

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi Pada Prama Sanur Beach Bali

Bella Farika Benedikta¹, Diah Purnamaningsih Mulyawan²

¹Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Udayana

²Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pendidikan Nasional, Indonesia

Email: ¹bellafarika03@gmail.com, ²diah_pm@gmail.com

Correspondence:

Bella Farika Benedikta

Universitas Udayana

Email: bellafarika03@gmail.com

Abstract

Current study aims to investigate the role of work stress on the level of turnover intention with the burnout aspect as mediation at Prama Sanur Beach Bali. This study targets a population of 211 employees. Through the cluster random sampling method and Slovin calculations, a total of 86 employees were obtained as respondents. Empirical data were collected through distributing questionnaires and analyzed through path analysis approach. The findings in this study confirm that high levels of employee stress related to work can increase burnout and interest in switching. Furthermore, burnout was found to affect employee turnover rates. The findings in this study succeeded in proving that burnout is unable to play its role as a mediating variable in the relationship between work stress and turnover intention. This study is able to make a positive contribution to the HR management literature and practically to Prama Sanur Beach Bali in developing its employees, as well as being useful in the decision-making process in retaining its employees so they don't intend to quit from the company.

Keywords: burnout; turnover intention; work stress

Abstrak

Studi ini ditujukan untuk menginvestigasi peran stres kerja terhadap tingkat *turnover intention* dengan aspek *burnout* sebagai *intervening* pada Prama Sanur Beach Bali. Studi ini menargetkan populasi sejumlah 211 karyawan. Melalui metode *cluster random sampling* dan perhitungan Slovin, diperoleh sejumlah 86 karyawan yang berpartisipasi sebagai responden. Data empiris dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dan dianalisis melalui pendekatan *path analysis*. Temuan pada studi ini mengkonfirmasi bahwa tingginya tingkat stres karyawan terkait dengan pekerjaannya akan mampu meningkatkan *burnout* dan minat untuk berpindah. Lebih lanjut, *burnout* ditemukan dapat memengaruhi tingkat berpindah karyawan. Temuan pada penelitian ini berhasil membuktikan bahwa *burnout* tidak mampu memainkan perannya sebagai variabel mediasi pada hubungan stres kerja dan *turnover intention*. Studi ini mampu memberikan kontribusi secara positif bagi literatur manajemen SDM dan secara praktis bagi Prama Sanur Beach Bali dalam mengembangkan karyawannya, serta bermanfaat dalam proses pengambilan keputusan dalam mempertahankan karyawannya agar tidak berniat untuk meninggalkan perusahaan.

Kata Kunci: *Burnout*; stress kerja; *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dari waktu ke waktu terus mengalami perubahan baru yang menyesuaikan dengan keperluan serta kondisi perusahaan. Sudah tidak asing lagi mendengar bahwa SDM merupakan aset yang penting bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, penekanan

perhatian terhadap tenaga kerja atau SDM pada sebuah perusahaan patut mendapatkan posisi yang lebih dibandingkan dengan faktor produksi lainnya. Pada kenyataannya, mengelola SDM untuk menjadikannya aset yang paling berharga bagi perusahaan bukanlah hal yang mudah. Banyak masalah-masalah dalam pengelolaan SDM yang ditemukan pada praktiknya, salah satu permasalahan yang

ditemukan hampir di setiap perusahaan adalah terkait dengan *turnover* atau tingkat keluar masuknya karyawan di perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang secara langsung memengaruhi sumber daya manusianya. Manajemen SDM juga dapat mengarahkan organisasi dan mempertahankan, serta mengembangkannya dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dikembangkan dan dipertahankan. Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia khususnya pada upaya untuk meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar atau penekanan tingkat keinginan karyawan untuk keluar (*turnover intention*) sangat penting untuk dilakukan karena *turnover* adalah salah satu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kondisi suatu perusahaan.

Kasmir (2016) mengatakan bahwa secara umum karyawan yang keluar dari perusahaan biasanya disebabkan oleh dua hal, yaitu diberhentikan atau keluar dengan sendirinya. Hal tersebut akan berdampak sangat serius jika keinginan berhenti dalam sebuah perusahaan tinggi maka akan menimbulkan beberapa efek negatif, berupa ketidakstabilan dan kerancuan yang akhirnya dapat merugikan perusahaan beserta karyawannya. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Kartika & Purba (2018) dengan judul "*Job Satisfaction and Turnover Intention: The Mediating Effect of Affective Commitment*". Karyawan merupakan makhluk sosial yang mempunyai latar belakang, kepribadian dan cara berpikirnya sendiri juga sering kali mempunyai cara yang berbeda dalam menyikapi masalah termasuk dalam hal penanganan stres.

Manurung (2016) menyebutkan stres adalah suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan tuntutan psikologis dan fisik seseorang. Stres kerja merupakan sebuah respon penyesuaian sebagai akibat dari setiap kegiatan, kondisi atau fenomena yang berada di luar kendali manusia. Hal tersebut dapat terjadi, karena adanya tuntutan psikis serta fisik yang berlebihan

dalam melakukan pekerjaan. Dewasa ini, stres tergolong menjadi tekanan yang cukup tinggi dalam bekerja. Hal tersebut dapat terjadi karena aspek lingkungan yang tidak mendukung. Adanya pandemi Covid-19 juga menjadi penyebab produktivitas, efektivitas dan efisiensi kerja cenderung menurun (dalam Safitri & Gilang, 2020).

Pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Sriathi (2019) bahwa stres merupakan faktor dominan yang memengaruhi *turnover intention*. Hal tersebut sejalan dengan pendapat oleh Sidi Mantra & Rahyuda (2021) yang menyatakan bahwa stres berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan Sinyadewi & Dewi (2020) dengan judul "Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening pada PT Cahaya Murni Terang Timur" juga memiliki hasil yang serupa bahwa, ketika tekanan yang sangat tinggi diberikan oleh perusahaan dapat mengakibatkan stres menjadi tinggi pada karyawan yang mengakibatkan karyawan tersebut tidak betah bekerja lama karena tuntutan pekerjaan yang tinggi tetapi diharuskan untuk tetap fokus dan maksimal dalam bekerja. Kondisi stres kerja yang dialami ketika karyawan sudah mencapai batas maksimum bekerja, maka akan berdampak pada terjadinya *burnout*.

Burnout adalah istilah yang pertama kali dikemukakan oleh Freudenberg pada tahun 1974, yang merupakan representasi dari *syndrome psychological stress* yang menunjukkan respon negatif sebagai hasil dari tekanan pekerjaan. *Burnout* merupakan sebuah istilah yang mencerminkan kondisi emosional seseorang yang merasa lelah dan jenuh baik secara mental, emosional maupun fisik sebagai akibat tuntutan pekerjaan yang terus meningkat (Cordes dan Dougherty, 1993). Tanggung jawab dan tuntutan dalam pekerjaan yang banyak dapat berpotensi menjadi stres kerja bagi karyawan sehingga jika terjadi secara terus menerus dan tidak mampu diadaptasi oleh karyawan tersebut akan menimbulkan kondisi *burnout*.

Pernyataan ini didukung oleh penelitian dari Fanani et al. (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja yang tinggi akan menimbulkan *burnout* yang tinggi pada karyawan. Menurut Chairiza et al. (2018),

beban kerja yang berlebihan dapat menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja yang pada akhirnya berdampak pada kondisi *burnout*. Maslach et al. (2003) juga mengemukakan bahwa beban kerja berhubungan langsung dengan aspek kelelahan (*exhaustion*) yang merupakan faktor risiko terjadinya *burnout*. Salah satu perusahaan yang mengalami tinggi *turnover* adalah Prama Sanur Beach Bali yang beralamat di Jl. Cemara, Sanur Kauh, Kota Denpasar. Prama Sanur Beach Bali merupakan 5 stars hotel yang berada dibawah pengelolaan PT. Aerowisata yang berpusat di Jakarta. PT Aerowisata sendiri adalah anak perusahaan penerbangan dari PT. Garuda Indonesia.

Permasalahan awal yang penulis temui ialah terjadinya peningkatan *turnover* karyawan yang tinggi di Prama Sanur Beach Bali. *Turnover* perusahaan ini mengalami kondisi tertentu yang memerlukan evaluasi. Kondisi pandemi Covid-19 menjadi faktor utama terjadinya *turnover* karyawan pada industri pariwisata di Bali. Demikian pula yang terjadi pada Prama Sanur Beach Bali yang selama lima tahun terakhir mengalami *high turnover*. Berdasarkan data yang diperoleh dari tahun 2017-2021, tingginya tingkat *turnover* pada tahun 2019-2020 yang mencapai angka 187 karyawan. Witasari (2009) menyatakan bahwa penyebab terjadinya *turnover intention* ditandai dengan memikirkan untuk keluar dari perusahaan, pencarian pekerjaan baru, dan niat untuk keluar dari perusahaan.

Berdasarkan pemaparan diatas tersebut, dengan melihat fenomena yang terjadi pada Prama Sanur Beach Bali maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul, “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada Prama Sanur Beach Bali.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan melalui pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data empiris melalui penyebaran kuesioner secara tertutup. Adapun instrumen yang digunakan yaitu Skala Likert. Pengujian instrumen dilaksanakan melalui uji validitas dan reliabilitas melalui software SPSS 27.0.1. Studi ini menargetkan populasi sejumlah 211 karyawan. Melalui metode cluster random

sampling dan perhitungan Slovin, diperoleh sejumlah 68 karyawan yang berpartisipasi sebagai responden. Pengolahan data dilaksanakan melalui pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan software SmartPLS 3.0. Adapun tahap pengujian pada SEM mencakup analisis outer model (model pengukuran), inner model (model struktural) dan bootstrapping (uji analisis).

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang didapat secara langsung dari lokasi penelitian dengan cara menyebarkan kuisisioner kepada responden. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa data yang dikumpulkan oleh pihak perusahaan berupa jumlah seluruh karyawan dan data *turnover* karyawan.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan tipe pertanyaan tertutup yang diberikan secara langsung kepada karyawan. Wawancara juga dilakukan dengan pihak Human Resources Manajer Prama Sanur Beach Bali yang bertujuan untuk mengetahui informasi mengenai jumlah seluruh karyawan. Lokasi penelitian ini dilakukan di Prama Sanur Beach Hotel Bali yang beralamatkan di Jl. Cemara, Sanur Kauh, Kota Denpasar, Bali.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada karyawan Prama Sanur Beach Bali. Data dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang telah disebar peneliti kepada responden untuk mendapatkan data yang lebih akurat. Jumlah kuesioner yang terjawab adalah sebanyak 68 kuesioner (usability response rate = 100%) dan tidak ada kuesioner yang tidak terjawab yang disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1. Rincian Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Kuesioner yang terjawab	68
Kuesioner yang tidak terjawab	0
Kuesioner yang diolah	68
Tingkat jawaban yang digunakan (usability response rate)	$\frac{68}{68} \times 100\% = 100\%$

Berdasarkan 68 kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini, maka dapat digambarkan karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan lama bekerja. Profil 68 responden yang berpartisipasi dapat dilihat pada tabel 2. di bawah ini:

Tabel 2. Karakteristik Responden

No.	Keterangan	Jumlah	N=100 Persentase
1	Usia		
	17-25 Tahun	9	13,2%
	26-40 Tahun	23	33,8%
	41-55 Tahun	36	53,0%
	Jumlah	68	100%
2	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	45	66,2%
	Perempuan	23	33,8%
	Jumlah	68	100%
3	Pendidikan Terakhir		
	SMP	1	1,4%
	SMU	36	53,0%
	Diploma	21	30,9%
	Sarjana	10	14,7%
	Jumlah	68	100%
4	Lama Bekerja		
	1-10 Tahun	28	41,2%
	11-20 Tahun	7	10,3%
	Ahun	28	41,2%
	>30 Tahun	5	7,3%
	Jumlah	68	100%
	Jumlah	68	100%

Berdasarkan Tabel 2. dapat diuraikan mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini dengan rentang usia 17 sampai 25 tahun.
2. Berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini dengan jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 45 karyawan dan jumlah karyawan dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 23 karyawan.
3. Berdasarkan pendidikan terakhir, dapat dengan pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 1 karyawan, jumlah karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir SMU yaitu sebanyak 36 karyawan, jumlah karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir Diploma adalah sebanyak 31 karyawan dan jumlah karyawan dengan jenjang pendidikan terakhir Sarjana adalah sebanyak 10 karyawan.
4. Berdasarkan lama bekerja, dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini merupakan karyawan Prama Sanur Beach Bali

dengan rentang lama bekerja 1 sampai 10 tahun adalah sebanyak 28 karyawan, jumlah karyawan dengan lama bekerja 11 sampai 20 tahun adalah sebanyak 7 karyawan atau dengan , jumlah karyawan dengan lama bekerja 21 sampai 30 tahun adalah sebanyak 28 karyawan, sedangkan jumlah karyawan dengan lama bekerja lebih dari 30 tahun adalah sebanyak 5 karyawan.

Deskripsi Variabel

Stres Kerja (X), Variabel stres kerja diukur dengan 8 pernyataan. Rata-rata skor variabel stres kerja sebesar 1,73 yang artinya berada pada kategori sangat rendah. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah Saya merasa lelah setelah bekerja setiap harinya dengan nilai 2,10 dan pernyataan dengan skor terendah adalah Saya tidak bahagia di tempat kerja dengan nilai 1,48.

Turnover Intention (Y), Variabel turnover intention diukur dengan 3 pernyataan. Rata-rata skor variabel turnover intention sebesar 1,46 yang artinya berada pada kategori sangat rendah. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah Saya merasa lelah secara emosional dalam pekerjaan saya.dengan nilai 1,47 dan pernyataan dengan skor terendah adalah Saya merasa bekerja terlalu keras dalam pekerjaan saya.dengan nilai 1,45.

Burnout (Y), Variabel burnout diukur dengan 9 pernyataan. Rata-rata skor variabel burnout sebesar 1,67 yang artinya berada pada kategori sangat rendah. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah Saya kesulitan dalam memahami tuntutan pelanggan.dengan nilai 1,80 dan pernyataan dengan skor terendah adalah Saya tidak begitu peduli denga napa yang terjadi pada pelanggan dengan nilai 1,51.

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Menurut Ghazali (2015:51), uji validitas digunakan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Sugiyono (2013:177) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item. Hasil analisis melalui SPSS menunjukkan bahwa masing-masing indikator dari variabel penelitian yang mencakup Stres Kerja (X), Turnover Intention (Y), dan Burnout (Z) nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari 0,3. Hasil yang diperoleh mengisyaratkan bahwa

instrumen penelitian tersebut adalah valid dan layak dijadikan instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur konsistensi kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Adapun pengambilan keputusan untuk pengujian reliabilitas yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 (Nunnally & Bernstein, 1994). Hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing variabel dalam penelitian ini yaitu Stres Kerja (X), Turnover Intention (Y), dan Burnout (Z) telah memperoleh nilai Cronbach's Alpha diatas ketentuan uji reliabilitas yaitu sebesar 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dan data penelitian sudah memenuhi syarat reliabilitas dengan baik.

Hasil Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

Terdapat tiga kriteria dalam penggunaan teknik analisa data dengan SmartPLS yang digunakan untuk menilai outer model yaitu convergent validity, discriminant validity, dan composite reliability.

Convergent Validity

Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score yang diestimasi dengan Software SmartPLS. Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dilihat bahwa seluruh indikator memiliki outer loading factor > 0,7 sehingga model telah memenuhi syarat convergent validity yang artinya bahwa seluruh indikator valid.

Discriminant validity

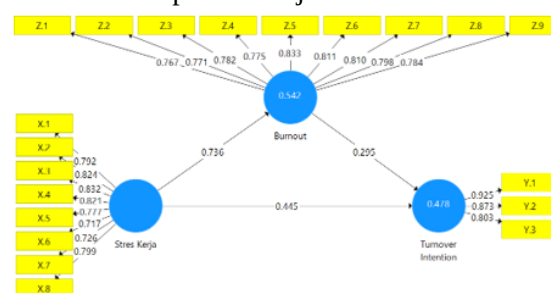
Discriminant validity yang baik jika setiap nilai loading indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai loading yang lebih besar dibanding nilai loading jika dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. Berdasarkan tabel diatas dapat dihasilkan dari ketiga variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50 dan semua variabel memiliki nilai akar AVE lebih tinggi dari koefisien korelasi antar satu variabel dengan variabel lainnya sehingga dapat dikatakan data memiliki discriminant validity yang baik.

Composite Reliability

Kriteria validity dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai reliabilitas suatu variabel dan nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing variabel. Variabel dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai composite reliability diatas 0,70 dan AVE berada di atas 0,50. Berdasarkan tabel diatas dapat dihasilkan bahwa seluruh variabel memenuhi composite reliability karena nilainya di atas angka yang direkomendasikan, yaitu di atas 0,7 yang sudah memenuhi kriteria reliabel.

Analisis Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk variabel dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.



Gambar 1. Model PLS

Berdasarkan diagram diatas dapat dijelaskan bahwa covariance pengukuran indikator dipengaruhi oleh konstruk laten atau mencerminkan variasi dari konstruk unidimensional yang digambarkan dengan bentuk elips dengan beberapa anak panah dari konstruk ke indikator. Model ini menghipotesiskan bahwa perubahan pada konstruk laten mempengaruhi perubahan pada indikator. Dalam model tersebut terdapat satu variabel eksogen yaitu iklim stres kerja dan dua variabel endogen yaitu turnover intention dan burnout.

Tabel 3. R-square

Variabel	R-square
Turnover Intention (Y)	0,478
Burnout (Z)	0,542

Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap

variabel laten endogen yang apakah mempunyai pengaruh yang substansif. Nilai R-square variabel Turnover Intention (Y) sebesar 0,478 dan variabel Burnout (Z) sebesar 0,542. Artinya, perubahan/variasi Turnover Intention 47,8% dipengaruhi oleh Stres Kerja dan Burnout, sedangkan Burnout 54,2% dipengaruhi oleh Stres Kerja.

Predictive Relevance

Goodness of fit model juga diukur dengan menggunakan Q-square predictive relevance untuk model struktural, mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Hasil perhitungan Q Square Predictive Relevance (Q²) menunjukkan nilai 0,761 yang artinya model menunjukkan observasi baik, di mana 76,1% hubungan antar variabel dapat dijelaskan oleh model, sedangkan sisanya (23,9%) adalah factor error atau faktor lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan *t-statistics* dengan memilah untuk pengujian pengaruh langsung. Pada bagian berikut diuraikan secara berturut-turut hasil pengujian pengaruh secara langsung dan pengaruh secara tidak langsung. Dasar yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficients*. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output result for inner weight*.

Tabel 4. Hasil Pengujian Hipotesis Langsung

	<i>bootstrapping</i>	T-Statistic	P-Value	Kesimpulan
Stres kerja → Turnover intention	0,445	3,226	0,001	Diterima
Stres kerja → Burnout	0,736	10,714	0,000	Diterima
Burnout → Turnover intention	0,295	2,000	0,046	Diterima

Hasil pengujian terhadap hipotesis dengan menggunakan metode bootstrapping pada sampel penelitian berdasarkan Tabel diatas adalah sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 0,445 dengan nilai *t-statistics* sebesar 3,226. Nilai *t-statistics* tersebut berada di atas nilai 1,96 dan nilai P-Value sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut hipotesis 1 dinyatakan teruji kebenarannya.

2) Pengujian Hipotesis 2: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout*. Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 0,736 dengan nilai *t-statistics* sebesar 10,714. Nilai *t-statistics* tersebut berada di atas nilai 1,96 dan nilai P-Value sebesar $0,000 < 0,05$.

Berdasarkan hal tersebut hipotesis 2 dinyatakan teruji kebenarannya.

3) Pengujian Hipotesis 3: *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien 0,295 sebesar dengan nilai *t-statistics* sebesar 2.000. Nilai *t-statistics* tersebut berada di atas nilai 1,96 dan nilai P-Value sebesar $0,046 < 0,05$. Berdasarkan hal tersebut hipotesis 3 dinyatakan teruji kebenarannya.

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

	<i>bootstrapping</i>	T-Statistic	P-Value	Kesimpulan
Stres kerja → Burnout → Turnover intention	0,217	1,879	0,061	Ditolak

Hasil pengujian terhadap hipotesis penelitian berdasarkan diatas adalah sebagai berikut:

1) Pengujian Hipotesis 4: Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* melalui *burnout*.

Hasil ini dapat dilihat pada nilai koefisien sebesar 0,217 dengan nilai *t-statistics* sebesar 1,879. Nilai *t-statistics* tersebut berada di bawah nilai 1,96 dan nilai P-Value sebesar $0,061 > 0,05$. Berdasarkan hal tersebut hipotesis 4 dinyatakan tidak teruji kebenarannya.

PEMBAHASAN

Stres Kerja berpengaruh Positif terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian yang diperoleh menggunakan metode

bootstrapping menemukan pengaruh yang signifikan. Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Prama Sanur Beach Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka *turnover intention* akan semakin menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang disusun dalam penelitian ini teruji kebenarannya. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Mas Nadia Sinyadewi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020) yang berhasil membuktikan bahwa variabel *turnover intention* karyawan Kutabex Beach Front Resort Hotel Bali dipengaruhi oleh stres kerja. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan berimplikasi terhadap *turnover intention* (Dewi dan Sriathi, 2019). *Turnover Intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dengan suatu alasan.

Stres Kerja berpengaruh Positif terhadap Burnout. Hasil penelitian yang diperoleh menggunakan metode *bootstrapping* menemukan pengaruh yang signifikan. Menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* karyawan Prama Sanur Beach Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja maka *burnout* akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah stres kerja maka *burnout* akan semakin menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang disusun dalam penelitian ini dapat teruji kebenarannya. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Mas Nadia Sinyadewi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020) yang berhasil membuktikan bahwa variabel *burnout* karyawan Kutabex Beach Front Resort Hotel Bali dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja yang tinggi dan terjadi secara terus menerus yang mana tidak mampu diadaptasi oleh individu akan mempengaruhi individu sehingga mengalami *burnout* (dalam Fanani, Martiana dan Qomarudin, 2020).

Burnout berpengaruh Positif terhadap Turnover Intention. Hasil penelitian yang diperoleh menggunakan metode *bootstrapping* menemukan pengaruh yang

signifikan menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Prama Sanur Beach Bali. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* maka *turnover intention* akan semakin meningkat. Begitu juga sebaliknya, semakin rendah *burnout* maka *turnover intention* akan semakin menurun. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang disusun dalam penelitian ini teruji kebenarannya. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Eka Suhartini dan Nur Zultan Iskanda (2020) yang berhasil membuktikan bahwa variabel *turnover intention* karyawan PT. Cahaya Murni Terang Timur dipengaruhi oleh *burnout*. *Burnout* adalah sindrom psikologis dengan gejala kelelahan fisik dan emosional yang menyebabkan terjadinya penurunan produktivitas seseorang di tempat kerja karena stres kerja yang terus-menerus (Maslach dan Leiter, 2016). *Turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan secara sukarela dengan suatu alasan.

Stres Kerja berpengaruh Positif terhadap Turnover Intention melalui Burnout. Hasil penelitian yang diperoleh menggunakan metode *bootstrapping* menemukan pengaruh yang tidak signifikan. Menunjukkan bahwa *burnout* memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Prama Sanur Beach Bali secara parsial. Hal ini menunjukkan bahwa dimana saat tidak terjadi perubahan tingkat *burnout* pada karyawan, maka stres kerja tidak akan dapat membuat karyawan berniat untuk keluar. Hal ini berarti saat stres kerja meningkat maka belum tentu dapat meningkatkan *burnout* yang pada akhirnya dapat meningkatkan *turnover intention*. Sehingga walaupun stres kerja mampu meningkatkan tingkat *burnout* seseorang, namun belum mampu secara signifikan meningkatkan minat karyawan untuk keluar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang disusun dalam penelitian ini tidak teruji kebenarannya. Temuan dalam penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Putu Mas Nadia Sinyadewi dan I Gusti Ayu Manuati Dewi (2020) yang berhasil membuktikan bahwa variabel *burnout* memediasi stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan Kutabex

Beach Front Resort Hotel Bali. Dalam Witasari (2009), penyebab terjadinya *turnover intention* ditandai dengan memikirkan untuk keluar, pencarian pekerjaan, dan niat untuk keluar.

KESIMPULAN

Stres kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Prama Sanur Beach Bali. Stres kerja secara statistik berpengaruh positif terhadap burnout karyawan Prama Sanur Beach Bali. Burnout secara statistik berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan Prama Sanur Beach Bali. Stres kerja melalui burnout sebagai variabel mediasi secara statistik berpengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan Prama Sanur Beach Bali.

DAFTAR PUSTAKA

- Chairiza, D., Zulkarnain, Z., & Zahreni, S. (2018). Pengaruh Burnout dan Employee Engagement terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *ANALITIKA*, 10(2), 69.
- Cordes, C. L., & Dougherty, T. W. (1993). A Review and an Integration of Research on Job Burnout.
- Fanani, E., Martiana, T., Qomarudin, B., Kesehatan, F., Universitas Airlangga, M./, & Surabaya, J. M. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Burnout Perawat Rumah Sakit. Dalam *Preventia: Indonesian Journal of Public Health* (Vol. 5, Issue 2).
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65.
- Kartika, G., & Purba, D. E. (2018). Job satisfaction and turnover intention: The mediating effect of affective commitment. *Psychological Research on Urban Society*, 1(2), 100.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2003). *Job Burnout*.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 216–226.
- Sidi Mantra, A. A. B. A., & Rahyuda, A. G. (2021). Peran Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan. *EJurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(6), 519.
- Sintyadewi, M. N. P. N., & Dewi, I. G. A. M. (2020). Peran Burnout Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali. *EJurnal Manajemen*, 9(6), 2308–2331.
- Yeni, & Niswati, I. (2017). Pengaruh Burnout Terhadap Motivasi Berprestasi Dalam Bekerja Pada Sales. *Psibernetika*, 5(2), 33–45.