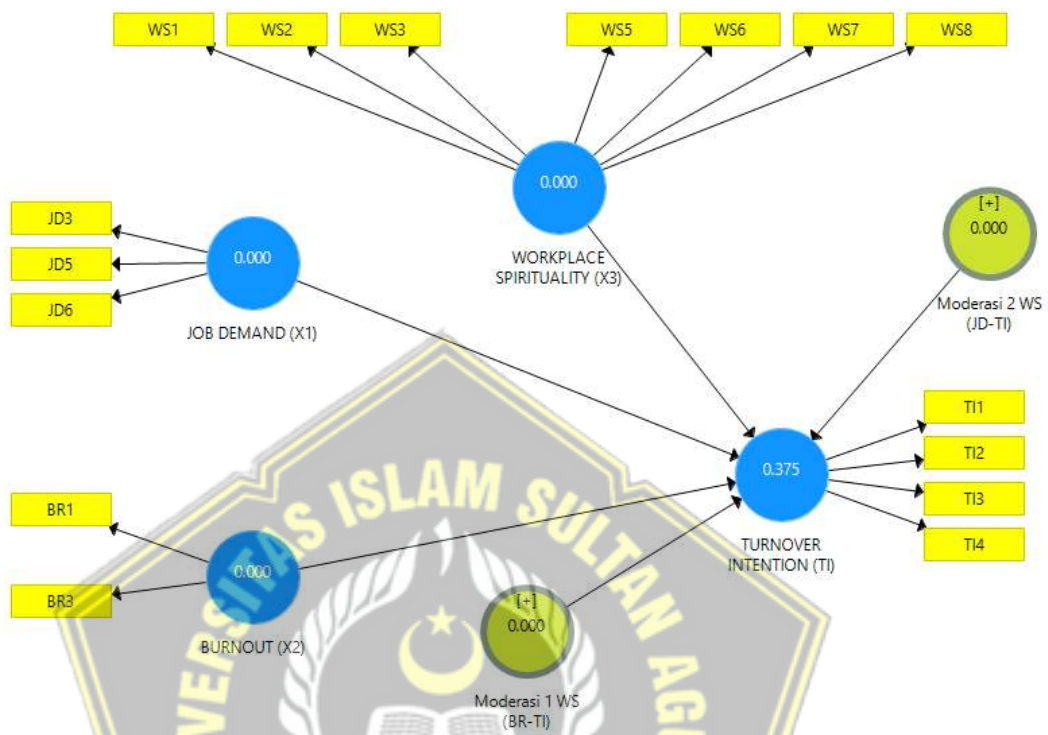
| | R Square | R Square Adjusted |
|--------------------|----------|-------------------|
| Turnover Intention | ,577 | ,549 |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil pada Tabel 4.10 didapat nilai *R-Square* untuk variabel dependent *turnover intention* (Y) sebesar 0,577 atau 77,7 %, artinya variabel *turnover intention* dipengaruhi oleh variabel *job deman* (X1) dan *burnout* (X2) sebesar 57,7% sedangkan sisanya 42,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

b. Predictive Relevance (Q-Square)

Blindfolding digunakan untuk menganalisis tingkat relevansi prediksi dari sebuah model konstruk. Proses analisis menggunakan nilai *Q-Square*, jika nilai *Q-square* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model konstruk tersebut relevan, yang artinya bahwa variabel eksogen yang digunakan untuk memprediksi variabel endogen sudah tepat.



Gambar 4.3 Hasil Blindfolding

Tabel 4.11
Predictive Relevance (Q-square)

| Variabel | CV Communnality | CV Redundacy |
|------------------------|-----------------|--------------|
| Burnout | ,125 | |
| Job Demand | ,151 | |
| Moderasi WS_BR | 1,000 | |
| Moderasi WS_JD | 1,000 | |
| Turnover Intention | ,557 | ,375 |
| Workplace Spirituality | ,568 | |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Hasil proses *blindfolding* seperti pada Gambar 4.3 dan Tabel 4.10

menunjukkan hasil $Q\text{-square}$ sebesar $0,375 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model konstruk tersebut relevan, Hal ini juga diperkuat dengan nilai CV *Communality* dan CV *Redundancy* diatas 0 dan positif pada semua variabel laten.

c. Effect Size (F-Square)

Pengujian F-square digunakan untuk mengukur efek atau pengaruh kuat lemahnya variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai $f\text{-square}$ efek sebesar 0,35 (besar), 0,15 (sedang), dan 0,02 (kecil) (Cohen, 1990). Nilai ukuran efek $< 0,02$ menunjukkan tidak ada efek antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Berikut hasil pengujian $f\text{-square}$:

Tabel 4.12
Nilai F-Square

| Burnout | Job Demand | Moderasi 1 WS (BR-TI) | Moderasi 2 WS (JD-TI) | Turnover Intention | Workplace Spirituality |
|---------|------------|-----------------------|-----------------------|--------------------|------------------------|
| | | | | ,072 | |
| | | | | ,284 | |
| | | | | ,000 | |
| | | | | ,000 | |
| | | | | | ,043 |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Pada Tabel 4.12 menunjukkan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen paling besar atau kuat yaitu pada variabel *job demand* terhadap *turnover intention* sebesar 0,284 dengan kategori nilai efek sedang. Sementara efek *f-square* paling lemah terdapat pada pengaruh variabel moderasi *Workplace spirituality* sebesar 0,000, dimana nilai tersebut kurang dari 0,02 yang artinya tidak ada efek.

d. Model Fit

Model_fit digunakan untuk mengetahui seberapa baik model penelitian yang digunakan. Untuk mengetahui model fit atau tidak dengan melihat nilai SRMR dan nilai *Normal Fit Indeks* (NFI). Nilai SRMR dikatakan memenuhi kriteria uji model fit jika $SRMR < 0,10$ dan model dinyatakan sempurna jika nilai $SRMR < 0,08$ (cangur, 2015). Nilai *Normal Fit Indeks* (NFI) antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati nilai 1, maka model yang digunakan semakin baik.

Tabel 4.13
Model Fit (NFI)

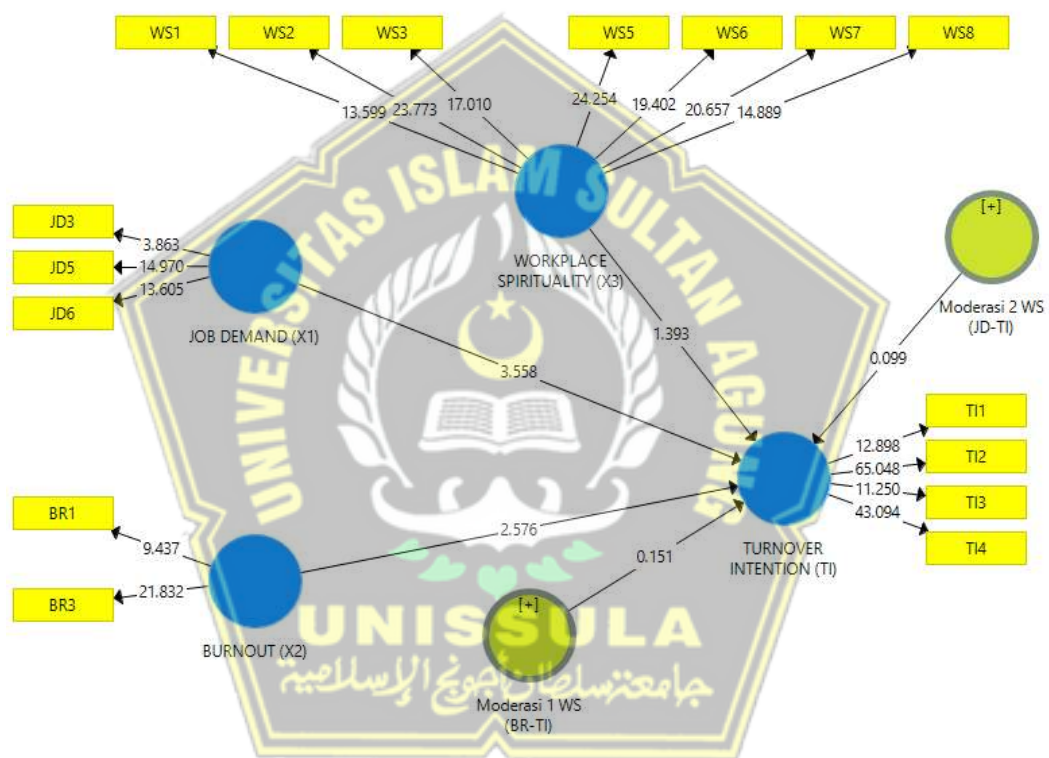
| | <i>Saturated Model</i> | <i>Estimated Model</i> |
|------------|------------------------|------------------------|
| SRMR | ,091 | ,091 |
| d_ ULS | 1,119 | 1,121 |
| d_ G | ,497 | ,497 |
| Chi-Square | 222,049 | 222,242 |
| NFI | ,748 | ,747 |

Sumber : Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 4.13 menunjukkan nilai SRMR dari *saturated model* $0,091 < 0,10$ dan nilai *estimated model* $0,091 < 0,10$, sementara nilai *Normal*

Fit Indeks (NFI) pada *saturated model* sebesar 0,748 dan pada *estimated model* sebesar 0,747. Hasil nilai SRMR dan NFI tersebut mendekati nilai 1, sehingga dapat diartikan bahwa model yang digunakan dinyatakan layak atau *fit*.

4.2.3 Uji Hipotesis



Gambar 4.4 Hasil Bootstrapping

Tabel 4.14
Path Coefficients

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistik (O/STDEV) | P Value |
|--|---------------------------|-----------------------|----------------------------------|----------------------------|--------------|
| Job demand -> Turnover Intention | ,461 | ,441 | ,130 | 3,558 | 0,000 |
| Burnout -> Turnover Intention | ,252 | ,263 | ,098 | 2,576 | 0,010 |
| Moderasi 1 WS (BR- TI) -> Turnover Intention | ,015 | -,009 | ,098 | ,151 | ,880 |
| Moderasi 2 WS (JD- TI)-> Turnover Intention | -,009 | ,000 | ,094 | ,099 | ,921 |
| Workplace Spirituality -> Turnover Intention | -,172 | -,180 | ,123 | 1,393 | ,164 |

Sumber: data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian hipotesis seperti pada Tabel 4.14 *path coefficient*, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

H1 : Job demand berpengaruh positif signifikan terhadap Turnover Intention

Hasil pengujian pada hipotesis antara *job demand* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai koefisien jalur ($O = 0,461$) dan T statistic $3,558 > 1,96$ dengan P value menunjukkan $0,000 < 0,05$. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa pengujian tersebut mampu menolak H_0 dan menerima H_a yang artinya bahwa *job demand* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, memberikan makna bahwa semakin dosen mendapat tuntutan pekerjaan yang

mengacu pada aspek fisik, sosial atau organisasi, yang dapat menimbulkan stressor psikologis seperti permintaan untuk bekerja cepat dan keras, mengerjakan banyak hal dalam waktu yang singkat dan memiliki tuntutan pekerjaan yang bertentangan dan rumit, maka akan mempengaruhi tingginya tingkat keinginan sadar dan sengaja dari dosen untuk berencana pergi dari perguruan tinggi.

Semakin dosen merasakan jika waktu kerjanya terlampau panjang, semakin membuat dosen merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang. Dengan demikian pengujian dalam penelitian ini mampu menerima H1, sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara *job demand* terhadap *turnover intention* dapat diterima.

H2 : *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*

Hasil pengujian pada hipotesis antara *burnout* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai koefisien jalur ($O = 0,252$) dan T statistic $2,576 < 1,96$ dengan P value menunjukkan $0,010 < 0,05$, dapat diartikan bahwa pengujian menolak H_0 dan menerima H_a yang berarti *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, memberikan makna bahwa semakin dosen mengalami sindrom psikologis yang disebabkan oleh tekanan dan lingkungan yang tidak mendukung serta idealisme yang tidak sesuai dengan kenyataan, yang berlangsung dari waktu ke waktu yang menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi, maka akan mempengaruhi tingginya tingkat keinginan sadar dan

sengaja dari dosen untuk berencana pergi dari perguruan tinggi.

Semakin dosen merasa lelah diakhir waktu kerja, maka akan membuat dosen semakin merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang. Dengan demikian pengujian dalam penelitian ini mampu menerima H2, sehingga dugaan adanya pengaruh positif signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention* dapat diterima.

H3 : Pengaruh Moderasi *Workplace Spirituality* dalam Hubungan antara *Burnout* dengan *Turnover Intention*.

Berdasarkan pengujian *workplace spirituality* dalam memoderasi hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* diperoleh nilai koefisien jalur ($O=0,015$) dan T statistic $0,099 < 1,96$ dengan P value menunjukkan $0,921 > 0,05$ yang berarti pengujian mampu menerima H_0 dan menolak H_a . Hasil uji menunjukkan hasil positif dan tidak signifikan, yang artinya bahwa *workplace spirituality* berpengaruh positif dan tidak signifikan dalam memoderasi hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention*. artinya *workplace spirituality* tidak memberikan pengaruh yang kuat dan tidak bermakna dalam memoderasi hubungan antara *burnout* terhadap *turnover intention*.

Hal tersebut berarti bahwa adanya kerangka kerja dari nilai-nilai budaya perguruan tinggi yang mendorong pengalaman transenden para dosen melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dosen dengan orang lain

sekaligus memberikan dosen perasaan lengkap dan bahagia tidak mampu menurunkan tingkat keinginan sadar dan sengaja dari dosen untuk berencana pergi dari perguruan tinggi yang disebabkan karena dosen mengalami sindrom psikologis yang disebabkan oleh tekanan dan lingkungan yang tidak mendukung serta idealisme yang tidak sesuai dengan kenyataan, yang berlangsung dari waktu ke waktu yang menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi dan penurunan prestasi pribadi.

Perasaan lelah diakhir waktu kerja yang dialami oleh dosen yang akhirnya akan membuat dosen semakin merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang, tidak mampu diturunkan dengan adanya perguruan tinggi yang dapat membuat karyawan satu sama lain merasa saebagai satu keluarga. Dengan demikian pengujian hipotesis tidak mampu menerima H3, sehingga dugaan yang menyatakan *workplace spirituality* mampu memoderasi hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* ditolak.

H4 : Pengaruh Moderasi *Workplace Spirituality* dalam Hubungan antara *Job Demand* dengan *Turnover Intention*.

Jika koefisien jalur ($O=-0,172$) dan T statistic $1,393 < 1,96$ dengan P value menunjukkan $0,164 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_4 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job demand* yang dimoderasi dengan *workplace spirituality* berpengaruh negative terhadap *turnover intention* dan tidak signifikan. Bahwa

workplace spirituality tidak mampu memoderasi hubungan antara *Job demand* terhadap *turnover intention*. Nilai p value lebih besar 0,05, dapat diartikan bahwa pengaruhnya tidak signifikan, sehingga *workplace spirituality* tidak memiliki pengaruh yang berarti atau tidak mampu dalam memoderasi hubungan antara *job demand* dengan *turnover intention*.

Hal tersebut berarti bahwa adanya kerangka kerja dari nilai-nilai budaya perguruan tinggi yang mendorong pengalaman transenden para dosen melalui proses bekerja, memfasilitasi perasaan terhubung dosen dengan orang lain sekaligus memberikan dosen perasaan lengkap dan bahagia tidak mampu menurunkan tingkat keinginan sadar dan sengaja dari dosen untuk berencana pergi dari perguruan tinggi yang disebabkan oleh dosen yang mendapat tuntutan pekerjaan yang mengacu pada aspek fisik, sosial atau organisasi, yang dapat menimbulkan stressor psikologis seperti permintaan untuk bekerja cepat dan keras, mengerjakan banyak hal dalam waktu yang singkat dan memiliki tuntutan pekerjaan yang bertentangan dan rumit.

Adanya perasaan sebagai satu keluarga di dalam perguruan tinggi tidak mampu menjamin bahwa dosen dapat merasakan bahwa waktu kerjanya sangat singkat yang mana dapat membuat dosen tidak berfikir untuk dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik. Dengan demikian pengujian hipotesis tidak mampu menerima H4, sehingga dugaan yang menyatakan *workplace spirituality* mampu memoderasi hubungan antara *job demand* dengan *turnover intention* ditolak.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *job demand* terhadap *turnover intention*

Pengaruh *job demand* terhadap *turnover intention* dari hasil analisis SEM PLS menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dosen yang mengalami *job demand* atau tekanan pekerjaan yang tinggi dapat mempengaruhi niat dosen untuk melakukan *turnover intention*. Semakin tinggi *job demand* maka akan semakin tinggi pula *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat *job demand* yang dirasakan oleh dosen, maka akan semakin tinggi pula niat dosen dalam melakukan *turnover intention*.

Dosen yang mengalami *job demand* yang diantaranya adalah merasa waktu kerja yang terlampau panjang akan meningkatkan atau membuat dosen merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang. Semakin dosen merasa bahwa waktu kerjanya sangat panjang, maka dosen akan semakin dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang.

Hasil analisis SEM PLS membuktikan bahwa *job demand* berpengaruh terhadap *turnover intention*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Utami & Sitio, 2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang positif *job demand* terhadap *turnover intention*. (Azharudeen & Arulrajah, 2018) juga berpendapat bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *job demand* dan *turnover intention*. Hasil penelitian (Faaroek,

2020) juga menyatakan bahwa *job demand* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

4.3.2 Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* dari hasil analisis SEM PLS menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Dapat diartikan bahwa *burnout* dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dosen yang mengalami *burnout* dapat mempengaruhi niat dosen untuk melakukan *turnover intention*. Semakin tinggi *burnout* maka akan semakin tinggi pula *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan oleh dosen, maka akan semakin tinggi pula niat dosen dalam melakukan *turnover intention*.

Dosen yang mengalami *burnout* yang diantaranya adalah merasa lelah diakhir waktu kerja, maka hal tersebut dapat membuat dosen merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang. Semakin dosen merasa lelah diakhir waktu kerja, maka akan semakin membuat dosen merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang.

4.3.3 Pengaruh Moderasi *Workplace Spirituality* dalam Hubungan antara *Burnout* dengan *Turnover Intention*

Hasil penelitian terbukti bahwa *workplace spirituality* tidak mampu

memoderasi hubungan *burnout* dengan *turnover intention*. Memberikan pengertian bahwa adanya *workplace spirituality* yang diterapkan pihak perguruan tinggi tidak berpengaruh dalam penurunan tingkat *turnover intention* yang disebabkan oleh *burnout*. hal tersebut memberikan arti bahwa adanya *workplace spirituality* yang dapat membuat karyawan merasa sebagai satu keluarga, tidak mampu membuat dosen merasa lebih semangat diakhir waktu kerja dan merasa bahwa tempat kerja yang sekarang adalah yang terbaik.

4.3.4 Pengaruh Moderasi *Workplace Spirituality* dalam Hubungan antara *Job Demand* dengan *Turnover Intention*

Hasil penelitian peran moderasi *workplace spirituality* terhadap hubungan *job demand* dengan *turnover intention* adalah hubungan negatif. Artinya adanya *workplace spirituality* tidak mampu memoderasi hubungan antara *job demand* terhadap *turnover intention*. Hal tersebut dapat diartikan bahwa adanya *workplace spirituality* yang diterapkan oleh perguruan tinggi, dimana perguruan tinggi dapat menciptakan perasaan sebagai satu keluarga tidak mampu membuat dosen merasakan bahwa waktu kerjanya sangat singkat dan merasa bahwa tempat kerja yang sekarang adalah yang terbaik.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Rumusan dalam penelitian ini adalah bagaimana menurunkan tingkat *turnover intention* yang disebabkan oleh *job demand* dan *burnout* dengan *workplace spirituality* sebagai variabel moderasi? Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Job demand* berperan dalam meningkatnya *turnover intention*, artinya semakin dosen merasa bahwa waktu kerjanya sangat panjang, maka dosen akan semakin merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang.
2. *Burnout* berperan dalam meningkatnya *turnover intention*. Semakin dosen merasa lelah diakhir waktu kerja, maka akan semakin membuat dosen merasa dapat menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sekarang.
3. *Workplace spirituality* tidak mampu memoderasi hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention*, artinya adanya spiritualitas di tempat kerja yang diterapkan oleh perguruan tinggi tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap *turnover intention* yang disebabkan oleh *burnout*.
4. *Workplace spirituality* tidak mampu memoderasi hubungan antara *job demand* dengan *turnover intention*, artinya adanya spiritualitas di tempat kerja yang diterapkan oleh perguruan tinggi tidak memiliki pengaruh yang bermakna

terhadap *turnover intention* yang disebabkan oleh *job demand*.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian bahwa adanya *job demand* dan *burnout* yang dialami dosen dapat menjadi sebab tingginya tingkat *turnover intention*., maka dapat diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perguruan tinggi kedepannya, Adapun saran tersebut adalah:

1. Penilaian terendah pada variabel *job demand* adalah pada pernyataan hubungan tidak baik dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka saran yang dapat disampaikan adalah meningkatkan kerjasama yang harmonis antar karyawan sehingga dapat tercipta hubungan yang semakin baik antar rekan kerja.
2. Penilaian terendah pada variabel *burnout* adalah pada pernyataan merasa tidak peduli dengan apa yang terjadi dengan rekan kerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka saran yang dapat disampaikan adalah perguruan lebih peduli dan perhatian terhadap dosen, sehingga diharapkan dapat terwujud kepedulian diantara dosen dan rekan kerja.
3. Pada penelitian ini ditemukan bahwa *workplace spirituality* tidak mampu berperan dalam penurunan *turnover intention* yang disebabkan oleh *job demand* maupun *burnout*, sehingga dapat dikatakan bahwa level *burnout* dan *job demand* pada level tidak membahayakan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Hasil pengujian R square menunjukkan nilai pada pengaruh variabel *turnover intention* sebesar 0,577, yang dapat diartikan bahwa pengaruhnya sedang. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini hanya menggunakan kuesioner melalui google form yang dikirimkan melalui email ke setiap responden. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil hanya berdasarkan pada data yang sudah terkumpul lewat kuesioner tersebut.

5.3. Agenda Penelitian Mendatang

Dalam rangka meningkatkan nilai koefisien determinasi (Adjusted R square), maka penelitian selanjutnya perlu menambah variabel, seperti *spiritual mentoring*, *spiritual management* maupun *kecerdasan emosional* guna memberi solusi dalam penurunan tingkat *turnover intention*. Pada penelitian selanjutnya dapat ditambahkan dengan teknik wawancara, sehingga diharapkan dapat menambah keakuratan data yang akan digunakan dalam penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, Maarif, & Sukmawati. (2015). *Pengaruh Job Demands, Job Resources dan Personal Resources Terhadap Work Engagement*.
- Azharudeen, N. T., & Arulrajah, A. A. (2018). The Relationships among Emotional Demand, Job Demand, Emotional Exhaustion and Turnover Intention. *International Business Research*, 11(11), 8. <https://doi.org/10.5539/ibr.v11n11p8>
- Badaruddin & Fatmasari. (2021). Pengaruh Personality dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Kinerja Dosen di Makassar. *AkMen*, 18(3), 234–244. <https://doi.org/10.37476/akmen.v18i3.2112>
- Bozeman & Perrew. (2001). The Effect of Item Content Overlap on Organizational Commitment Questionnaire—Turnover Cognition Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 161–173.
- Budiono, R. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Burnout terhadap Turnover Intention pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4).
- Casmiasi, Azis Fathoni, & Andi Tri Haryono. (2015). *Jurnal Pengaruh Job Demand dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan Rumah Sakit Banyumanik Semarang*. 1(1).
- Chen, I.-H., Brown, R., Bowers, B. J., & Chang, W.-Y. (2015). Job Demand and Job Satisfaction in Latent Groups of Turnover Intention Among Licensed Nurses in Taiwan Nursing Homes: Latent Groups of Turnover Intention. *Research in Nursing & Health*, 38(5), 342–356. <https://doi.org/10.1002/nur.21667>

- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2000). Employee Demography, Organizational Commitment, and Turnover Intentions in China: Do Cultural Differences Matter? *Human Relations*, 53(6), 869–887. <https://doi.org/10.1177/0018726700536005>
- Chin, W. W., & Todd, P. A. (1995). On the Use, Usefulness, and Ease of Use of Structural Equation Modeling in MIS Research: A Note of Caution. *MIS Quarterly*, 19(2), 237. <https://doi.org/10.2307/249690>
- Cho, Y. J., & Lewis, G. B. (2012). Turnover Intention and Turnover Behavior: Implications for Retaining Federal Employees. *Review of Public Personnel Administration*, 32(1), 4–23. <https://doi.org/10.1177/0734371X11408701>
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). *Absorptive Capacity: A New Perspective on Learning and Innovation*.
- Dandona, A. (2013). Spirituality at Workplace. *National Conference on Paradigm for Sustainable Business: People, Planet and Profit*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Diana, A. M., & Frianto, A. (2020). Hubungan Antara Job Demand Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Burnout. *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 3(1), 17–33. <https://doi.org/10.33752/bima.v3i1.303>
- Diaz, R., Zulkaida, A., Psi, S., & Psi, M. (2007). Hubungan antara Burnout dengan Motivasi Berprestasi Akademis pada Mahasiswa Bekerja. *Fakultas Psikologi Universitas Gunadarma*.
- Donde P. Ashmos & Dennis Duchon. (2000). Spirituality at Work, A Conceptualization

- and Measure. *SAGE Journal*. <https://doi.org/10.1177/105649260092008>
- Duha, T. (2017). Burnout Dosen STIE Nias Selatan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Nias Selatan*, 1(1), 70–82.
- Effendi & Singarimbun. (1995). *Metode Penelitian Survei*.
- Ekawati, R., & Hadianti, Y. F. (2021). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Weaving PT. Malakasari Textile. *SMART – Study & Management Research*, 18(1).
- Faaroek, A. (2020). Pengaruh Job Demand Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout pada Karyawan Work From Home. *Forum Ilmiah*, 7(3).
- Fachrunnisa, O., & Adhiatma, A. (2014). The Role of Work Place Spirituality and Employee Engagement to Enhance Job Satisfaction and Performance. *The International Journal of Organizational Innovation*, 7(1), 22.
- Fitriasari, N. (2020). Spirituality in The Workplace: Solution to Reduce Nurse Turnover Intention. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 9(2).
<https://doi.org/10.18196/jmmr.92125>
- Fitriyani, N. F., & Luzvinda, L. (2019). Turnover Intention ditinjau dari Workplace Bullying, Workplace Spirituality, dan Self-Esteem. *TAZKIYA: Journal of Psychology*, 7(2), 187–199. <https://doi.org/10.15408/tazkiya.v7i2.13478>
- Fox, M. L., & Dwyer, D. J. (1993). Effects of Stressful Job Demands and Control on Physiological and Attitudinal Outcomes in A Hospital Setting. *Academy of Management Journal*, 36(2), 289–318.
- Galanakis, M., Moraitou, M., Garivaldis, F. J., & Stalikas, A. (2009). Factorial Structure and Psychometric Properties of the Maslach Burnout Inventory (MBI) in Greek

- Midwives. *Europe's Journal of Psychology*, 4, 52–70.
- Ghadi, M. Y. (2017). The impact of workplace spirituality on voluntary turnover intentions through loneliness in work. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 33(1), 81–110. <https://doi.org/10.1108/JEAS-03-2016-0005>
- Giacalone & Jurkiewicz. (2002). *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*. https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=qmbBeAac-acC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Handbook+of+Workplace+Spirituality+and+Organizational+Performance+By+Robert+A+Giacalone,+Carole+L.+Jurkiewicz&ots=zRGWKEbi83&sig=G1m16HppMpWEVZej8ZGPfGnZ8vA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a Silver Bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139–152. <https://doi.org/10.2753/MTP1069-6679190202>
- Hidayat, T., Yusuf, M., & Karyanta, N. A. (2015). Hubungan antara Burnout dan Locus of Control Eksternal dengan Intensi Turnover pada Tenaga Penjualan P.T. Budimas Makmur Mulia Surakarta. *Jurnal Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret*, 249.
- Imam Ghozali & Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Undip.
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285. <https://doi.org/10.2307/2392498>
- Kemdikbud. (2016). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Badan Pengembangan dan

Pembinaan Bahasa, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi Republik Indonesia. kbbi.kemdikbud.go.id

- Khusnah, H. (2020). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Kompartemen: Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 17(1). <https://doi.org/10.30595/kompartemen.v17i1.2825>
- Kumar, M., Jauhari, H., Rastogi, A., & Sivakumar, S. (2018). Managerial support for development and turnover intention: Roles of organizational support, work engagement and job satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*, 31(1), 135–153. <https://doi.org/10.1108/JOCM-06-2017-0232>
- Kuntary, I. D. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Target : Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 67–78. <https://doi.org/10.30812/target.v1i1.590>
- Love, P. E. D., Irani, Z., Standing, C., & Themistocleous, M. (2007). Influence of job demands, job control and social support on information systems professionals' psychological well-being. *International Journal of Manpower*, 28(6), 513–528. <https://doi.org/10.1108/01437720710820026>
- M. Subramaniam & N. Panchanatham. (2016). Influence of Personality on Workplace Spirituality. *ICTACT Journal on Management Studies*, 2(3), 357–361. <https://doi.org/10.21917/ijms.2016.0045>
- Malhotra, N. K., Agarwal, J., & Peterson, M. (1996). Methodological issues in cross-cultural marketing research: A state-of-the-art review. *International Marketing Review*, 13(5), 7–43. <https://doi.org/10.1108/02651339610131379>

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113.
<https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Pines, A. (1977). The burn-out syndrome in the day care setting. *Child Care Quarterly*, 6(2), 100–113. <https://doi.org/10.1007/BF01554696>
- Milliman, J., Czaplewski, A. J., & Ferguson, J. (2003). Workplace spirituality and employee work attitudes: An exploratory empirical assessment. *Journal of Organizational Change Management*, 16(4), 426–447.
<https://doi.org/10.1108/09534810310484172>
- nasional.kompas.com. (2008, January 10). *Spiritualitas di Tempat Kerja: Untuk Apa?*
<https://nasional.kompas.com/read/2008/01/10/20073795/spiritualitas.di.tempat.kerja.untuk.apa?page=all>
- Nugraha, S. J., Banani, D. A., & Anggraeni, D. A. I. (2018). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Job Satisfaction. *JEBA: Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 20(3).
- Nursalam. (2003). *Populasi Adalah Salah Satu Objek Penelitian, Ini Penjelasan Para Ahli*. <https://katadata.co.id/agung/berita/6265abd09a1b8/populasi-adalah-salah-satu-objek-penelitian-ini-penjelasan-para-ahli>
- Pratiwi, A. K., & Nurtjahjanti, H. (2020). Hubungan antara Spiritualitas Kerja dengan Burnout pada Perawat Rawat Inap RSI Sultan Agung Kota Semarang. *Jurnal EMPATI*, 7(1), 269–273. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20195>
- Prawitasari, A. (2016). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA PT. MANDIRI TUNAS FINANCE

BENGGULU. *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(2).

<https://doi.org/10.37676/ekombis.v4i2.283>

Rahmawati, M. R. & Mikhriani. (2016). Kepuasan Kerja dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover pada Karyawan Organik dan Anorganik di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Jurnal MN: Membangun Profesionalisme Keilmuan*.

Rochmah, F. N. (2022). Hubungan antara burnout dengan kualitas tidur pada dosen Universitas Negeri Padang. *Jurnal Riset Psikologi*, 5(3), 57–66.

Sani & Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*.

Santhanam, N., & Srinivas, S. (2020). Modeling the impact of employee engagement and happiness on burnout and turnover intention among blue-collar workers at a manufacturing company. *Benchmarking: An International Journal*, 27(2), 499–516. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2019-0007>

Satriyo, M. (2014). Stres Kerja terhadap Burnout serta Implikasinya pada Kinerja (Studi terhadap Dosen pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 3(2).

Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, job satisfaction, job demands and job resources for mental health personnel in an Australian mental health service. *BMC Health Services Research*, 19(1), 62. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3841-z>

Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>

- Shaheen, A., & Rashidi, Z. (2021). Workplace Spirituality, Emotions and Turnover Intentions. *International Journal of Innovation*, 15(3), 16.
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: A moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1431–1447.
<https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0063>
- Susan, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9(2), 11.
- Syafrizal Helmi Situmorang & Muslich Lufti. (2014). *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis* (3rd ed.).
- Tameon, S. M. (2019). Gambaran Burnout pada Dosen STAKN Kupang. *Jurnal Selaras: Kajian Bimbingan dan Konseling Serta Psikologi Pendidikan*, 2(2), 1–15.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005. (2005).
- Utami, N. Y., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Job Demands dan Job Resources Terhadap Turnover Intention Karyawan Godrej Indonesia. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Weisberg, J. (1994). Measuring Workers' Burnout and Intention to Leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4–14. <https://doi.org/10.1108/01437729410053590>
- Witasari, L. (2009). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intentions (Studi Empiris pada Novotel Semarang). *Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang*.
- Wulandari, K., & Sudarma, K. (2017). Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja. *Management Analysis Journal*, 6(2).

