

**PENGARUH *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP
*TURNOVER INTENTION***

(Studi Kasus PT. Mulya Putra Kencana)

SKRIPSI

Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diajukan sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan Program Sarjana (S-1)
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Muhammadiyah
Cirebon



Disusun oleh :

ADELA

NIM. 200111107

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH CIREBON**

2024

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP
TURNOVER INTENTION
(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mulya Putra Kencana)

ADELA

NIM. 200111107

Telah Dipertahankan didepan Tim Penguji

Pada tanggal : 23 Agustus 2024

1. **Ali Jufri, S.E.,MM**

NIDN. 0425018205

Pembimbing I

(..........)

2. **Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM**

NIDN. 0408079101

Pembimbing II

(..........)

3. **Sahara S.Ag, S.E., M.Si.**

NIDN. 0426067301

Penguji I

(..........)

4. **Risdianto, S.E.,MM**

NIDN. 0410037602

Penguji II

(..........)

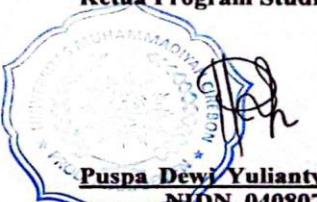
Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Dr. Asep Gunawan, M.Si.
NIDN. 0008086601

Ketua Program Studi Manajemen



Puspa Dewi Yulianty, S.Pd., MM
NIDN. 0408079101

LEMBAR PESETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mulya Putra Kencana)

ADELA
NIM. 200111107

Cirebon, 23 Agustus 2024

Disetujui dan disahkan oleh:

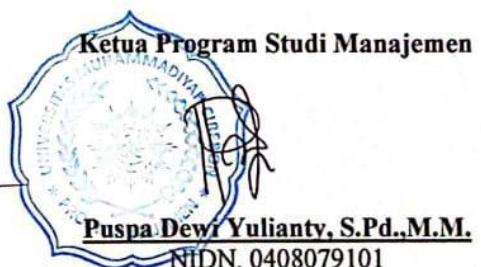
Pembimbing I


Ali Jufri, S.E.,M.M.
NIDN. 0425018205

Pembimbing II


Puspa Dewi Yulianty,S.Pd.,M.M.
NIDN. 0408079101

Mengetahui:



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Adela

NIM : 200111107

Program studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh *Job Stress* dan *Burnout* terhadap
Turnover Intention pada PT. Mulya Putra
Kencana.

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi dengan judul diatas beserta seluruh isi adalah benar-benar karya saya, dan tidak melakukan plagiarism atau pengutipan dengan cara-cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah/tulisan ini disebutkan dalam daftar kepustakaan. Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa skripsi ini adalah hasil jiplakan, maka saya siap bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut

Cirebon, Juli 2024

ADELA

ABSTRAK

PENGARUH *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. MULYA PUTRA KENCANA

Tujuan penelitian ini untuk menguji Pengaruh *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mulya Putra Kencana. Penelitian ini menggunakan data sekunder yang bersumber dari pembagian angket. Sampel penelitian ini sebanyak 47 sampel karyawan. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi berganda.

Untuk pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mulya Putra Kencana dengan signifikansi $0,000 < 0,005$ dan variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Untuk hasil penelitian variabel *Job Stress* dan *Burnout* bersama-sama berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mulya Putra Kencana. Dan nilai Adjusted R Square sebesar 65,1% yang artinya begitu besar pengaruh variabel *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* PT. pada PT. Mulya Putra Kencana sedangkan sisanya 34,9% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : *Job Stress*, *Burnout*, *Turnover Intention*.

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF JOB STRESS AND BURNOUT ON TURNOVER INTENTION AT PT. MULYA PUTRA KENCANA

The purpose of this research is to examine the effect of job stress and burnout on turnover intention at PT. Mulya Putra Kencana. This research uses secondary data sourced from the distribution of questionnaires. The sample for this research was 47 employees. The sampling method used was a nonprobability sampling method with a purposive sampling technique. The data analysis techniques used are descriptive analysis and multiple regression analysis.

To test the hypothesis, use the t test and f test. The research results show that partially the Job Stress variable has a positive and significant effect on Turnover Intention at PT. Mulya Putra Kencana with a significance of $0.000 < 0.005$ and the Burnout variable has a positive and significant effect with a significance of $0.000 < 0.05$. For the research results, the variables Job Stress and Burnout together influence Turnover Intention at PT. Mulya Putra Kencana. And the Adjusted R Square value is 65.1%, which means that the Job Stress and Burnout variables have a big influence on PT's Turnover Intention. at PT. Mulya Putra Kencana while the remaining 34.9% was influenced by other factors not researched.

Keywords: Job Stress, Burnout, Turnover Intention.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua limpahan dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Job Stress dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Mulya Putra Kencana”** dengan baik, lancar dan tepat waktu. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon. Penulis menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan dari berbagai pihak Skripsi ini tidak akan dapat diselesaikan dengan baik dan benar. Untuk itu penulis menyampaikan banyak terimakasih kepada :

1. Bapak Arif Nurudin M.T., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Cirebon.
2. Bapak Drs. Asep Gunawan, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon.
3. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Cirebon.
4. Ibu Puspa Dewi Yuliyanty S.Pd., M.M selaku Kaprodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Cirebon.
5. Bapak Ali Jufri, S.E., M.M selaku dosen pembimbing 1 yang telah sabar, baik hati, dan tidak sompong dalam memberikan masukan, nasihat serta keperluan sarana dan prasarana dalam mengerjakan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
6. Ibu Puspa Dewi Yuliyanty S.Pd., M.M dosen pembimbing 2 yang telah sabar, baik hati, dan tidak sompong dalam memberikan masukan, nasihat serta keperluan sarana dan prasarana dalam mengerjakan skripsi ini, sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.
7. Seluruh Bapak dan Ibu dosen pengajar, staff Akademik dan karyawan Administrasi Keuangan di Universitas Muhammadiyah Cirebon yang telah memberikan bimbingan pembelajaran serta informasi dalam membantu penyelesaian skripsi dari awal hingga akhir.
8. Cinta pertamaku dan panutanku, Ayahanda Dedi Sutandi. Beliau sangat berperan penting dalam menyelesaikan program studi penulis, yang

memberikan semangat, motivasi, serta doa yang selalu beliau berikan hingga mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.

9. Pintu surgaku, Ibunda Laela. Beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik penulis, memotivasi, memberikan dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
10. Adik Kandung dan Adik Sepupu saya Muhammad Aditya dan Khusnul Khotimah, terima kasih sudah menjadi moodbooster dan menjadi alasan penulis untuk menyelesaikan studinya sampai sarjana.
11. Diriku sendiri yang selalu semangat dan selalu ingin belajar.
12. Fany Puspa Indryana S.E. , Nining Suharyati, Cahnidela Puspita Sari, Asri Cahya Damayanti, yang selalu setia mendengarkan keluh kesah penulis.
13. Terakhir kepada seseorang yang tidak bisa penulis sebut namanya, yang memberikan semangat dan berkata akan menunggu hingga kelulusan penulis, walau nyata nya ia tidak mampu menunggu proses kelulusan penulis hingga akhir. Terimakasih untuk patah hati yang diberikan saat proses penyusunan skripsi ini. Guru terbaik yaitu pengalaman pendewasaan untuk belajar ikhlas, sabar dan menerima arti kehilangan sebagai bentuk proses penempaan menghadapi dinamika hidup. Karena hidup setiap harinya adalah pembelajaran, pada akhirnya setiap orang ada masanya dan setiap masa ada orangnya.

Penulis mengetahui bahwa skripsi ini masih ada kekurangan, sehingga perlu adanya pengembangan lebih lanjut. Oleh karena itu kritik dan saran dari berbagai pihak tentu akan sangat membantu dalam pengembangan skripsi ini lebih lanjut.

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN.....	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	11
DAFTAR GAMBAR	12
BAB I	13
PENDAHULUAN	13
1.1 Latar Belakang Penelitian	13
1.2 Identifikasi Masalah	22
1.3 Batasan Masalah	22
1.4 Rumusan Masalah	22
1.5 Tujuan Penelitian.....	23
1.6 Manfaat Penelitian.....	23
BAB II.....	25
LANDASAN TEORI	25
2.1 Penelitian Terdahulu.....	25

2.2 Uraian Teori	28
2.3 Kerangka Berpikir	39
2.4 Hipotesis	41
BAB III	42
METODE PENELITIAN.....	42
3.1 Metode Penelitian.....	42
3.2 Definisi Operasional Variabel	43
3.3 Populasi Dan Sampel.....	46
3.4 Waktu dan Tempat Penelitian	48
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.6 Teknik Analisis Data.....	50
3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.6.3 Analisis Uji Koefisien Determinasi.....	53
BAB IV	57
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
4.1 Gambaran Umum dan Penelitian	57
4.2 Hasil Penelitian.....	59
4.2.2 Uji Validitas Dan Reabilitas.....	67
4.2.3 Analisis Regresi Berganda	70
4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi	71
4.2.5 Uji Hipotesis	72

4.3 Pembahasan.....	75
BAB V.....	85
PENUTUP.....	85
5.1 Kesimpulan	85
5.2 Saran.....	86
DAFTAR PUSTAKA	89

DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Rekapitulasi Data <i>Turnover Intention</i> karyawan Tahun 2021-2023 PT. Mulya Putra Kencana.....	12
Tabel I-2 Rekapitulasi Data Target Penjualan Per 3 Bulan PT. Mulya Putra Kencana.....	14
Tabel I-3 Hasil Pra Survei <i>Job Stress</i>	15
Tabel I-4 Rekapitulasi Data Absen Per bulan PT. Mulya Putra Kencana.....	16
Tabel I-5 Hasil Pra Survei <i>Burnout</i>	17
Tabel II-1 Landasan Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel III-1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel III-2 Data Populasi Karyawan PT. Mulya Putra Kencana.....	46
Tabel III-3 Data Sampel Karyawan PT. Mulya Putra Kencana.....	47
Tabel III-4 Skala Likert.....	48
Tabel III-5 Interval Koefisien Relasi.....	51
Tabel IV-1 Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel IV-2 Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia.....	57
Tabel IV-3 Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
Tabel IV-4 Kriteria Penilaian.....	59
Tabel IV-5 Pengukuran Kategori.....	60
Tabel IV-6 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Job Stress</i>	60
Tabel IV-7 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Burnout</i>	62
Tabel IV-8 Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel <i>Turnover Intention</i>	65
Tabel IV-9 Hasil Pengukuran Validitas <i>Job Stress</i>	67
Tabel IV-10 Hasil Pengukuran Validitas <i>Burnout</i>	67
Tabel IV-11 Hasil Pengukuran Validitas <i>Turnover Intention</i>	68
Tabel IV-12 Interval Kriteria Reliabilitas.....	69
Tabel IV-13 Hasil Pengukuran Reliabilitas.....	69
Tabel IV-14 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	70
Tabel IV-15 Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi.....	71
Tabel IV-16 Hasil Uji T.....	72
Tabel IV-17 Hasil Uji F.....	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Kerangka Berfikir.....	39
------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Turnover intention (keinginan berpindah kerja) kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik (Ronald dan Milkha, 2014). Mengenai hal ini, menurut Fried et al., (2008) melalui analisisnya menunjukkan hal tahapan yang menarik mengenai hubungan *Job Stress* dan dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kemunculan stress ditempat kerja akan mengarahkan karyawan pada ketidakpuasan kerja saat karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, ia akan cenderung menjadi *Burnout*, akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Turnover Intention merupakan permasalahan pengelolaan sumber daya manusia yang paling penting, karena berkaitan langsung berkurangnya produktivitas kinerja perusahaan. Namun, ada permasalahan yang lebih serius dibandingkan dengan turnover yaitu turnover intention. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Suyono, Eliyana, & Ratmawati, 2020), bahwa *Turnover Intention* merupakan permasalahan ketenagakerjaan yang lebih berbahaya apabila dibandingkan dengan turnover, karena turnover intention terjadi ketika karyawan mulai kehilangan motivasi kerja, tidak fokus bekerja dan loyalitas mulai menurun, sehingga karyawan memiliki keinginan untuk mencari alternatif tempat kerja lain. Penyebab peningkatan keinginan karyawan berpindah atau mengundurkan diri

antara lain *Burnout* (Kardiawan & Budiono, 2018), dan *Job Stress* (Nasution, 2017).

PT. Mulya Putra Kencana adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, produksi, pemasaran, service, dan sparepart. Berbasis di Cirebon di didirikan pada Tahun 2001. Perusahaan ini membutuhkan kontribusi terbaik dari setiap karyawannya dalam rangka memenuhi harapan peserta yang tercermin pada visi dan misi organisasi. Setiap karyawan memiliki keterampilan, kemampuan, keahlian dan pengalaman kerja yang berbeda satu sama lain. Perusahaan perlu mengetahui tindakan yang dapat harus dilakukan karena banyaknya terjadi *Turnover Intention*.

Tingginya *Turnover Intention* pada PT. Mulya Putra Kencana menunjukkan persentase rata-rata naik setiap tahun, dapat dilihat pada tabel bawah ini :

Tabel I-1

Rekapitulasi Data *Turnover Intention* karyawan Tahun 2021-2023 PT. Mulya Putra Kencana

Tahun	Total Karyawan awal	Masuk	Mengundurkan Diri	Total Karyawan Akhir	Turnover
2021	180	10	20	170	7,54 %
2022	170	10	25	155	7,75%
2023	155	15	30	140	13,33%
Rata rata Tingkat Turnover Karyawan Tahun 2021-2023					19,74 %

Sumber: PT. Mulya Putra Kencana

Tabel 1.1 menunjukan bahwa PT. Mulya Putra Kencana mengalami *Turnover Intention* karyawan setiap tahunnya. Pada tahun 2021 sebanyak 20 orang karyawan yang mengundurkan diri dengan persentase 7,54% dari jumlah keseluruhan karyawan, tahun 2022 jumlah karyawan yang mengundurkan diri mengalami peningkatan yaitu 25 orang karyawan yang mengundurkan diri dengan persentase

nya 7,75% dari jumlah keseluruhan karyawan, dan tahun 2023 mengalami peningkatan yang sangat drastis bagi PT. Mulya Putra Kencana karena ada 30 orang karyawan yang mengundurkan diri dengan persentase 13,33% dari jumlah keseluruhan karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi tingkat *Turnover Intention* yakni *Job Stress*. Dalam hal ini adalah sebuah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Penyebab dari timbulnya rasa stress kerja di PT. Mulya Putra Kencana adanya tuntutan beban pekerjaan yang terlalu tinggi dan juga berlebihan sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang terlewatkan dan tidak dapat terselesaikan tepat waktu, seperti penumpukan pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan terus diberikan perusahaan yang tidak ada habisnya kepada karyawan. Sedangkan pekerjaan yang dikerjakan belum memenuhi target yang telah ditentukan dan diminta oleh perusahaan. (Maulana & Septyarini, 2024) menjelaskan bahwa *Job Stress* adalah bentuk dari rasa ketidakpuasan seorang karyawan terhadap apa yang sudah mereka dedikasikan, bisa dari kurangnya reward yang diberikan maupun gaji yang mereka dapatkan. Hal tersebut menimbulkan rasa tidak semangat dalam bekerja, bentuk emosi yang tidak stabil, dan prustasi akan pekerjannya.

Tabel I-2**Rekapitulasi Data Target Penjualan Per 3 Bulan PT. Mulya Putra Kencana**

No.	Tipe Mobil	Target/Bln	Januari	Februari	Maret	Keterangan
1.	Brio satya S MT	50 unit	23	0	24	Tidak Tercapai
2.	Brio satya E MT	50 unit	47	47	24	Tidak Tercapai
3.	Brio satya E CVT	50 unit	47	47	47	Tidak Tercapai
4.	Brio rs cvt	50 unit	71	0	48	Jan: Tercapai Feb & Maret : Tidak Tercapai
5.	BR-V 1.5 E CVT	50 unit	23	0	24	Tidak Tercapai
6.	BR-V 1.5 E CVT PRESTIGE	50 unit	23	70	24	Feb : Tercapai Jan & Maret : Tidak Tercapai
7.	CITY HATCHBACK RS CVT	40 unit	23	23	46	Tidak Tercapai
8.	WR-V 1.5 RS CVT	80 unit	47	93	72	Feb : Tercapai Jan & Maret : Tidak Tercapai
9.	HR-V 1.5 E CVT	50 unit	23	0	0	Tidak Tercapai
10.	HR-V 1.5 SE CVT	50 unit	94	48	24	Jan: Tercapai Feb & Maret : Tidak Tercapai
11.	CR-V 2.0 RS CVT ZZ	50 unit	23	23	48	Tidak Tercapai

Sumber : PT. Mulya Putra Kencana

Tabel I-2 Menunjukkan PT. Mulya Putra Kencana mempunyai target penjualan yang sangat tinggi Perbulan, Target penjualan harus mencapai 50 unit setiap bulannya yang menyebabkan adanya masalah *Job Stress* di dalam perusahaan menjadi gejala yang penting karena timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan. *Job Stress* dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang yaitu stress sebagai stimulus, stress sebagai respon dan stress sebagai stimulus respon.

Job Stress akan menyebabkan perbedaan aspirasi antar karyawan dan seorang yang mengalami stres kerja cenderung menganggap aspirasi yang dimiliki harus

diterapkan (sikap egois), namun hal tersebut akan bertentangan dengan permasalahan perusahaan yang seharusnya menghimpun aspirasi yang bisa memberikan solusi permasalahan tersebut (Uki Yonda Asepta, 2022).

Tabel I-3
Hasil Pra Survei Job Stress

No.	Pertanyaan	Pilihan	Sebaran 75 Responden
1	Saya merasa terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu yang singkat.	Ya	40 Responden
		Tidak	35 Responden
2	Saya sering merasa terburu-buru untuk menyelesaikan pekerjaan.	Ya	40 Responden
		Tidak	35 Responden
3	Saya merasa pekerjaan saya menuntut saya untuk bekerja lembur atau membawa pekerjaan kerumah.	Ya	48 Responden
		Tidak	27 Responden
4	Saya merasa memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja saya.	Ya	38 Responden
		Tidak	37 Responden
5	Saya merasa mendapat dukungan dari rekan kerja saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	Ya	50 Responden
		Tidak	25 Responden
6	Saya merasa sering mengalami konflik dengan rekan kerja saya.	Ya	41 Responden
		Tidak	34 Responden
7	Saya memiliki kontrol yang cukup atas pekerjaan saya.	Ya	35 Responden
		Tidak	40 Responden
8	Saya merasa memiliki otonomi dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan saya.	Ya	25 Responden
		Tidak	50 Responden
9	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan saya di tempat kerja.	Ya	36 Responden
		Tidak	39 Responden

Sumber : Olahan Data 2024

Tabel I-3 Menunjukkan Hasil Pra Survei diatas dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* pada PT. Mulya Putra Kencana banyak terjadi sehingga dapat menyebabkan dampak negatif, baik bagi kesehatan fisik, mental maupun emosional karyawan, serta berakibat terjadinya *Turnover Intention*.

Variabel lainnya yang mempengaruhi *Turnover Intention* adalah *Burnout*. Menurut Leiter dan Maslach (1981), bahwa kelelahan akibat *Burnout* akan berdampak pada kesehatan fisik pekerja (Aprilia & Yulianti, 2017), yaitu tekanan

darah tinggi (*hipertensi*), sakit kepala, kekuatan otot melemah, gangguan sulit tidur (*insomnia*). Selain mengalami gangguan kesehatan fisik, pekerja akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada psikologi sosial pekerja dengan cara menarik diri terhadap rekan kerja, ketidakhadiran, dan memiliki keinginan melakukan *Turnover Intention*.

Menurut Laiter & Maslach (2008), *Burnout* sendiri merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, mengakibatkan menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Pada saat karyawan memutuskan untuk menghabiskan hampir Sebagian besar waktu, pikiran dan tenaganya untuk bekerja secara terus menerus dengan tugas yang tidak terbatas (overload), tanpa waktu istirahat yang cukup dan juga tidak disertai dengan monitoring yang baik, maka karyawan dapat mengalami gejala burnout sehingga kemungkinan untuk keluar dari perusahaan akan sangat tinggi (Paramita & Hendratmoko, 2021).

Tabel I-4

Rekapitulasi Data Absen Per bulan PT. Mulya Putra Kencana

No.	Keterangan	Januari	Februari	Maret	April	Jumlah
1.	Izin	5	3	7	0	15
2.	Sakit	15	8	11	12	46
3.	Cuti	0	0	0	2	2

Sumber :PT. Mulya Putra Kencana

Tabel I-4 Menunjukkan bahwa adanya berbagai faktor yang menyebabkan tingginya tingkat absen sakit setiap bulan pada PT. Mulya Putra Kencana baik yang terkait dengan individu karyawan maupun faktor kerja. Namun, kesehatan fisik dan mental seseorang dapat terganggu akibat kelelahan yang berhubungan dengan pekerjaan. Ada banyak faktor yang dapat membuat karyawan stres kerja pada PT. Mulya Putra Kencana, antara lain merasa kewalahan dengan tanggung jawab dan tidak ada tempat untuk mengadu. dukungan, bekerja di lingkungan yang tidak mendukung, dan memiliki banyak tekanan.

Tabel I-5
Hasil Pra Survei *Burnout*

No.	Pertanyaan	Pilihan	Sebaran 75 Responden
1	Saya merasakan kelelahan fisik yang amat sangat.	Ya	50 Responden
		Tidak	25 Responden
2	Saya merasa lesu ketika bangun pagi karena harus menjalani hari di tempat kerja.	Ya	60 Responden
		Tidak	15 Responden
3	Saya merasa sering sakit kepala disaat sedang bekerja	Ya	44 Responden
		Tidak	31 Responden
4	Saya tidak peduli terhadap sesama karyawan.	Ya	48 Responden
		Tidak	27 Responden
5	Saya selalu sinis dengan sesama karyawan.	Ya	51 Responden
		Tidak	24 Responden
6	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sendiri tanpa meminta bantuan.	Ya	41 Responden
		Tidak	34 Responden
7	Saya tidak bahagia di tempat kerja.	Ya	40 Responden
		Tidak	35 Responden
8	Saya merasa seakan akan hidup dan karir saya tidak akan berubah.	Ya	46 Responden
		Tidak	29 Responden
9	Saya tidak puas dengan hasil kerja saya.	Ya	50 Responden
		Tidak	25 Responden

Sumber : Olahan Data 2024

Tabel I-5 Menunjukkan Hasil Pra Survei diatas dapat disimpulkan bahwa *Burnout* pada PT. Mulya Putra Kencana banyak terjadi sehingga dapat

menyebabkan pengelolaan stres yang kurang baik di tempat kerja, hal ini menyebabkan kelelahan yang berlebihan, mudah cemas dan gelisah, serta menunjukkan sikap ketidakpedulian (cynicism) dengan orang lain maupun pekerjaan, sehingga berdampak terhadap penurunan motivasi dan produktivitas dalam bekerja.

Burnout dapat disebut sebagai sindrom yang diakibatkan oleh pengelolaan stres yang kurang baik di tempat kerja, hal ini menyebabkan kelelahan yang berlebihan, mudah cemas dan gelisah, serta menunjukkan sikap ketidakpedulian (cynicism) dengan orang lain maupun pekerjaan, sehingga berdampak terhadap penurunan motivasi dan produktivitas dalam bekerja (WHO, 2019).

Saat ini dorongan karyawan untuk (*Turnover intention*) sudah menjadi persoalan yang serius oleh banyak perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2015) *Turnover intention* merupakan kecendrungan atau tingkat yang membuat karyawan berfikir bahwa menginginkan meninggalkan suatu organisasi. Akibat buruk yang dirasa ketika timbulnya *turnover* pada karyawan adalah pada mutu dan keterampilan mengganti karyawan yang memutuskan untuk keluar dari perusahaan, sehingga akan memicu peningkatan biaya perusahaan, seperti biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, kualitas perusahaan kualitas karyawan yang tentunya dikorbankan, biaya recruitment karyawan, komunikasi yang buruk dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Keinginan untuk berpindah kerja (*Turnover Intention*) menggambarkan pertanda awal terjadinya turnover karyawan didalam suatu perusahaan.

Dampak negative bagi suatu perusahaan yang mengalami masalah *Turnover Intention* adalah kemampuan dan kualitas untuk menggantikan karyawan yang

keluar atau berhenti (resign). Karena setiap perusahaan tentu membutuhkan biaya dan waktu untuk mencari pengganti atau mendapatkan karyawan yang baru. Robbins dan Judge (2018) menjelaskan bahwa perputaran karyawan (*Turnover*) merupakan pengunduran diri secara sukarela maupun tidak dari suatu organisasi atau perusahaan. Apabila suatu perusahaan memiliki *turnover* karyawan yang tinggi, maka akan menyebabkan biaya yang tinggi pula. Demikian juga apabila suatu perusahaan memiliki tingkat turnover yang besar, maka akan menjadi faktor penghambat pada efektivitas sebuah perusahaan. Menurut Manik (2010) *Turnover Intention* dapat dilihat dari beberapa indikasi, yaitu: mulai malas bekerja, suka menentang, atau protes pada atasan, absensi yang selalu meningkat dan perilaku positif yang berbeda dari biasanya. Rasa ingin pindah kerja adalah salah satu masalah yang dihadapi oleh suatu perusahaan berhubungan dengan sumber daya manusia. Tingkat keinginan untuk pindah bekerja menunjukkan bahwa suatu perusahaan tersebut sedang mengalami masalah dalam mempertahankan karyawannya. Hal ini dapat memberikan dampak yang buruk bagi perusahaan, apabila karyawan yang ingin atau akan pindah memiliki keahlian yang khusus, memiliki peran yang penting dalam berjalannya operasional dan memiliki potensi atau kemampuan yang tinggi.

Berdasarkan data diatas dapat disimpulkan bahwa fenomena menunjukkan data perputaran karyawan yang tinggi, maka penulis tertarik untuk menganalisis tentang *Job Stress* yang dikaitkan dengan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana melalui penelitian skripsi. Adapun judul penelitian skripsi ini adalah **“Pengaruh Job Stress dan Burnout terhadap Turnover Intention”**. (Studi kasus pada PT. Mulya Putra Kencana)

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Masih tingginya karyawan mengundurkan diri yang menyebabkan *Turnover* meningkat di PT. Mulya Putra Kencana.
2. Target yang tinggi sehingga menyebabkan terjadinya *Job Stress* di PT. Mulya Putra Kencana.
3. Masih tingginya *Burnout* Terhadap Karyawan sehingga mengalami gangguan kesehatan fisik di PT. Mulya Putra Kencana.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan menjabarkan pembahasan sehingga tujuan penelitian ini akan tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini yaitu subjek penelitian ini merupakan karyawan serta variabel yang digunakan hanya difokuskan pada *Job Stress* (X1), dan *Burnout* (X2) dan *Turnover Intention* (Y). Begitu juga penelitian ini hanya membahas tentang *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Serta Objek penelitian ini hanya dilakukan di PT. Mulya Putra Kencana Cirebon.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka perumusan permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Apakah *Job Stress* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* PT.Mulya

Putra Kencana?

2. Apakah *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* PT.Mulya

Putra Kencana?

3. Apakah *Job stress* dan *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover*

Intention PT.Mulya Putra Kencana?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mulya Putra Kencana.
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mulya Putra Kencana.
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh positif simultan *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Mulya Putra Kencana.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut,maka peneliti ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan kepada pimpinan perusahaan dalam merumuskan berbagai kebijakan, terutama kebijakan yang berkaitan dengan *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

2. Akademik

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan referensi penelitian lain yang akan meneliti dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dibidang *Job Stress, Burnout* dan *Turnover Intention* .

3. Penulis

Sebagai upaya dapat menambah pengetahuan dan mendalami masalah-masalah sumber daya manusia serta mendekatkan antara teori- teori dan praktek didunia kerja selanjutnya sehingga dapat digunakan ilmunya sesuai dengan kenyataan di lapangan pekerjaan nantinya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

Adapun hasil dari penelitian terdahulu yang menunjukkan hubungan antara *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

Tabel II-1
Landasan Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1.	Uki Yonda Asepta, Dhevira Pramitasari (2022)	Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Wanita Di Kota Malang	Pekerja wanita lebih memiliki potensi mengalami stres dan burnout lebih tinggi apabila dibandingkan dengan pekerja pria, faktor job stress adanya peran ganda bagi wanita yang sudah menikah dan pekerja wanita yang memiliki tingkat pendidikan tinggi akan berpengaruh pada kenaikan tingkat burnout sehingga terjadi Turnover Intention tinggi.
2.	Ahmad Zidan Al Ghiffari, Rini Safitri (2022)	Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention Pada Pegawai PR. Alif Putra	Tingkat Job stres yang tinggi timbulnya tuntutan untuk efisien di dalam pekerjaan dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.
3.	Maizul Rahmizal, Lasmi Novia (2021)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi	Stres kerja dapat membuat karyawan akhirnya sakit atau memang cuti sehingga terjadi Turnover intention kemudian adanya karyawan yang ingin mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi, seperti penambahan gaji disaat lembur kerja serta adanya peluang gaji yang lebih besar diperusahaan lain dibandingkan di PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi.

4.	Ikbal Maulana ¹ , Epsilandri Septyarini (2024)	Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention	Penyebab dari timbulnya rasa stress kerja di PT. Persada Global Energi adanya tuntutan beban pekerjaan yang terlalu tinggi dan juga berlebihan sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang terlewatkan dan tidak dapat terselesaikan tepat waktu, seperti penumpukan pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan terus diberikan perusahaan yang tidak ada habisnya kepada karyawan.
5.	Dilla Agista Ningrum, Achmad Fauzi, Murti Wijayanti (2024)	Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan Swadaya Mandiri PT Jaya	Burnout terjadi terhadap karyawan yang merasa kejemuhan dirasakan oleh setiap karyawan dikarenakan tugas yang dikerjakan setiap hari dirasakan berlebih dan berulang sehingga karyawan ingin mencari tantangan pekerjaan baru, mendapatkan fasilitas yang lebih baik, dan beberapa memutuskan mengundurkan diri, hal ini berdampak terhadap turnover intention.
6.	Agatha Septianna Ratnasari (2021)	Sri Analisis Pengaruh Burnout, Terhadap Turnover Intention Salesman	Burnout dialami pekerja dalam kariernya , salah satunya terjadi pada Salesman mengharuskan para karyawan untuk bekerja lebih giat agar target perusahaan dapat tercapai. Hal ini menyebabkan karyawan dapat mengalami stres kerja karena selalu dituntut untuk mencapai target sehingga memutuskan untuk mengundurkan diri (Turnover Intention).
7.	Elsie Yan PhD a, , Debby Wan MA a , Louis To BSWa , Haze K.L. Ng MSc a , Daniel W.L. Lai PhD b , Sheung- Tak Cheng PhD c , Timothy Kwok MD d , Edward M.F.	Staff Turnover Intention at Long- Term Care Facilities: Implications of Resident Aggression, Burnout, and Fatigue	Pergantian staf menimbulkan tantangan besar bagi staf, warga, dan organisasi. Studi ini mengidentifikasi faktor-faktor penting yang dapat membantu staf pendukung di fasilitas perawatan jangka panjang. Spesifik langkah- langkah, seperti layanan yang berpusat pada masyarakat untuk mengurangi agresi warga dengan mengatasi hal-hal yang tidak

	Leung MDe , Vivian W.Q. Lou PhD f , Daniel Fong PhD g , Habib Chaudhury PhD h , Karl Pillemer PhD i , Mark Lachs MD, MPH j (2024)		terpenuhi kebutuhan, program yang diarahkan pada pekerjaan untuk mengurangi kelelahan dan meningkatkan kesehatan mental staf, dan fleksibel jadwal untuk mencegah kelelahan juga harus dianjurkan untuk mencegah pergantian staf.
8.	Victor Lushin , Colleen C. Katz b , Francie J. Julien-Chinn c , Marina Lalayants (2023)	A burdened workforce: Exploring burnout, job satisfaction and turnover among child welfare caseworkers in the era of COVID-19	Pekerja garis depan yang mengalami burnout cenderung melaporkan kelelahan atau kelelahan emosional, depersonalisasi klien, dan pengalaman merasa kurang efektif atau berprestasi dalam posisi profesional mereka dibandingkan di masa lalu. Anggota staf kesejahteraan anak ini mungkin menghindari tugas-tugas pekerjaan tertentu, merasa kurang berempati terhadap keluarga tempat mereka bekerja, dan secara umum merasa kurang berharap terhadap kemampuan mereka untuk membantu klien mereka.
9.	Yeon-Hee Lim1 , Young-Chae Cho (2018)	Effects of Job Stress, Fatigue, Burnout, and Job Satisfaction on Turnover Intention among General Hospital Nurses	Niat berpindah kerja perawat di rumah sakit umum terkait dengan stress kerja, kelelahan, kelelahan emosional, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, untuk mengurangi niat berpindah kerja perawat di rumah sakit umum, perlu dicari cara untuk mengurangi stress kerja.
10.	Jae E. Lee RN, MPH A A , Sung R.Kim RN, , Byung C. Chun MD, PhD b,ü (2024)	Staff Turnover Intention at Long-Term Care Facilities: Implications of Resident Aggression, Burnout, and Fatigue	Pergantian staf menimbulkan tantangan besar bagi staf, warga, dan organisasi. Studi ini mengidentifikasi faktor-faktor penting yang dapat membantu staf pendukung di fasilitas perawatan jangka panjang. Spesifik langkah-langkah, seperti layanan yang berpusat pada masyarakat untuk mengurangi agresi warga dengan mengatasi hal-hal yang tidak terpenuhi kebutuhan, program yang diarahkan pada pekerjaan

			untuk mengurangi kelelahan dan meningkatkan kesehatan mental staf, dan fleksibel jadwal untuk mencegah kelelahan juga harus dianjurkan untuk mencegah pergantian staf.
--	--	--	--

2.2 Uraian Teori

2.2.1 Motivation Herzberg

Peran Manager Sumber Daya Manusia berkembang seiring dengan perubahan lingkungan pasar yang kompetitif. Mengidentifikasi perlunya memainkan peran strategis oleh Manajemen Sumber Daya Manusia sangat penting untuk mencapai keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang tidak menekankan upaya menarik karyawan berbakat dan mempertahankan talenta tersebut, akan melakukan hal tersebut menghadapi konsekuensi yang sangat buruk, karena pesaing mereka mungkin mengungguli mereka dalam hal penggunaan sumber daya manusia yang strategis. Dengan meningkatnya persaingan dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, organisasi harus menjadi lebih mudah beradaptasi, tangguh, tangkas, dan fokus pada pelanggan agar berhasil. Selain itu, dalam perubahan lingkungan ini, profesional SDM harus menjadi mitra strategis, sponsor atau pendukung karyawan, dan mentor perubahan untuk mempertahankan orang-orang terbaik dalam organisasi dan mengurangi pergantian karyawan.

Dalam hal ini, mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan, mengidentifikasi faktor-faktor yang akan menyebabkan niat berpindah karyawan dan menemukan bagaimana karyawan dapat termotivasi untuk bertahan dalam organisasi adalah penting agar organisasi berhasil dalam pasar yang kompetitif.

Pergantian karyawan telah menjadi perhatian manajerial utama organisasi kerja kontemporer di dunia saat ini (Dayarathna, 2016). Ini adalah ukuran berapa lama karyawan bertahan di perusahaan. Setiap kali seorang karyawan meninggalkan perusahaan karena alasan apa pun, hal itu disebut pergantian atau perpisahan. Menurut (Dayarathna, 2016) istilah niat berpindah mengacu pada tiga elemen tertentu dalam proses kognisi penarikan, yang berarti pemikiran untuk berhenti dari pekerjaan, niat untuk mencari pekerjaan lain, dan kemudian niat untuk berhenti. Oleh karena itu, niat untuk keluar dan perpindahan sebenarnya adalah terminologi yang sama. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi niat karyawan untuk keluar.

Motivasi diartikan sebagai tindakan atau proses pemberian alasan kepada seseorang untuk melakukan sesuatu. Sinonim dari motivasi antara lain dorongan, dorongan, dorongan, insentif, stimulan, impuls dan provokasi (Dayarathna, 2016). Hal ini dapat diidentifikasi sebagai instrumen yang efektif di tangan para manajer untuk menginspirasi angkatan kerja dan menciptakan kepercayaan diri mereka. Masalah ketidakpuasan karyawan dan sikap negatif terkait terhadap pekerjaan sudah mulai menyebar pada tingkat yang mengkhawatirkan di seluruh dunia. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa motivasi karyawan secara langsung mempengaruhi niat berpindah kerja dalam suatu organisasi. Menurut (Dayarathna, 2016) biaya turnover yang tersembunyi dan terlihat dalam organisasi setara dengan \$11 miliar per tahun, selain rendahnya semangat kerja karyawan yang memilih untuk tetap berada di organisasi. Oleh karena itu, mengidentifikasi cara-cara di mana karyawan termotivasi dan

mengidentifikasi hubungan antara faktor motivasi dan niat berpindah adalah penting bagi organisasi agar berhasil dalam operasinya.

Di antara berbagai teori yang menjelaskan motivasi, Teori Dua Faktor Herzberg menekankan penjelasan yang jelas tentang motivasi dengan membaginya menjadi dua bagian utama yaitu faktor Higiene dan Motivator. Oleh karena itu, peneliti telah menerapkan teori Dua Faktor untuk mengidentifikasi niat berpindah karyawan. Wiley (1997) menjelaskan bahwa penelitian Herzberg menyatakan bahwa motivasi terdiri dari dua dimensi yang sebagian besar tidak berhubungan yaitu faktor kebersihan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mencegah ketidakpuasan, namun tidak mendorong pertumbuhan dan perkembangan karyawan dan faktor motivasi yang berhubungan dengan pekerjaan yang dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak mendorong pertumbuhan dan perkembangan mendorong pertumbuhan karyawan.

Dengan meningkatnya persaingan dalam lingkungan yang berubah dengan cepat, organisasi harus menjadi lebih mudah beradaptasi, tangguh, tangkas, dan fokus pada pelanggan agar berhasil. Selain itu, dalam perubahan lingkungan ini, profesional SDM harus menjadi mitra strategis, sponsor atau pendukung karyawan, dan mentor perubahan untuk mempertahankan orang-orang terbaik dalam organisasi dan mengurangi pergantian karyawan. Dalam hal ini, mengidentifikasi apa yang memotivasi karyawan, mengidentifikasi faktor-faktor yang akan menyebabkan niat berpindah karyawan dan menemukan bagaimana karyawan dapat termotivasi untuk bertahan dalam organisasi adalah penting agar organisasi berhasil dalam pasar yang kompetitif.

2.2.2 *Turnover Intention*

2.2.4.1 Definisi *Turnover Intention*

Menurut (Lengkong et al., 2023) *Turnover Intention* merupakan keinginan tenaga kerja untuk mengundurkan diri dari organisasi yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik dan juga karena terdapat alternatif pekerjaan di tempat lain.

Menurut (Ningrum et al., 2024) *Turnover Intention* merupakan niat untuk berganti pekerjaan atau berkeinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam bentuk mengundurkan diri ataupun berpindah menuju perusahaan lainnya oleh sebab timbulnya rasa ketidaknyamanan serta menginginkan pekerjaan yang jauh lebih baik. Berpindahnya karyawan melalui suatu perusahaan menuju perusahaan lainnya memberikan dampak yang signifikan bagi perusahaan.

Menurut (Kristiyanto & Khasanah, 2021) *Turnover Intention* merupakan kecenderungan atau intensitas individu untuk meninggalkan organisasi dengan berbagai alasan dan diantaranya keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

Menurut (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023) *Turnover Intention* adalah suatu keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan yang sekarang ditempati atau keinginan pindah ke perusahaan yang lain dengan pilihannya sendiri yang sudah ditentukan. Keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya secara sukarela atau pindah ke perusahaan lain dengan alasan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik.

2.2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Menurut (Erna, 2022) berikut adalah beberapa faktor yang mendorong niat untuk meninggalkan pekerjaan

1. Faktor pendukung *Turnover intention*

- a. Gaji, apabila gaji didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu yang menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhan individu.
- b. Pengakuan hasil kerja, apabila karyawan merasa kurang diakui ataupun diapresiasi hasil kerjanya maka akan timbul pula keinginan untuk berhenti bekerja.
- c. Kondisi kerja, kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan.
- d. Hubungan interpersonal, apabila seorang karyawan memiliki hubungan yang buruk di tempat kerjanya akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
- e. Tantangan pekerjaan itu sendiri, apabila karyawan tidak mendapat petunjuk yang jelas tentang deskripsi kerjanya dan tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya juga akan menimbulkan keinginan untuk keluar dari perusahaan.
- f. Kenaikan jabatan (promosi), apabila tidak adanya jenjang karir yang jelas dan kesempatan kenaikan jabatan maka akan menjadi pertimbangan karyawan dalam mencari pekerjaan lain.

2. Faktor Penghambat *Turnover intention*

1. Adanya program pengembangan dan pelatihan karyawan, faktor-faktor yang menghambat keinginan para karyawan untuk meninggalkan perusahaan ialah karyawan dianggap sebagai sumber daya yang potensial untuk perusahaan sehingga dengan adanya program tersebut maka karyawan akan merasa diperhatikan.
2. Lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga akan meminimalisir keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

2.2.4.3 Dimensi dan Indikator *Turnover intention*

Menurut (Fres, 2022) ada 3 indikator yang dapat diukur untuk menilai terjadinya *turnover intention*, yaitu:

1. Niat untuk berhenti (*thinking to Quit*)

Aspek ini ditandai dari adanya pemikiran karyawan untuk keluar dari pekerjaan nya, namun dirinya masih tetap bekerja di perusahaannya. Biasanya timbul karena adanya ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan akan pekerjaan nya. Menurut (Afnisya' id & Aulia, 2021) indikator dalam thinking to quit terdiri dari:

- a) Perubahan perilaku.
- b) Pemikiran untuk tidak berkarir diperusahaannya.

2. Niat untuk mencari pekerjaan lain (*Job Search*)

Aspek ini ditandai dari adanya keinginan karyawan untuk pindah dengan mulai mencari peluang pekerjaan di perusahaan lain yang dirasa lebih baik dari pada perusahaan tempat dirinya bekerja sekarang.

Menurut (Afnisy'a'id & Aulia, 2021) indikator dalam Job Search terdiri dari:

- a. Mencari alternatif pekerjaan.
- b. Membandingkan pekerjaan.
3. Niat untuk meninggalkan (*Intention to Quit*)

Aspek ini terjadi di akhiri karyawan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan jika sudah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dari perusahaan sebelumnya. Menurut (Afnisy'a'id & Aulia, 2021) indikator dalam intention to quit terdiri dari:

- a) Kesempatan
- b) Pekerjaan yang lebih baik.

2.2.3 *Job Stress*

2.2.2.1 Definisi *Job Stress*

Menurut (Alfarol, 2023) , *Job Stress* merupakan perasaan dan cara pandang individu yang menjadi cemas dan merasa gelisah terus menerus.

Menurut (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023) *Job Stress* adalah jenis stres berbahaya yang menyebabkan konsekuensi fisik, psikologis, perilaku dan sosial yang tidak diinginkan pada karyawan, termasuk kecemasan dan depresi. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* merupakan suatu kondisi yang menunjukkan tidak stabilnya perasaan akibat adanya tekanan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

Menurut (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023) yang menyebabkan *Job Stress* termasuk kegagalan untuk memenuhi persyaratan pekerjaan, kegagalan

untuk memenuhi persyaratan peran, kegagalan untuk mencapai kemajuan yang diperlukan dalam profesi dan hambatan komunikasi.

2.2.2.2 Faktor –Faktor yang mempengaruhi *Job Stress*

Menurut Nurhayati & Dongoran (2022) mengemukakan beberapa stres yang mempengaruhi *Job Stress* yaitu:

1. Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi.
2. Faktor organisasi terdapat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas struktur dalam organisasi.
3. Faktor individu terdapat faktor karakteristik individu, masalah ekonomi, persoalan keluarga.

2.2.2.3 Dimensi dan Indikator *Job Stress*

Dimensi dan Indikator Menurut (Leite et al., 2021) yaitu :

1. Dimensi Pekerjaan yang berlebihan, Indikator meliputi :
 - a. Pekerjaan yang membuat gugup
 - b. Pengaruh pekerjaan terlalu tinggi
 - c. Pekerjaan menjadi beban yang berat
2. Dimensi Harapan Peran Konflik, Indikator meliputi:
 - a. Tuntutan yang saling bertentangan dari kolega
 - b. Tuntutan yang berbeda-beda
 - c. Tuntutan klien bertolak belakang
3. Dimensi Keseimbangan kehidupan kerja, Indikator meliputi :

- a. Pekerjaan seimbang
- b. Menyeimbangkan aktivitas dengan pekerjaan
- c. Kesulitan menyeimbangkan pekerjaan

4. Dimensi Dukungan rekan kerja, Indikator meliputi :

- a. Rekan tidak memberikan pemahaman dalam pekerjaan
- b. Rekan kurang memberikan informasi dalam pekerjaan
- c. Rekan kurang membantu dalam pekerjaan

2.2.4 *Burnout*

2.2.4.1 Definisi *Burnout*

Menurut (Uki Yonda Asepta, 2022) Jika dilihat dari sudut pandang psikologis, *Burnout* menyebabkan kerusakan pada tingkat kognitif, emosional, sikap, dan perubahan perilaku secara negatif terhadap pekerjaan, teman sebaya, pengguna, dan peran professional itu sendiri. Meskipun hal ini bukanlah masalah individu, tetapi konsekuensi yang dihadapi dari aktivitas kerja itu sendiri.

Menurut (Hartaroe et al., 2016) *Burnout* adalah penyesuaian mental dan perilaku sebagai respon mental menarik diri dari pekerjaan, seperti menjauh dari orang lain atau bersikap negatif dengan mereka, tidak hadir, sering terlambat dan keinginan untuk bergerak yang kuat.

Menurut (Lengkong et al., 2023) *Burnout* adalah kelelahan emosional dan mental jangka panjang di tempat kerja, yang menjadi manifestasi dari stres kerja dan memburuknya kondisi fisik dan mental.

2.2.4.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi *Burnout*

Terdapat beberapa faktor yang perlu diketahui mengenai *Burnout* (Erna, 2022) antara lain:

2. Pekerjaan yang monoton (*monotonous job*)

Melakukan pekerjaan yang sama dan berulang –ulang dapat menyebabkan kelelahan dan kebosanan. Seorang karyawan setidaknya membutuhkan tantangan untuk berkembang dan melakukan pekerjaan yang mereka lakukan.

3. Stagnasi karir (*career stagnation*)

Pengembangan karir diperlukan untuk membantu mengembangkan produktivitas, kepuasan kerja dan kinerja kerja karyawan. Jikalau karyawan tidak diberi kesempatan untuk berkembang dan naik ke tingkat yang lebih tinggi setelah bekerja bertahun –tahun, hal ini hanya akan menciptakan kejemuhan, kelelahan emosional dan fisik karyawan.

4. Tidak ada pengakuan terhadap karyawan (*non-existent employee recognition*)

Suatu kondisi dimana seorang karyawan tidak merasa dihargai atas segala pekerjaan dan pengabdian yang telah ia lakukan terhadap perusahaan karena perusahaan tidak pernah menunjukkan rasa terima kasih dan mengakui kerja keras karyawan. Karyawan akan mengalami penurunan motivasi karena tidak tahu apakah yang ia lakukan adalah hal yang benar atau salah.

5. Persyaratan pekerjaan yang sulit dipenuhi (*job requirements impossible to meet*)

Karyawan yang tidak mampu untuk memenuhi atau menyelesaikan pekerjaan yang diberikan tepat waktu, entah itu karena memang pekerjaan yang overload atau tenggang waktu yang diberikan hanya sebentar, hal ini

mendorong mereka stres dan cepat lelah.

6. Rekan kerja atau manajer yang beracun (*toxic co-workers or managers*)

Salah satu hal yang paling memicu munculnya burnout adalah buruknya budaya perusahaan yang disebabkan oleh orang –orang di sana yang tidak bisa mengontrol emosi dan suka melempar masalahnya kepada orang lain.

7. Tidak ada atau tidak cukupnya imbalan (no or insufficient rewards)

Setiap karyawan berhak atas imbalan yang pantas atas kerja keras yang telah mereka kerahkan demi menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, pemberian penghargaan yang setimpal dengan kerja keras mereka akan meningkatkan loyalitas, motivasi dan kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

8. Pekerjaan yang tidak sesuai di tempat kerja (*doing the wrong job in the wrong environment*)

Pekerjaan yang tidak sesuai akan menyebabkan seseorang merasa lelah, tidak puas dan berpikir bahwa mereka gagal dimana hal ini mendorong mereka untuk menghadapi kondisi stres berkelanjutan.

9. Merasa terisolasi (*feeling isolated*)

Putusnya hubungan antar-karyawan dan menyebabkan satu orang merasa terisolasi akan mengarah pada depresi dan kelelahan. Perlu adanya kerja sama tim yang baik di dalam satu organisasi supaya komunikasi satu sama lain tetap berjalan.

2.2.4.3 Dimensi dan Indikator *Burnout*

Dimensi dan Indikator Menurut (Schaufeli et al., 2020) :

1. Dimensi Kelelahan, Indikator meliputi :

- a. Lelah secara mental
 - b. Lelah secara fisik
 - c. Sulit memulihkan tenaga saat bekerja
2. Dimensi Jarak mental, Indikator meliputi :
 - a. Kesulitan menemukan antusiasme
 - b. Merasakan keengganan
 - c. Merasa acuh tak acuh
3. Dimensi Gangguan Kognitif, Indikator meliputi :
 - a. Di tempat kerja kesulitan untuk tetap focus
 - b. Di tempat kerja sulit berpikir jernih
 - c. Sulit berkonsentrasi
4. Dimensi Gangguan Emosional, Indikator meliputi :
 - a. Tidak mampu mengendalikan emosi
 - b. Mudah tersinggung
 - c. Bereaksi berlebihan

2.3 Kerangka Berfikir

2.3.1 Pengaruh *Job Stress* Terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Rahmizal & Lasmi, 2021) Stres kerja kemungkinan kondisi ketegangan yang mempengaruhi perasaan, bentuk pikiran, dan kondisi fisik seseorang, apabila stres ini seringkali terlalu besar sehingga dapat merusak kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres kerja berpengaruh terhadap turnover intention atau keinginan berhenti dari pekerjaannya.

Menurut Mangkunegara (2011), mengemukakan bahwa “Stres kerja sebagai

perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan menghadapi sebuah pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan itu sendiri. Menurut Rivai (2011), menyatakan bahwa “Stres kerja yang terlalu besar dapat mengacam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress akan menganggu pelaksanaan pekerjaan mereka Asepta (2022).

Menurut Hidayati dan Trisnawati (2016), Amany (2016) dari hasil analisa pengaruh stres kerja terhadap turnover intention dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan turnover intention yang berarti *Job Stress* berpengaruh terhadap tingkat *Turnover Intention*.

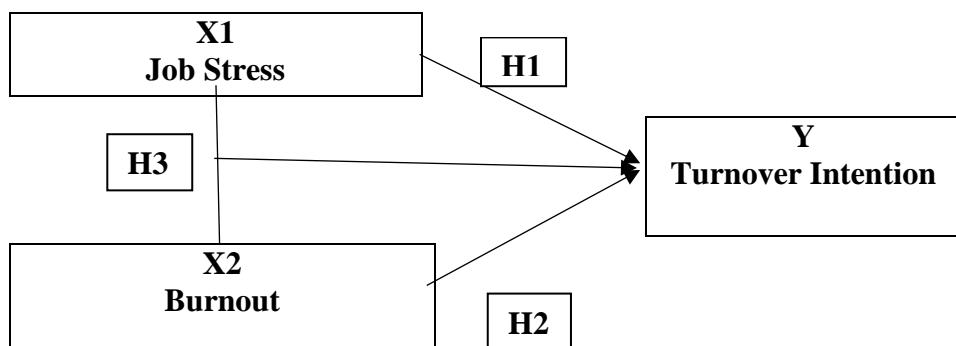
2.3.2 Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Burnout merupakan kondisi penurunan motivasi dan produktivitas pekerja yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan. *Burnout* dapat dilihat dari sikap pekerja menghindari tanggung jawab kerja, menunda pekerjaan, sehingga dapat mempermudah karyawan melakukan turnover intention (Uki Yonda Asepta, 2022).

Menurut Alblihed & Alzghaibi (2022) dan juga sesuai dengan hasil penelitian Aksu et al. (2020) yang mengatakan bahwa kelelahan dapat berubah menjadi tingkat turnover yang tinggi. Dengan adanya job burnout akan membuat karyawan menjadi ‘acuh tak acuh dan dingin’ terhadap pekerjaan, rekan kerja, dan organisasi sehingga karyawan merasa adanya penurunan kompetensi kerja dan merasa tidak berkembang sehingga mempunyai niat untuk keluar dari pekerjaan (Maslach & Leiter, 2016).

2.3.3 Pengaruh *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Menurut (Uki Yonda Asepta, 2022) *Job Stress* dan *Burnout* merupakan faktor yang menyebabkan tingginya angka *Turnover Intention* karyawan. Hal ini dikarenakan ketika seorang karyawan merasa dirinya mengalami stres kerja akibat tekanan pekerjaan, maka akan mempengaruhi kelelahan fisik dan mental karyawan tersebut, sehingga akan menurunkan semangat dan motivasi dalam bekerja (Waruwu dan Nugroho (2018).



**Gambar II-1
Kerangka Berpikir**

2.4 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H1 : Diduga *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana.
- H2 : Diduga *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana.
- H3: Diduga *Job Stress* dan *Burnout* berpengaruh secara simultan terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Menurut Sugiyono (2018) “Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu”. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) “Analisis penelitian deskriptif kuantitatif digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang sifatnya explanatif (penjelasan), yaitu menyoroti pengaruh antara variabel-variabel penelitian dan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Metode kuantitatif dengan studi pengaruh yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Sugiyono (2018) pengertian metode kuantitatif adalah suatu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, serta digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data tersebut menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya. Salah satu metode penelitian kuantitatif adalah penelitian survey. Penelitian survey adalah penelitian yang digunakan untuk menjelaskan antara

hubungan kausal dan pengujian hipotesis.

Menurut Sugiyono (2018) pengertian penelitian survey adalah Penelitian dengan menggunakan angket sebagai salah satu alat penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian relatif, distribusi, dan hubungan antar variabel, sosiologis maupun psikologis. Berdasarkan pengertian di atas, metode penelitian merupakan suatu cara ilmiah untuk mencapai sebuah tujuan tertentu dengan rangkaian kegiatan pelaksanaan penelitian yang mencakup pendekatan dan metode yang digunakan. Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah salah satu pendekatan penelitian yang menekankan pada fenomena-fenomena objektif untuk kemudian dikaji menggunakan angkat-angka dan analisis menggunakan statistik. Selanjutnya metode survey yaitu angket yang dimana populasi tersebut dalam cangkupan besar maupun kecil datanya diambil dari sampel.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek penelitian.

Menurut Sugiyono (2018) “Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen atau terikat”.

Menurut Sugiyono (2018) “Varibel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen”.

Penelitian ini terdapat tiga variabel yang akan diteliti yaitu X1 *Job stress* , X2 *Burnout* dan Y *Turnover Intention*. Variabel – Variabel adalah sebagai berikut:

a. *Job Stress (X1)*

Menurut (Mulyaningsih & Tanuwijaya, 2023) *Job Stress* adalah jenis stres berbahaya yang menyebabkan konsekuensi fisik, psikologis, perilaku dan sosial yang tidak diinginkan pada karyawan, termasuk kecemasan dan depresi. Maka dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* merupakan suatu kondisi yang menunjukkan tidak stabilnya perasaan akibat adanya tekanan yang dialami seorang karyawan dalam menghadapi pekerjaan.

b. *Burnout (X2)*

Menurut (Hartaroe et al., 2016) *Burnout* adalah penyesuaian mental dan perilaku sebagai respon mental menarik diri dari pekerjaan, seperti menjauh dari orang lain atau bersikap negatif dengan mereka, tidak hadir, sering terlambat dan keinginan untuk bergerak yang kuat.

c. *Turnover Intention (Y)*

Menurut (Lengkong et al., 2023) *Turnover Intention* merupakan keinginan tenaga kerja untuk mengundurkan diri dari organisasi yang didasari oleh berbagai alasan, salah satunya untuk mendapatkan pekerjaan atau posisi yang lebih baik dan juga karena terdapat alternatif pekerjaan ditempat lain.

Tabel III-1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
<i>Job Stress (X1)</i> (Leite et al., 2021)	Pekerjaan yang berlebihan	1. Pekerjaan yang gugup 2. Pengaruh pekerjaan terlalu tinggi 3. Pekerjaan menjadi beban yang berat	1,2,3
	Harapan Peran Konflik	1. Tuntutan yang bertentangan 2. Tuntutan yang berbeda-beda 3. Tuntutan Klien	4,5,6
	Keseimbangan kehidupan kerja	1. Pekerjaan yang seimbang 2. menyeimbangkan waktu bekerja dengan aktivitas lainnya 3. Kesulitan menyeimbangkan pekerjaan	7,8,9
	Dukungan rekan kerja	1. Rekan kurang memberikan pemahaman dalam pekerjaan 2. Rekan kurang memberikan informasi dalam pekerjaan 3. Rekan kurang membantu dalam pekerjaan	10,11,12
<i>Burnout (X2)</i> (Schaufeli	Kelelahan	1. Lelah secara mental 2. Lelah secara Fisik 3. Sulit memulihkan tenaga setelah bekerja	1,2,3

Variabel	Dimensi	Indikator	Item Pertanyaan
et al., 2020)	Jarak mental	1.Kesulitan menemukan antusiasme 2.Keengganan yang kuat 3. Acuh tak acuh	4,5,6
	Gangguan Kognitif	1. Kesulitan untuk tetap focus 2. Sulit berpikir jernih 3.Sulit berkonsentrasi	7,8,9
	Gangguan Emosional	1.Tidak mampu mengendalikan emosi 2.Mudah tersinggung 3.Bereaksi berlebihan tanpa disengaja	10,11,12
Turnover Intention (Y) Menurut (Fres, 2022)	<i>Thingking to quit</i>	1.Perubahan perilaku. 2.Pemikiran untuk tidak berkarir diperusahaannya.	1,2
	<i>Job Search</i>	1.Mencari alternatif pekerjaan 2.Membandingkan Pekerjaan	3,4
	<i>Intention to Quit</i>	1.Kesempatan 2.Pekerjaan yang lebih baik	5,6

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Silaen (2018) “Populasi adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut universum (*universe*) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mulya Putra Kencana terdiri dari 75 populasi.

Tabel III-2
Data Populasi Karyawan PT. Mulya Putra Kencana

No.	Rincian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Karyawan Honda Mulya Putra				
1.	General Manager		1	1
2.	SPV Sales	4		4
3.	Counter		3	3
4.	Marketing	26	17	43
5.	CCO		4	4
6.	Finance	1	3	4
7.	Legal	1	2	3
8.	Personalia	1		1
9.	IT	2		2
10.	Admin Sales		2	2
11.	Kasir		3	3
12.	Man Service	1		1
13.	Man Sparepart		1	1
14.	Admin Sparepart	2	1	3
Total		38	37	75

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel penelitian adalah faktor dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak memungkinkan mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus bentuk-bentuk representatif (mewakili).

Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Adapun metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan teknik purposive sampling.

Sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian harus memiliki kriteria sebagai berikut :

1. Karyawan Marketing
2. Karyawan pada divisi salesman dan SPV Sales

Tabel III-3

Data Sampel Karyawan PT. Mulya Putra Kencana

No.	Rincian	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Karyawan Honda Mulya Putra				
1.	SPV Sales	4		4
2.	Marketing	26	17	43
	Total	30	17	47

Pada Penelitian ini menurut Sugiyono (2018) adalah pengambilan sampel dengan menggunakan beberapa pertimbangan tertentu sesuai dengan kriteria yang diinginkan untuk dapat menentukan jumlah sampel yang akan diteliti. Maka jumlah sampel yang di gunakan adalah 47 sampel sesuai dengan pertimbangan dan kriteria.

3.4 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Mulya Putra Kencana pada tanggal 20 April – 20 Agustus 2024

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama), sementara data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2018) wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil. Dalam hal ini data diperoleh dengan melakukan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan PT. Mulya Putra Kencana.

2. Angket (Questionnaire)

Menurut Sugiyono (2018) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden untuk di jawab. Menurut Sugiyono (2018:152) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

Tabel III-4

Skala Likert

No	Keterangan	Singkatan	Nilai Skala
1	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2	Tidak Setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat Setuju	SS	5

Sumber :Sugiyono 2019

3.5.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data penelitian yang diperoleh tidak

berhubungan langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono 2018). Sumber data yang dimaksud berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilaksanakan.

3.6 Teknik Analisis Data

Data yang diiperoleh dari hasil pengisian kuesioner akan dianalisis menggunakan rumus yang sesuai dengan pendekatan penilitian. Peneliti akan melakukan pengujian analisis data yang menggunakan program SPSS versi 25.0.

3.6.1 Instrumen Penelitian

3.6.1.1 Uji Deskriptif

Statistik deskriptif adalah analisis statistic yang memberikan gambaran secara umum tentang mengenai karakteristik masing-masing variabel penelitian yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), minimum dan maximum. Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2018). Analisis ini digunakan dalam menggambarkan demografi responden digunakan untuk mengetahui jumlah responden yang akan dibagi sesuai karakteristik yang telah ditentukan, yaitu pertama berdasarkan karakteristik demografi meliputi usia, jenis kelamin,, status pekerjaan dan berdasarkan karakteristik responden meliputi seri xpander

yang digunakan. Dimana deskripsi responden tersebut akan ditampilkan dalam bentuk diagram dan tabel beserta dengan uraian.

3.6.1.2 Uji Validitas

Uji Validitas merupakan persamaan data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang diperoleh langsung yang terjadi pada subyek penelitian, Sugiyono (2018). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas pada setiap pertanyaan hasil r hitung dibandingkan dengan r tabel dimana $df=n-2$ untuk signifikan 5% $n=$ jumlah sampel. Jika suatu nilai signifikan $<$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan valid, sedangkan jika suatu nilai signifikan $>$ dari $\alpha = 0,05$ maka dapat dikatakan tidak valid.

3.6.1.3 Uji Reliabilitas

Merupakan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan, Sugiyono (2018). Data yang tidak reliabel, tidak dapat di proses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias, suatu alat ukur yang dinilai reliabel jika pengukuran tersebut menunjukan hasilhasil yang konsisten dari waktu ke waktu. Jika nilai Cronbach Appha $\alpha > 0,60$ maka reliabel Jika nilai Cronbach Appha $\alpha < 0,60$ maka tidak reliable.

Sugiyono (2011) Untuk mengetahui adanya hubungan yang tinggi atau rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r (koefisien

korelasi), Kriteria indeks koefisien reliabel dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel III-5
Interval Koefisien Relasi

No	Interval koefisien	Kriteria
1	<0,200	Sangat rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1000	Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono 2011

3.6.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk menentukan hubungan linear antar beberapa variabel bebas yang disebut X_1, X_2, X_3 dan seterusnya dengan variabel terikat yang disebut Y . Hubungan fungsional antara variabel bebas dan variabel terikat disebut sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Sumber: Iqbal (2002)

Dimana:

Y = *Turnover Intention*

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X_2 = *Burnout*

X1 = *Job Stress*

e = Tingkat kesalahan

3.6.3 Analisis Uji Koefisien Determinasi

Koefisien Penentu atau Koefisien Determinasi adalah angka atau indeks yang digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan sebuah variabel atau lebih (variabel bebas, X) terhadap variasi (naik/turunnya) variabel yang lain (variabel terikat, Y) (Iqbal, 2002:112). Formula untuk menghitung besarnya koefisien penentu atau koefisien determinasi adalah sebagai berikut (Iqbal, 2002:113) :

$$\text{KP atau KD} = (KK)^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KK = Koefisien Korelasi

KD = Koefisien Determinasi

3.6.4 Uji Hipotesis

3.6.4.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji T adalah uji yang digunakan untuk melihat pengaruh individu variabel independen terhadap variabel dependen. Perbedaan antara uji T pada regresi sederhana dan regresi berganda adalah terletak pada besarnya derajat degree of freedom (df) yang mana untuk regresi sederhana dfnya sebesar $n-2$ sedangkan regresi berganda tergantung pada jumlah variable independen yang ditambah dengan konstanta yaitu $n-k$. (Widarjono, 2018)

Menurut Widarjono, langkah-langkah uji T adalah sebagai berikut :

Membuat Hipotesis nol (H_0) dan Hipotesis Alternatif (H_a) sebagai berikut :

1. Uji Hipotesis positif satu sisi $H_0 : \beta_1 = 0$ $H_a : \beta_1 > 0$
2. Uji Hipotesis negatif satu sisi $H_0 : \beta_1 = 0$
 $H_a : \beta_1 < 0$
3. Atau uji dua sisi $H_0 : \beta_1 = 0$ $H_a : \beta_1 \neq 0$ d.
4. Ulangi langkah pertama untuk β_2 dan seterusnya
5. Menghitung nilai t hitung masing-masing variabel independen dan mencari nilai t kritis yang dilihat melalui table distribusi t . Nilai t hitung dapat dicari dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{\beta_1 - \beta_1^*}{Se(\beta_1)}$$

Sumber : Widarjono (2018)

Dimana $*$ adalah nilai pada hipotesis 0

6. Keputusan menolak atau menerima H_0 adalah sebagai berikut :
Apabila t Hitung lebih besar dari t kritis, maka kita menolak H_0 yang artinya ada pengaruh secara parsial variabel Independen terhadap variabel Dependen. Dan sebaliknya, apabila t Hitung kurang dari t Kritis maka kita gagal menolak H_0 yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel independen terhadap variabel dependen. Selain dengan melihat t hitung dan t kritis, keputusan menolak atau gagal menolak H_0 juga bisa dilihat dari nilai probabilitas t hitung dan dibandingkan dengan nilai α . Apabila Probabilitas t hitung $<$ nilai α maka menolak H_0 yang

artinya ada pengaruh secara parsial variabel Independen terhadap variabel Dependen. Dan apabila Probabilitas t hitung > nilai α maka gagal menolak H_0 yang artinya tidak ada pengaruh secara parsial variabel Independen terhadap variabel Dependen.

3.6.4.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau disebut uji signifikansi model. Uji F dapat dijelaskan dengan menggunakan analisis varian (analysis of variance = ANOVA). (Widarjono,2018) Menurut Widarjono, Langkah-langkah dalam melakukan Uji F adalah sebagai berikut :

1. Membuat Hipotesis yaitu Hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) : $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \dots = \beta_k = 0$ (tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen) $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq \dots \neq \beta_k \neq 0$ (ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen)
2. Mencari Nilai F hitung dan F Kritis. Nilai F kritis dapat dilihat pada tabel distribusi F, nilai F kritis disesuaikan dengan besaran α dan df yang mana besarnya ditentukan dari numerator ($k-1$) dan df dari denominator ($n-k$).
3. Keputusan menolak atau menerima H_0 adalah sebagai berikut : Apabila F Hitung lebih besar dari F kritis, maka kita menolak H_0 yang artinya ada pengaruh secara simultan variabel Independen terhadap variabel Dependen. Dan sebaliknya, apabila F Hitung kurang dari F

Kritis maka kita gagal menolak H_0 yang artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Selain dengan melihat F hitung dan F kritis, keputusan menolak atau gagal menolak H_0 juga bisa dilihat dari nilai probabilitas F hitung dan dibandingkan dengan nilai α . Apabila Probabilitas F hitung $<$ nilai α maka menolak H_0 yang artinya ada pengaruh secara simultan variabel Independen terhadap variabel Dependen. Dan apabila Probabilitas F hitung $>$ nilai α maka gagal menolak H_0 yang artinya tidak ada pengaruh secara simultan variabel Independen terhadap variabel Dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum dan Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarluaskan kuesioner pada karyawan PT. Mulya Putra Kencana.

Sampel dalam penelitian ini berjumlah 47 responden. Karakteristik Responden perangkat desa yang diamati dalam penelitian ini meliputi Jenis Kelamin, Usia, dan Lama Bekerja. Deskripsi karakteristik Responden Karyawan PT. Mulya Pura Kencana disajikan sebagai berikut :

A. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV-1
Klasifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase%
1.	Laki-laki	30	63,8 %
2.	Perempuan	17	36,2 %
	Total	47	100%

Berdasarkan tabel IV-1 menunjukkan bahwa semua responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari laki-laki sebanyak 30 orang atau 63,8 % dari jumlah seluruh responden, sedangkan responden perempuan sebanyak 17 atau 36,2 % dari jumlah responden. Besarnya jumlah laki-laki dibandingkan dengan perempuan, karena Gender laki-laki lebih dibutuhkan pada divisi marketing pada PT. Mulya Putra Kencana untuk melalukan promosi penjualan.

B. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel IV-2
Klasifikasi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase%
1.	18-25 Tahun	13	27,7%
2.	26-30 Tahun	18	38,3%
3.	31-47 Tahun	16	34,0%
Total		47	100%

Berdasarkan tabel IV-2 menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini terdiri dari usia 18-25 tahun sebanyak 13 (27,7%), usia 26-30 tahun sebanyak 18 (38,3%), dan usia 31-47 tahun sebanyak 16 (34,0%). Dapat disimpulkan bahwa karyawan PT. Mulya Putra Kencana didominasi oleh responden dengan usia diatas 26-30 dan 31-47 tahun. Menurut labich (2017) menunjukkan bahwa usia dan kinerja mempunyai hubungan yang positif. Artinya alasan sebagian besar Karyawan PT. Mulya Putra Kencana di berusia 26-30 dan 31-47 tahun atau didominasi pekerja yang masih muda karena dengan usia yang relatif muda karyawan memiliki semangat untuk terus belajar dan mengupgrade skill.

C. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV-3
Klasifikasi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase%
1.	>2 Tahun	14	29,8%
2.	>3 Tahun	24	51,1%
3.	>5 Tahun	9	19,1%
Total		47	100%

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden yang menjadi objek penelitian ini memiliki masa kerja >2 tahun sebanyak 14 orang (29,8%), masa kerja >3 tahun sebanyak 24 orang (51,1%), dan masa kerja >5 tahun sebanyak 9 orang (19,1%). Dapat disimpulkan bahwa masa kerja karyawan PT. Mulya Putra Kencana didominasi masa kerja >3 tahun, karena sering terjadi nya *turnover intention* pada PT. Mulya Putra Kencana.

4.2 Hasil Penelitian

Setelah terkumpul semua, Langkah selanjutnya adalah melakukan Tabulasi data untuk membuat tingkatan persepsi mengenai *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana. Dimana setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 dengan jumlah 47 responden. Untuk memudahkan penilaian dari jawaban Responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

Tabel IV-4
Kriteria Penilaian

KRITERIA PENILAIAN	BOBOT NILAI
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono (2019)

Setelah terkumpul semua, Langkah selanjutnya adalah melakukan tabulasi data untuk membuat tingkatan persepsi mengenai *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana. Dimana setiap butir pertanyaan berentang 1 sampai 5 dengan jumlah 47 responden

Untuk memudahkan penilaian dari jawaban responden, maka dibuat kriteria penilaian sebagai berikut:

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

Dimana:

P = kelas interval

Rentang = nilai tertinggi

Banyak kelas interval = 5

Berdasarkan rumus diatas maka, Panjang kelas interval adalah :

$$P = \frac{S - 1}{5}$$

Maka interval dari kriteria penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel IV-5
Pengukuran Kategori

No	Interval koefisien	Kriteria
1	1,00-1,80	Sangat rendah
2	1,81-2,60	Rendah
3	2,61-3,40	Sedang
4	3,41-4,20	Tinggi
5	4,21-5,00	Sangat tinggi

Sumber : Husein Umar 2011

Adapun rata-rata pertimbangan dari *Job Stress*, *Burnout* dan *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana dari 47 responden adalah sebagai berikut :

4.2.1. Uji Deskriptif

4.2.1.1 Uji Deskriptif Variabel *Job Stress*

Tabel IV-6

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel *Job Stress*

Item	STS	TS	N	S	SS	Frek	Total	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
1. Saya merasa cemas dengan beban pekerjaan yang berlebihan	0	0	3	30	14	47	199	4,23	Sangat Tinggi
2. Saya merasa tugas pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi	0	0	4	25	18	47	202	4,30	Sangat Tinggi
3. Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat	0	0	2	29	16	47	202	4,30	Sangat Tinggi
4. Saya merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan di tempat kerja	0	0	3	31	13	47	198	4,21	Sangat Tinggi
5. Saya merasa tidak mampu memenuhi	0	0	6	17	24	47	206	4,38	Sangat Tinggi

Item	STS	TS	N	S	SS	Frek	Total	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
tuntutan yang berbeda dari peraturan pekerjaan									
6. Saya merasa tidak mampu memenuhi tuntutan klien dipekerjaan	0	0	5	21	21	47	204	4,34	Sangat Tinggi
7. Saya yakin aktivitas sehari-hari seimbang dengan pekerjaan saat ini	0	0	6	23	18	47	200	4,26	Sangat Tinggi
8. Saya merasa kurang mampu menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dengan waktu bekerja	0	0	3	31	13	47	198	4,21	Sangat Tinggi
9. Saya merasa kesulitan menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dalam pekerjaan	0	0	2	24	21	47	207	4,40	Sangat Tinggi
10. Saya merasa rekan kerja kurang bekerja sama dalam pekerjaan	0	0	5	26	16	47	199	4,23	Sangat Tinggi
11. Saya merasa rekan kerja kurang memberikan informasi dalam pekerjaan saat ini	0	0	4	26	17	47	201	4,28	Sangat Tinggi
12. Saya merasa rekan kerja kurang saling membantu dalam pekerjaan	0	0	2	28	17	47	203	4,32	Sangat Tinggi
Total rata-rata							4,29	Sangat Tinggi	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan rekapitulasi tabel IV-6 distribusi frekuensi diatas

dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel

kompetensi memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 4,29, dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 4,20-5,00 yang berarti variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata Sangat Tinggi. Sehingga dapat diartikan *bahwa Job Stress* yang dimiliki karyawan PT. Mulya Putra Kencana cenderung pada kriteria Sangat Tinggi.

Dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar 4,40 yang terdapat pada pertanyaan “Saya merasa kesulitan menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dalam pekerjaan”. Hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Mulya Putra Kencana merasa kesulitan menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dalam pekerjaan. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi diatas diperoleh nilai terendah sebesar 4,21 terdapat pada pertanyaan “Saya merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan di tempat kerja dan Saya merasa kurang mampu menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dengan waktu bekerja” hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Mulya Putra Kencana merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan di tempat kerja dan merasa kurang mampu menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dengan waktu bekerja.

4.2.1.2 Uji Deskriptif Variabel *Burnout*

Tabel IV-7

Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel *Burnout*

Item	STS	TS	N	S	SS	Frek	Total	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
1. Saya mengalami lelah secara mental pada pekerjaan	0	0	2	38	7	47	193	4,11	Tinggi

Item	STS	TS	N	S	SS	Frek	Total	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
2. Saya merasa lelah secara fisik pada pekerjaan	0	0	1	22	24	47	211	4,49	Sangat Tinggi
3. Saya merasa kekurangan tenaga untuk bekerja di tempat kerja	0	0	4	32	11	47	195	4,15	Tinggi
4. Saya merasa sulit antusias dalam melakukan pekerjaan	0	0	7	22	18	47	199	4,23	Sangat Tinggi
5. Saya merasa ketidak sungguhan yang kuat dalam pekerjaan	0	0	6	25	16	47	198	4,21	Sangat Tinggi
6. Saya merasa tak peduli pada tugas yang diberikan pekerjaan	0	0	7	22	18	47	199	4,23	Sangat Tinggi
7. Saya merasa kesulitan untuk tetap pada tugas pekerjaan di tempat kerja	0	0	3	24	20	47	205	4,36	Sangat Tinggi
8. Saya merasa sulit berpikir jernih pada tugas pekerjaan saat ini	0	0	1	24	22	47	209	4,45	Sangat Tinggi
9. Saya merasa sulit berkonsentrasi pada tuntunan tugas pekerjaan	0	0	2	26	20	47	210	4,40	Sangat Tinggi
10. Saya merasa tidak mampu mengendalikan emosi saat bekerja	0	0	2	25	20	47	206	4,38	Sangat Tinggi
11. Saya merasa mudah tersinggung ketika sedang lelah dalam pekerjaan	0	0	1	20	26	47	213	4,53	Sangat Tinggi
12. Saya merasa bereaksi berlebihan	0	0	3	19	25		210	4,47	Sangat Tinggi

Item	STS	TS	N	S	SS	Frek	Total	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
saat adanya tuntunan tugas pada pekerjaan						47			
Total rata-rata							4,33	Sangat Tinggi	

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan rekapitulasi tabel IV-7 distribusi frekuensi diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 4,33, dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 4,20-5,00 yang berarti variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata Sangat Tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa *Burnout* yang dimiliki karyawan PT. Mulya Putra Kencana cenderung pada kriteria Sangat Tinggi

Dapat diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar 4,53 terdapat pada pertanyaan “Saya merasa mudah tersinggung ketika sedang lelah dalam pekerjaan” hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Mulya Putra Kencana merasa mudah tersinggung ketika sedang lelah dalam pekerjaan. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi diatas diperoleh nilai terendah sebesar 4,11 terdapat pada pertanyaan “Saya mengalami lelah secara mental pada pekerjaan” hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT. Mulya Putra Kencana mengalami lelah secara mental.

4.2.1.3 Uji Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

Tabel IV-8
Rekapitulasi Distribusi Frekuensi Jawaban Variabel *Turnover Intention*

Item	STS	TS	N	S	SS	Frek	Total	Mean	Kriteria
	1	2	3	4	5				
1. Saya selalu merasa berfikir untuk keluar pekerjaan	0	0	2	38	7	47	193	4,11	Tinggi
2. Saya selalu merasa tidak ingin berkarir di perusahaan	0	0	10	21	16	47	194	4,13	Tinggi
3. Saya selalu mencari alternatif pekerjaan	0	0	3	28	16	47	201	4,28	Sangat Tinggi
4. Saya merada selalu membandingkan pekerjaan yang lain.	0	0	3	27	17	47	202	4,30	Sangat Tinggi
5. Saya selalu mencari kesempatan pekerjaan yang lain.	0	0	2	26	19	47	205	4,36	Sangat Tinggi
6. Saya selalu ingin mencari pekerjaan yang lebih baik.	0	0	3	19	25	47	210	4,47	Sangat Tinggi
Total rata-rata								4,27	Sangat Tinggi

Sumber : Data primer yang diolah, 2024

Berdasarkan rekapitulasi tabel IV-8 distribusi frekuensi diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel kompetensi memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 4,27, dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 4,20-5,00 yang berarti variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata Sangat Tinggi. Sehingga dapat diartikan *bahwa Turnover Intention* yang dimiliki karyawan PT. Mulya Putra Kencana cenderung pada kriteria Sangat Tinggi

Berdasarkan rekapitulasi distribusi frekuensi diatas dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap variabel *Turnover Intention* memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 4,27, dengan demikian rata-rata intervalnya diantara 4,20-5,00 yang berarti variabel *Turnover Intention* memiliki nilai rata-rata Sangat Tinggi. Sehingga dapat diartikan bahwa kinerja yang dimiliki karyawan PT. Mulya Putra Kencana cenderung pada kriteria Sangat Tinggi. Dapat

diketahui jika nilai tertinggi didapat sebesar 4,47 terdapat pada pertanyaan “Saya selalu ingin mencari pekerjaan yang lebih baik” hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Mulya Putra Kencana Selalu ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Namun demikian berdasarkan rekapitulasi distribusi diatas diperoleh nilai terendah sebesar 4,11 “Saya selalu merasa berfikir untuk keluar pekerjaan”. Hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Mulya Putra Kencana berfikir untuk keluar pekerjaan.

4.2.2 Uji Validitas Dan Reabilitas

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakan item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan di teliti. Kriteria pengujinya adalah sebagai berikut:

Jika $r_{hitung} > R_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan valid

Jika $r_{hitung} < R_{tabel}$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil output pada SPSS pada pengujian validitas *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* bisa dilihat pada tabel-tabel dibawah ini :

Tabel IV-9
Hasil Pengukuran Validitas *Job Stress*

No Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,527	0,287	Valid
Pertanyaan 2	0,306	0,287	Valid
Pertanyaan 3	0,492	0,287	Valid
Pertanyaan 4	0,449	0,287	Valid
Pertanyaan 5	0,526	0,287	Valid
Pertanyaan 6	0,396	0,287	Valid
Pertanyaan 7	0,636	0,287	Valid
Pertanyaan 8	0,594	0,287	Valid
Pertanyaan 9	0,494	0,287	Valid
Pertanyaan 10	0,592	0,287	Valid
Pertanyaan 11	0,674	0,287	Valid
Pertanyaan 12	0,634	0,287	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka kuesioner tentang *Job Stress* yang terdiri dari 12 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, karena r_{hitung} tiap butirnya lebih besar dari r_{tabel} pada taraf 5%, yaitu sebesar 0,287 bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan cukup tepat untuk mengukur *Job Stress*.

Tabel IV-10
Hasil Pengukuran Validitas *Burnout*

No Instrumen	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,324	0,287	Valid
Pertanyaan 2	0,449	0,287	Valid
Pertanyaan 3	0,461	0,287	Valid
Pertanyaan 4	0,537	0,287	Valid
Pertanyaan 5	0,413	0,287	Valid
Pertanyaan 6	0,667	0,287	Valid
Pertanyaan 7	0,658	0,287	Valid
Pertanyaan 8	0,575	0,287	Valid
Pertanyaan 9	0,469	0,287	Valid
Pertanyaan 10	0,504	0,287	Valid
Pertanyaan 11	0,439	0,287	Valid
Pertanyaan 12	0,553	0,287	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka kuesioner tentang *Burnout*. yang

terdiri dari 12 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, karena r_{hitung} tiap butirnya lebih besar dari r_{tabel} pada taraf 5%, yaitu sebesar 0,287 bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan cukup tepat untuk mengukur *Burnout*.

Tabel IV-11
Hasil Pengukuran Validitas *Turnover Intention*

No Instrumen	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Pertanyaan 1	0,325	0,287	Valid
Pertanyaan 2	0,657	0,287	Valid
Pertanyaan 3	0,536	0,287	Valid
Pertanyaan 4	0,690	0,287	Valid
Pertanyaan 5	0,625	0,287	Valid
Pertanyaan 6	0,732	0,287	Valid

Sumber : hasil pengolahan SPSS, 2024

Berdasarkan hasil tabel diatas, maka kuesioner tentang kinerja yang terdiri dari 6 item pertanyaan seluruhnya dinyatakan valid, karena r_{hitung} tiap butirnya lebih besar dari r_{tabel} pada taraf 5%, yaitu sebesar 0,287 bahwa seluruh pertanyaan yang diberikan cukup tepat untuk mengukur *Turnover Intention*.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas untuk mengetahui apakah instrument memiliki indeks kepercayaan yang baik jika diujikan berulang. Reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Cronbach Alpha. Ukuran yang dipakai untuk menunjukkan pertanyaan tersebut reliabel, apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,05$. Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sugiyono (2011) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan criteria indeks koefisien sebagai berikut :

Tabel IV-12
Interval Kriteria Reliabilitas

No	Interval koefisien	Kriteria
1	<0,200	Sangat rendah
2	0,200-0,399	Rendah
3	0,400-0,599	Cukup
4	0,600-0,799	Tinggi
5	0,800-1000	Sangat tinggi

Sumber : Sugiyono 2011

Tabel IV-13
Hasil Pengukuran Reliabilitas

Variabel	Cronbac Alpha	Kriteria
X1	0,760	Tinggi
X2	0,738	Tinggi
Y	0,650	Tinggi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil SPSS diatas diperoleh Cronbac's Alpha >0,05

maka dinyatakan realibel. Instrumen *Job Stress* dinyatakan realibel dengan kriteria tinggi dan instrumen *Burnout* dinyatakan realibel dengan kriteria tinggi.

4.2.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis pengaruh variabel independent (*Job Stress* dan *Burnout*) terhadap variabel dependen (*Turnover Intention*). Berdasarkan hasil output SPSS uji regresi berganda di dapat tabel sebagai berikut:

Tabel IV-14
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.905	2.964		-643	.524
	Job Stress	.280	.060	.497	4.651	.000
	Burnout	.253	.064	.421	3.947	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan hasil output analisis regresi diatas, maka dapat disusun persamaan regresi yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = -1.905 + 0,280X_1 + 0,253X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar -1.905 menunjukkan bahwa *Job Stress* (X1) dan *Burnout* (X2) nilai perubahan karyawan PT. Mulya Putra Kencana sebesar -1.905.
2. Nilai koefisien regresi *Job Stress* (X1) 0,280 menunjukkan bahwa jika *Job Stress* (X1) mengalami kenaikan 1 kali, maka nilai turnover PT. Mulya Putra Kencana meningkat sebesar 0,280.
3. Nilai koefisien regresi *Burnout* (X2) 0,253 menunjukkan bahwa jika *Burnout* (X2) mengalami kenaikan 1 kali, maka nilai perubahan PT. Mulya Putra Kencana meningkat sebesar 0,253.

4.2.4 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel independent yaitu *Job Stress* (X1) dan *Burnout* (X2)

terhadap variabel dependen yaitu *Turnover Intention* (Y). Berikut adalah tabel hasil dari uji koefisien determinasi.

Tabel IV-15
Hasil Uji Regresi Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.651	1.270
a. Predictors: (Constant), Job Stress, Burnout				
b. Dependent Variable : Y				

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan output *model summary* diatas, diperoleh nilai Adjusted R square sebesar 0,651 yang artinya Pengaruh *Job Stress* (X1), *Burnout* (X2) dan *Turnover Intention* (Y) pada PT. Mulya Putra Kencana sebesar 6,51 % dan berada dalam kategori kuat karena lebih dari 0,67 (Menurut Chin 1998).

Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel *Job Stres* dan *Burnout* sebesar 65,1 % sedangkan sisanya 34,9% di pengaruhi oleh variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

4.2.5.1 Uji T

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi pperan secara parsial antara variabel independent terhadap variabel dependen. Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji T adalah sebagai berikut :

- H_0 : H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.

- Ha : Diterima Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig < 0,05$ atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel IV-16
Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.905	2.964		-643	.524
	Job Stress	.280	.060	.497	4.651	.000
	Burnout	.253	.064	.421	3.947	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber : Data Primer yang Diolah, 2024

$$T_{tabel} = df = n - k = 47 - 2 \rightarrow -1,679$$

Hasil pengujian pengaruh *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana:

- Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,651 dan t_{tabel} 1,679 sehingga dapat disimpulkan $4,651 > 1,679$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “*Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana” terbukti atau diterima.
- Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,947 dan t_{tabel} 1,679 sehingga dapat disimpulkan $3,947 > 1,679$ serta diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “*Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana” terbukti atau diterima.

4.2.5.2 Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independent yang terdapat dalam model secara Bersama- sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi *Job stress* dan *Burnout* (simultan). Untuk dasar pengambilan keputusan pada uji F adalah sebagai berikut :

- H_0 : Ditolak Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig > 0,05$, atau maka tidak ada pengaruh yang signifikan.
- H_a : Diterima Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0,05$, atau maka terdapat pengaruh yang signifikan.

Tabel IV-17

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	S	2	70.915	43.933	.000 ^b
	Residual	71.022	47	1.614		
	Total	212.851	46			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Job Stress, Burnout

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,933 dan nilai F_{tabel} sebesar 2,812 dengan membandingkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *Job Stress* dan *Burnout* mempunyai pengaruh positif dan signifikan secara bersamaan (simultan) terhadap *Turnover Intention* karyawan PT.Mulya Putra Kencana. Demikian juga hasil yang di peroleh dari perbandingan nilai sig dengan taraf signifikansi : $sig. \alpha = 0,00 < 0,05$, maka dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu *Job Stress* dan *Burnout* mempunyai

pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mulya Putra Kencana.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana

Berdasarkan hasil observasi yang di lakukan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa pada PT. Mulya Putra Kencana *Job Stress* terjadi karena adanya target penjualan yang sangat tinggi, sehingga karyawan merasa kesulitan untuk menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dalam pekerjaan. Mereka merasa dibebani dengan adanya target penjualan yang harus di kerjakan sehingga mereka sangat sulit menyeimbangkan aktivitas sehari-hari mereka dengan pekerjaannnya. Hal ini mengakibatkan tingginya tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Mulya Putra Kencana.

Kemudian hal selanjutnya yang terjadi di lapangan pada PT. Mulya Putra Kencana yaitu karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan di tempat kerja, dimana sistem perusahaan yang menggunakan pencapaian target dan keuntungan setiap bulannya kadang membuat para karyawan merasa khawatir karena takut mereka tidak mampu mencapai target dan keuntungan yang diinginkan oleh perusahaan, hal ini juga mengakibatkan tingginya tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Mulya Putra Kencana.

Job stress ini adalah sebuah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi,

proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Penyebab dari timbulnya rasa stress kerja di PT. Mulya Putra Kencana adanya tuntutan beban pekerjaan yang terlalu tinggi dan juga berlebihan sehingga mengakibatkan banyak pekerjaan yang terlewatkan dan tidak dapat terselesaikan tepat waktu, seperti penumpukan pekerjaan yang harus dikerjakan karyawan terus diberikan perusahaan yang tidak ada habisnya kepada karyawan. Sedangkan pekerjaan yang dikerjakan belum memenuhi target yang telah ditentukan dan diminta oleh perusahaan. (Maulana & Septyarini, 2024) menjelaskan bahwa *Job Stress* adalah bentuk dari rasa ketidakpuasan seorang karyawan terhadap apa yang sudah mereka dedikasikan, bisa dari kurangnya reward yang diberikan maupun gaji yang mereka dapatkan. Hal tersebut menimbulkan rasa tidak semangat dalam bekerja, bentuk emosi yang tidak stabil, dan prustasi akan pekerjannya.

Hal ini di perkuat pada penelitian (Hermita, 2011) yang mengatakan bahwa *Job Stress* muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan . Ketidak jelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja

diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bias membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri.

Hasil penelitian ini sesuai dengan Sari et all (2018) Baskoro & Wardana (2018) dan Lestari & Mujiati (2018) yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Salah satu akibat stres yang dikaitkan dengan perilaku mencakup perubahan dalam produktivitas, turnover karyawan tinggi, tingkat absensi yang tinggi dan kecelakaan kerja dan Sebaiknya tingginya tingkat stres kerja karyawan dapat diturunkan untuk memperkecil tingginya tingkat *Turnover Intention* pada PT. Mulya Putra Kencana.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica & Putra (2017) yang berjudul “Pengaruh *Job Stress* dan *Burnout Syndrome* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang” *Job Stress* merupakan suatu tekanan fisik maupun psikologis yang mengakibatkan penurunan kinerja, interaksi sosial menurun, rendahnya kepuasan kerja, dan penurunan kreativitas, sehingga akan mendorong karyawan melakukan *Turnover Intention*. Hasil nilai koefisien regresi *Job Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Menurut Mangkunegara (2011) yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity, Job Stress* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention*” mengemukakan bahwa Stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan menghadapi sebuah pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi rasa emosi, proses berpikir, dan kondisi karyawan itu

sendiri. Menurut Rivai (2011), menyatakan bahwa “Stres kerja yang terlalu besar dapat mengacau kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stress akan menganggu pelaksanaan pekerjaan mereka. Menurut Asepta (2022) mengemukakan *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya *Turnover Intention*.

Menurut Braham (1990) seseorang yang mengalami stres akan menunjukkan gangguan psikologis seperti cemas, takut, sedih gelisah, gugup, gangguan fisik berupa sulit tidur, tidak nafsu makan, jantung berdebar, badan merinding dan gejala intelektual seperti sulit berkonsentrasi, daya ingat menurun, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja. Strategi *Job Stress* yang harus dilakukan untuk menurunkan tingkat *Turnover Intention* pimpinan harus cerdas dalam mengatasi *Job Stress* pada karyawan dengan cara Identifikasi dan Evaluasi Sumber Stres dengan cara Observasi langsung amati langsung lingkungan kerja untuk melihat potensi sumber stres yang mungkin terlewatkan pada karyawan, Meningkatkan Keseimbangan Kerja-Hidup dengan cara leksibilitas waktu kerja memberikan opsi untuk bekerja dari rumah, jam kerja yang fleksibel, atau jadwal kerja yang komprehensif. Cuti yang memadai memastikan karyawan mengambil cuti tahunan mereka dan dorong mereka untuk beristirahat secara teratur. Kemudian memperkuat komunikasi dengan cara mengadakan saluran komunikasi terbuka memastikan ada saluran komunikasi yang jelas antara karyawan dan manajemen. Strategi selanjutnya bisa dengan cara meningkatkan dukungan sosial yaitu program pengembangan karir memberikan kesempatan bagi

karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan karir mereka. Menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dengan menciptakan suasana kerja yang positif dan mendukung. Strategi selanjutnya yaitu mengadakan pelatihan manajemen stress yaitu dengan cara mengadakan workshop manajemen stres untuk memberikan karyawan keterampilan dalam mengelola emosi dan tekanan, dan mengadakan program konseling bagi karyawan yang membutuhkan dukungan tambahan. Dengan melakukan Strategi *Job Stress* tersebut dapat mencegah adanya tingkat *Turnover Intention* pada PT. Mulya Putra Kencana.

4.3.2 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana

Berdasarkan dari hasil observasi yang di lakukan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa pada PT. Mulya Putra Kencana *Burnout* terjadi karena adanya beban pekerjaan yang berat sehingga membuat karyawan mengalami kelelahan fisik hal tersebut akhirnya membuat karyawan mudah tersinggung ketika sedang sangat lelah dalam pekerjaan. Sehingga mengkibatkan tingginya tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Mulya Putra Kencana.

Kemudian hal selanjutnya yang terjadi di lapangan pada PT. Mulya Putra Kencana yaitu karyawan mengalami lelah secara mental pada pekerjaan, karyawan merasa bosan dengan tuntutan perusahaan yang belum berubah dengan pencapaian target sehingga karyawan merasa itu adalah sebuah beban bagi mereka dengan terjadinya kelelahan mental maka

pekerjaan akan banyak tertunda di karenakan banyaknya karyawan yang mengalami sakit sehingga terdapat banyak absensi sakit setiap bulannya.

Hal ini di perkuat pada penelitian Leiter dan Maslach (1981) yang mengatakan bahwa kelelahan akibat *Burnout* akan berdampak pada kesehatan fisik pekerja (Aprilia & Yulianti, 2017), yaitu tekanan darah tinggi (*hipertensi*), sakit kepala, kekuatan otot melemah, gangguan sulit tidur (*insomnia*). Selain mengalami gangguan kesehatan fisik, pekerja akan mengalami penurunan kinerja yang berdampak pada psikologi sosial pekerja dengan cara menarik diri terhadap rekan kerja, ketidakhadiran, dan memiliki keinginan melakukan *Turnover Intention*.

Menurut Laiter & Maslach (2008), *Burnout* sendiri merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, mengakibatkan menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Pada saat karyawan memutuskan untuk menghabiskan hampir Sebagian besar waktu, pikiran dan tenaganya untuk bekerja secara terus menerus dengan tugas yang tidak terbatas (overload), tanpa waktu istirahat yang cukup dan juga tidak disertai dengan monitoring yang baik, maka karyawan dapat mengalami gejala burnout sehingga kemungkinan untuk keluar dari perusahaan akan sangat tinggi (Paramita & Hendratmoko, 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairiza, Zulkarnain, & Zahreni (2018) yang berjudul “Pengaruh *Job Stress* dan

Burnout Syndrome Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang” yang menyatakan bahwa *Burnout* merupakan kondisi penurunan motivasi dan produktivitas pekerja yang ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan ketidakefektifan. *Burnout* dapat dilihat dari sikap pekerja menghindari tanggung jawab kerja, menunda pekerjaan, sehingga dapat mempermudah karyawan melakukan *Turnover Intention*. Hasil analisa statistik R square adanya pengaruh positif *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

Setiap pekerjaan pasti memiliki tantangan, hambatan, dan kesulitannya masing-masing. Seringnya ini menjadi salah satu faktor yang membuat seseorang merasa sangat lelah sehingga sebuah pekerjaan tidak dapat dikerjakan dengan cepat dan menguras waktu. Akibat yang ditimbulkan dari semua ini adalah stres. Dewasa ini masyarakat sudah tidak asing lagi mendengar istilah stres. Stres kerja diartikan sebagai suatu situasi yang tercipta dimana faktor terkait pekerjaan (work related factors) berinteraksi dengan faktor di dalam diri karyawan, dan merubah kondisi fisiologis dan/atau psikologis sedemikian rupa sehingga memaksa seseorang menyimpang dari fungsi normalnya (Bernadin, 1990).

Burnout didefinisikan sebagai respons terhadap stres kronis di tempat kerja yang ditandai oleh kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan rasa pencapaian pribadi (Christina Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001b). *Burnout* sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami *Burnout* sehingga akan terjadi *Turnover Intention* pada perusahaan. Strategi *Burnout* yang harus dilakukan untuk menurunkan

tingkat *Turnover Intention* Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi *Burnout* pada karyawan dengan cara mengadakan walking meeting, prioritaskan kesehatan di tempat kerja, dan berlatih komunikasi terbuka sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan sehingga dapat mencegah adanya tingkat *Turnover Intention*. Setiap perusahaan memiliki karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, strategi yang efektif untuk satu perusahaan mungkin tidak efektif untuk perusahaan lainnya. Kunci keberhasilan adalah dengan mengidentifikasi kebutuhan spesifik karyawan dan menyesuaikan strategi yang sesuai. Dengan menerapkan strategi-strategi di atas, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, serta mengurangi tingkat *Turnover Intention* yang disebabkan oleh *Burnout*.

4.3.3 Pengaruh *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* PT. Mulya Putra Kencana

Berdasarkan dari hasil observasi yang di lakukan peneliti dilapangan menunjukkan bahwa pada PT. Mulya Putra Kencana *Turnover Intention* terjadi karena adanya tingkat *Job Stress* dan *Burnout* yang tinggi sehingga karyawan PT. Mulya Putra Kencana selalu ingin mencari pekerjaan yang lebih baik. Hal ini mengakibatkan tingginya tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Mulya Putra Kencana.

Kemudian hal selanjutnya yaitu karyawan PT. Mulya Putra Kencana selalu berpikir ingin keluar dari pekerjaan karena mereka merasakan stress

dan kelelahan fisik maupun mental, mereka merasa selama bekerja terutama ketika sedang dalam bekerja selalu berfikir untuk keluar dari pekerjaan, lelah dengan beban pekerjaan yang besar dan target penjualan yang terkadang mereka tidak tercapai. Hal ini juga mengakibatkan tingginya tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Mulya Putra Kencana.

Ketika *Job Stress* dan *Burnout* terjadi dalam perusahaan maka *Turnover Intention* akan semakin meningkat. Ketika *Turnover Intention* meningkat maka dapat merugikan perusahaan, dimana perusahaan harus terus menerus merekrut karyawan. Sehingga *Job Stress* dan *Burnout* menjadi perhatian untuk perusahaan untuk menghindari karyawan agar tidak terjadi *Job Stress* dan *Burnout* yang menyebabkan *Turnover Intention*.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Chairiza, Zulkarnain, & Zahreni (2018) yang berjudul “Pengaruh *Job Stress* dan *Burnout Syndrome* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Wanita Di Kota Malang” yang menyatakan bahwa *Job Stress* dan *Burnout* merupakan faktor yang menyebabkan tingginya angka *Turnover Intention*. Hal ini dikarenakan ketika seorang karyawan merasa dirinya mengalami stres kerja akibat tekanan pekerjaan, maka akan mempengaruhi kelelahan fisik dan mental karyawan tersebut, sehingga akan menurunkan semangat dan motivasi dalam bekerja (Cahyaningrum, 2018). Pernyataan tersebut dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu dan Nugroho (2018) bahwa berdasarkan hasil Uji F mengatakan bahwa *Job Stress* dan *Burnout* berpengaruh simultan secara positif dan signifikan terhadap keputusan *Turnover Intention*.

Strategi yang dapat diakukan peneliti pada *Job Stress* dan *Burnout* untuk menurunkan tingginya tingkat *Turnover Intention* yaitu dengan melakukan survei kepuasan karyawan secara berkala, memberikan fleksibilitas waktu kerja, dan menawarkan program pengembangan kepemimpinan. Kemudian menyediakan ruang istirahat yang nyaman, dan menawarkan program mentoring bagi karyawan baru.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah, hipotesis dan hasil penelitian, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap penelitian yang berjudul "Pengaruh *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* ". Dengan berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis Uji Deskriptif, Uji validitas dan Reliabilitas, Linear berganda, Koefisien Determinasi (R²), Uji T dan Uji F maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil lapangan menunjukkan *Job Stress* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*, ketika *Job Stress* tinggi maka *Turnover Intention* akan meningkat. Hal ini memiliki arti bahwa *Job Stress* terjadi karena karyawan tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan di tempat kerja, dimana sistem perusahaan yang menggunakan pencapaian target dan keuntungan setiap bulannya kadang membuat para karyawan merasa khawatir karena takut mereka tidak mampu mencapai target dan keuntungan yang diinginkan oleh perusahaan, hal ini mengakibatkan tingginya tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Mulya Putra Kencana.
2. Berdasarkan hasil lapangan menunjukkan *Burnout* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* ., ketika *Burnout* tinggi maka *Turnover Intention* akan meningkat. Hal ini memiliki arti

bahwa karyawan mengalami lelah secara mental pada pekerjaan, karyawan merasa bosan dengan tuntutan perusahaan yang belum berubah dengan pencapaian target sehingga karyawaan merasa itu adalah sebuta beban bagi mereka dengan terjadinya kelelahan mental maka pekerjaan akan banyak tertunda di karenakan banyaknya karyawan yang mengalami sakit sehingga terdapat banyak absensi sakit setiap bulannya.

3. Berdasarkan hasil lapangan menunjukkan hasil bahwa *Job Stress* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention*, ketika *Job Stress* dan *Burnout* tinggi maka *Turnover Intention* akan meningkat. Hal ini memiliki arti bahwa *Job Stress* dan *Burnout* terjadi karena karyawan selalu berfikir ingin keluar dari pekerjaan karena mereka merasakan stress dan kelelahan fisik maupun mental, mereka merasa selama bekerja terutama ketika sedang dalam bekerja selalu berfikir untuk keluar dari pekerjaan, lelah dengan beban pekerjaan yang berat dan target penjualan yang terkadang mereka tidak tercapai. Hal ini juga mengkibatkan tingginya tingkat *Turnover Intention* pada karyawan PT. Mulya Putra Kencana.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut:

a. Saran Praktis

1. Upaya yang harus dilakukan untuk menurunkan tingkat *Job Stress* yang tinggi perusahaan perlu menilai karyawan yang memiliki perilaku *Job*

Stress, dengan mengadakan pertemuan untuk evaluasi untuk mengetahui tingkat *Job Stress*, setelah dilakukan evaluasi perusahaan harus saling bekerja sama untuk menciptakan lingkungan yang lebih nyaman untuk bekerja dengan cara mengadakan workshop manajemen stres untuk memberikan karyawan keterampilan dalam mengelola emosi dan tekanan, dan mengadakan program konseling bagi karyawan yang membutuhkan dukungan tambahan.

2. Upaya yang harus dilakukan untuk menurunkan tingkat *Burnout* yang tinggi perusahaan harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan mendesain tempat kerja yang litas yang sesuai dengan beban kerja karyawan, dan pemberian reward atas kerja keras karyawan dengan cara mengadakan walking meeting, prioritaskan kesehatan di tempat kerja, dan berlatih komunikasi terbuka sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan sehingga dapat mencegah adanya tingkat *Turnover Intention*.
3. Upaya yang harus dilakukan untuk menurunkan tingkat *Turnover Intention* yang tinggi perusahaan harus melakukan program pengembangan karir dengan mentoring yaitu memasangkan karyawan dengan mentor yang berpengalaman untuk memberikan bimbingan dan dukungan. Kemudian bisa dengan mengadakan program rekreasi bersama kegiatan ini untuk meningkatkan kebersamaan karyawan. Perusahaan juga bias mengadakan program komunikasi internal yaitu Town Hall Meeting dengan mengadakan pertemuan rutin manajemen dan karyawan untuk membahas isu-isu penting.

b. Saran Teoritis

Berdasarkan kesimpulan diatas maka disarankan beberapa hal untuk dilaksanakan sebagai berikut. Disarankan bagi penelitian untuk melanjukan penelitian ini dengan menggunakan variabel lainnya misalnya Budaya Organiasi, Kepemimpinan, Komunikasi organisasi dan Dukungan Sosial. Selain itu, peneliti disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk mengkaji lebih banyak dan lebih dalam lagi mengenai sumber atau referensi yang terkait dengan penelitian ini. Dan peneliti memberikan saran untuk mengambil responden pada satu sektor pekerjaan atau dengan menggunakan objek perusahaan tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarol, B. (2023). Al – kalam issn 2355-3197. *Al-Kalam*, 10(1), 75–90.
- Dayarathna, M. (2016). *Machine Translated by Google Penerapan Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg untuk Mengidentifikasi Turnover Intention pada Pegawai Level Non-Eksekutif di Terpilih Pasar Super di Kolombo , Sri Lanka*. 04(01), 27–39.
- (Erna. (2022). Bab ii kajian pustaka bab ii kajian pustaka 2.1. *Bab Ii Kajian Pustaka 2.1*, 12(2004), 6–25.
- Fres. (2022). 8.5.2017, 2003–2005. <https://www.who.int/news-room/factsheets/detail/autism-spectrum-disorders>
- Hartaroe, B. P., Mardani, R. M., & Abs, M. K. (2016). *Prodi manajemen*. 82–94.
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Job Insecurity dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Kurir J&T Express Cabang Kebumen). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen*, 3(3), 558–572.
<http://journal.stieputrabangsa.ac.id/index.php/jimmba/index>
- Leite, W. K. dos S., Araújo, A. J. da S., Silva, L. B. da, Souza, E. L. de, Pimentel, C. E., Silva, J. M. N. da, Assis, N. L. P. de, Lemos, E. L. de M. D., & Oliveira Filho, P. G. de. (2021). New Job Stress Scale: Factor and Convergent Validity, and Reliability. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 21(2). <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.2.21253>
- Lengkong, S., Lengkong, V. P., & Pondaag, J. J. (2023). *Jurnal EMBA Vol . 11*

No . 3 , Juli 2023 , Hal . 196-207. 11(3), 196–207.

Maulana, I., & Septyarini, E. (2024). *Intention Pengaruh Job Insecurity , Job Stress dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention.* 5(2), 3819–3825.

Mulyaningsih, S. A., & Tanuwijaya, J. (2023). Pengaruh Job Stress, Perceived Organizational Support, Work Family Conflict Terhadap Turnover Intention Pada Pt Xyz. *Jesya*, 6(2), 1546–1561.

<https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1066>

Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri.* 2(1), 645–658.

Rahmizal, M., & Lasmi, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Brahma Bina Bakti Mill Jambi. *Jurnal Pundi*, 5(1), 31–44.

<https://doi.org/10.31575/jp.v5i1.337>

Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). Burnout assessment tool (Bat)—development, validity, and reliability. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–21.

<https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>

Uki Yonda Asepta. (2022). <http://journal.unj.ac.id/unj/index.php/jrmsi> 34. 13(1), 34–52.

Lampiran 01. Surat Balasan Izin Penelitian PT. Mulya Putra Kencana



Honda Mulya Putra
PT. Mulya Putra Kencana
Jl. Brigjen Dharsono No. 8 Cirebon 45153 - Indonesia
Telp. : (0231) 231023 (Hunting)
Fax. : (0231) 231033
E-mail : honda_mulya@yahoo.co.id

Cirebon, 15 April 2024

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Cirebon
Jl. Tuparev No. 70 Cirebon

No.003 / PERSO / MPK / IV / 2024
Perihal: Izin Observasi Pendahuluan

Dengan hormat,

Menunjuk surat Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Cirebon No. : 859/1.b/SPm/UMC-DEK.FE/IV/2024 tanggal 8 April 2024 perihal tersebut diatas, bersama ini mahasiswa saudara dapat melaksanakan kami sampaikan bahwa kegiatan Observasi di PT. Mulya Putra Kencana sebanyak I (satu) orang atas nama :

No	Nama	NIM	Jurusan
1	Adela	200111107	Manajemen

Waktu Pelaksanaan : 20 April 2024 – 20 Agustus 2024

Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terimakasih

Cirebon, 15 April 2024



Fany Puspa Indryana
Personalia

Lampiran 02. Kuisisioner Penelitian

PENGARUH *JOB STRESS* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA PT. MULYA PUTRA KENCANA (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Mulya Putra Kencana)

Kepada

Yth. Bapak/Ibu, Saudara/i

Hal : Pengisian Kuisisioner

Dengan Hormat,

Dalam rangka menyelesaikan Studi di Universitas Muhammadiyah Cirebon pada Jurusan Manajemen dengan ini saya mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada PT. Mulya Putra Kencana**, Studi Kasus pada karyawan PT. Mulya Putra Kencana”.

Maka dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I untuk berkenan mengisi kuisisioner ini. Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu, Saudara/i yang turut berpatisipasi dalam mengisi kuesisioner penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Cirebon, Mei 2024

Peneliti

Adela

1. Identitas Responden

(Beri Tanda ✓ pada kotak jawaban)

1. Nama :

2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

3. Usia : 18 - 25 =

26- 30 =

31 - 47 =

4. Berapa lama anda menjadi karyawan PT. Mulya Putra Kencana ?

>2 thn >3thn >5thn

2. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Silahkan anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda ✓ pada pilihan jawaban yang tersedia.

Keterangan :

STS (1) : Sangat Tidak Setuju

TS (2) : Tidak Setuju

N (3) : Netral

S (4) : Setuju

SS (5) : Sangat Setuju

3. Draf 3 Peryataan

Job Stress (X1)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya merasa cemas dengan beban pekerjaan yang berlebihan					
2.	Saya merasa tugas pekerjaan yang diberikan terlalu tinggi					
3.	Saya merasa beban pekerjaan yang diberikan terlalu berat					
4.	Saya merasa tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaan di tempat kerja					
5.	Saya merasa tidak mampu memenuhi tuntutan yang berbeda dari peraturan pekerjaan					
6.	Saya merasa tidak mampu memenuhi tuntutan klien di pekerjaan					
7	Saya yakin aktivitas sehari-hari seimbang dengan pekerjaan saat ini					
8.	Saya merasa kurang mampu menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dengan waktu bekerja					
9.	Saya merasa kesulitan menyeimbangkan aktivitas sehari-hari dalam pekerjaan					
10.	Saya merasa rekan kerja kurang bekerja sama dalam pekerjaan					
11.	Saya merasa rekan kerja kurang memberikan informasi dalam pekerjaan saat ini					
12.	Saya merasa rekan kerja kurang saling membantu dalam pekerjaan					

Burnout (X2)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya mengalami lelah secara mental pada pekerjaan					
2.	Saya merasa lelah secara fisik pada pekerjaan					
3.	Saya merasa kekurangan tenaga untuk bekerja di tempat kerja					
4.	Saya merasa sulit antusias dalam melakukan pekerjaan					
5.	Saya merasa ketidak sungguhan yang kuat dalam pekerjaan					
6.	Saya merasa tak peduli pada tugas yang diberikan pekerjaan					
7.	Saya merasa kesulitan untuk tetap pada tugas pekerjaan di tempat kerja					
8.	Saya merasa sulit berpikir jernih pada tugas pekerjaan saat ini					
9.	Saya merasa sulit berkonsentrasi pada tuntunan tugas pekerjaan					
10.	Saya merasa tidak mampu mengendalikan emosi saat bekerja					
11.	Saya merasa mudah tersinggung ketika sedang lelah dalam pekerjaan					
12.	Saya merasa bereaksi berlebihan saat adanya tuntunan tugas pada pekerjaan					

Turnover Intention (Y)

No	Pertanyaan	STS (1)	TS (2)	N (3)	S (4)	SS (5)
1.	Saya selalu merasa berfikir untuk keluar pekerjaan					
2.	Saya selalu merasa tidak ingin berkarir di perusahaan					
3.	Saya selalu mencari alternatif pekerjaan					
4.	Saya merada selalu membandingkan pekerjaan yang lain					
5.	Saya selalu mencari kesempatan pekerjaan yang lain					
6.	Saya selalu ingin mencari pekerjaan yang lebih baik					

Lampiran.03 Tabulasi Data

1. Tabulasi Data Job Stress (X1)

X1.1	X12	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.2	TOTAL
4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	48
3	5	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	44
5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	46
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	47
4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	43
5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	53
4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	50
4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	5	48
4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	44
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	4	5	4	3	5	5	3	4	4	4	4	48
4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	51
5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	53
4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	51
3	4	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	46
4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	51
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	50
4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	56
5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	57
5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	55
5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	58
5	4	5	4	3	4	5	5	4	4	5	4	52
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	51
4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	55
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	52
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	55
4	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	4	46
5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	54
4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	52
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	53
4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	53
4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	52
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	53
4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56
5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	54
5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	53
4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	53
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	54
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	53
4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	53
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	55
4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	54
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	54

2. Tabulasi Data *Burnout* (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOTAL
4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	49
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	46
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	47
4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	53
3	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	46
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	52
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	46
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	50
4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	54
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	51
4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	45
4	5	4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	50
4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	5	49
4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	52
4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	51
4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	47
4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	54
5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	52
4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	55
5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	55
4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	53
3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	57
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	54
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	52
4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	54
4	4	3	3	5	4	4	4	5	5	4	4	49
4	5	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	53
4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	55
4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	53
4	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	4	52
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	54
4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	5	52
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	52
4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	55
4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	53
4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	54
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	54
4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	55
5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	57
4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	3	53
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	53
4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	54

3. Tabulasi Data *Turnover Intention (Y)*

Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	TOTAL
4	3	4	4	4	5	24
4	3	3	3	4	3	20
4	3	4	4	5	4	24
4	3	4	4	5	4	24
4	4	3	3	3	4	21
3	4	4	4	4	4	23
4	4	4	4	5	5	26
5	4	3	3	5	4	24
4	3	4	4	3	4	22
4	3	4	4	4	4	23
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	4	4	5	26
4	5	4	5	4	5	27
4	4	4	4	4	3	23
4	4	4	5	4	4	25
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	4	24
4	4	5	5	5	5	28
5	4	4	5	5	5	28
4	5	4	5	5	5	28
5	5	5	5	5	5	30
4	5	4	5	4	5	27
3	5	5	5	5	5	28
5	3	5	5	5	5	28
4	4	5	4	5	5	27
5	5	4	4	4	5	27
4	4	5	4	4	4	25
4	4	4	5	5	4	26
4	4	5	4	4	4	25
4	5	4	4	4	5	26
4	5	4	5	5	5	28
4	3	4	4	4	5	24
4	4	5	4	4	4	25
4	5	5	4	4	4	26
4	5	4	5	4	5	27
4	3	5	4	5	4	25
4	5	5	4	4	4	26
4	4	4	4	5	5	26
4	5	5	4	5	5	28
4	5	4	5	4	4	26
5	5	5	4	5	5	29
4	3	5	5	4	3	24
4	5	4	5	5	5	28
4	5	5	5	5	5	29
5	4	4	5	4	5	27

Lampiran.04 Hasil Pengolahan SPSS

1.Uji Deskriptif

- Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	30	63.8	63.8	63.8
	Perempuan	17	36.2	36.2	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

- Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	13	27.7	27.7	27.7
	26-30	18	38.3	38.3	66.0
	31-47	16	34.0	34.0	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

- Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2 >thn	14	29.8	29.8	29.8
	3 >thn	24	51.1	51.1	80.9
	5 >thn	9	19.1	19.1	100.0
	Total	47	100.0	100.0	

2.Uji Validitas

- Uji Validitas *Job Stress* (X1)

Correlations													
	X1.	TO											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	TAL
X1. Pearson	1	-	.12	.25	.04	.24	.24	.96	.10	.08	.31	.17	.52
1 Correlatio		.08	2	9	3	7	1	6**	4	7	3*	4	7**
n		0											

	Sig. (2-tailed)		.59	.41	.07	.77	.09	.10	.00	.48	.55	.03	.24	.00
			5	4	9	4	4	2	0	5	9	2	3	0
	N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.	Pearson		-	1	.37	.25	.13	-	.07	.00	.08	.09	.06	.03
2	Correlatio		.08		1*	6	0	.09	4	1	1	5	4	3
	n		0					2						6*
	Sig. (2-tailed)		.59		.01	.08	.38	.53	.62	.99	.58	.52	.66	.82
			5		0	3	4	7	2	3	8	5	9	4
	N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.	Pearson		.12	.37	1	.21	-	.07	.37	.14	.22	.17	.20	.32
3	Correlatio		2	1*		8	.02	3	8**	6	9	1	2	3*
	n					0								2**
	Sig. (2-tailed)		.41	.01		.14	.89	.62	.00	.32	.12	.25	.17	.02
			4	0		1	3	5	9	8	1	2	4	7
	N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.	Pearson		.25	.25	.21	1	.01	-	.32	.27	.06	.22	.14	.20
4	Correlatio		9	6	8		0	.02	0*	9	6	9	4	0
	n						4							9**
	Sig. (2-tailed)		.07	.08	.14		.94	.87	.02	.05	.66	.12	.33	.17
			9	3	1		9	3	9	7	1	2	5	8
	N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.	Pearson		.04	.13	-	.01	1	.04	.24	.12	.35	.47	.35	.40
5	Correlatio		3	0	.02	0		0	6	1	7*	4**	0*	0**
	n					0								6**
	Sig. (2-tailed)		.77	.38	.89	.94		.78	.09	.41	.01	.00	.01	.00
			4	4	3	9		9	6	7	4	1	6	5
	N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.	Pearson		.24	-	.07	-	.04	1	.09	.21	.08	.16	.34	.28
6	Correlatio		7	.09	3	.02	0		2	3	6	7	8*	6
	n					4								6**
	Sig. (2-tailed)		.09	.53	.62	.87	.78		.53	.15	.56	.26	.01	.05
			4	7	5	3	9		7	1	4	1	7	1
	N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.	Pearson		.24	.07	.37	.32	.24	.09	1	.26	.34	.21	.50	.30
7	Correlatio		1	4	8**	0*	6	2		1	3*	3	7**	0*
	n													6**
	Sig. (2-tailed)		.10	.62	.00	.02	.09	.53		.07	.01	.15	.00	.04
			2	2	9	9	6	7		6	8	0	0	0
	N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

X1.	Pearson	.96	.00	.14	.27	.12	.21	.26	1	.13	.16	.40	.20	.59
8	Correlatio	6**	1	6	9	1	3	1		4	6	1**	0	4**
	n													
	Sig. (2-tailed)	.00	.99	.32	.05	.41	.15	.07		.36	.26	.00	.17	.00
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.	Pearson	.10	.08	.22	.06	.35	.08	.34	.13	1	.27	.10	.33	.49
9	Correlatio	4	1	9	6	7*	6	3*	4		1	7	5*	4**
	n													
	Sig. (2-tailed)	.48	.58	.12	.66	.01	.56	.01	.36		.06	.47	.02	.00
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.	Pearson	.08	.09	.17	.22	.47	.16	.21	.16	.27	1	.38	.40	.59
10	Correlatio	7	5	1	9	4**	7	3	6	1		9**	1**	2**
	n													
	Sig. (2-tailed)	.55	.52	.25	.12	.00	.26	.15	.26	.06		.00	.00	.00
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.	Pearson	.31	.06	.20	.14	.35	.34	.50	.40	.10	.38	1	.37	.67
11	Correlatio	3*	4	2	4	0*	8*	7**	1**	7	9**		2*	4**
	n													
	Sig. (2-tailed)	.03	.66	.17	.33	.01	.01	.00	.00	.47	.00		.01	.00
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X1.	Pearson	.17	.03	.32	.20	.40	.28	.30	.20	.33	.40	.37	1	.63
12	Correlatio	4	3	3*	0	0**	6	0*	0	5*	1**	2*		4**
	n													
	Sig. (2-tailed)	.24	.82	.02	.17	.00	.05	.04	.17	.02	.00	.01		.00
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TO	Pearson	.52	.30	.49	.44	.52	.39	.63	.59	.49	.59	.67	.63	1
TA	Correlatio	7**	6*	2**	9**	6**	6**	6**	4**	4**	2**	4**	4**	
	L	n												
	Sig. (2-tailed)	.00	.03	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	.00	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- Uji Validitas *Burnout* (X2)

		Correlations												
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	TOT
		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	AL	
X2.1		1	-	.115	.133	-	.205	.267	.071	-	.273	-	.217	.324
X2.1 Pearson Correlation		.041			.005				.002		.061			*
X2.1 Sig. (2-tailed)			.782	.440	.374	.974	.166	.069	.634	.989	.064	.683	.142	.026
X2.1 N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.2		-	1	.041	.149	-	.092	.110	.272	.200	.152	.930	.079	.449
X2.2 Pearson Correlation		.041			.115								**	**
X2.2 Sig. (2-tailed)		.782		.782	.317	.443	.538	.460	.064	.178	.307	.000	.597	.002
X2.2 N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.3		.115	.041	1	.247	.151	.133	.291	.208	.379	-	.020	.300	.461
X2.3 Pearson Correlation								*		**	.047		*	**
X2.3 Sig. (2-tailed)		.440	.782		.095	.312	.371	.047	.160	.009	.754	.894	.040	.001
X2.3 N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.4		.133	.149	.247	1	-	.331	.361	.177	.206	.151	.180	.193	.537
X2.4 Pearson Correlation					.016	*	*							**
X2.4 Sig. (2-tailed)		.374	.317	.095		.914	.023	.013	.235	.166	.310	.227	.193	.000
X2.4 N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
X2.5		-	-	.151	-	1	.315	.349	.336	.059	.298	-	.124	.413
X2.5 Pearson Correlation		.005	.115		.016		*	*	*		*		.141	**
X2.5 Sig. (2-tailed)		.974	.443	.312	.914		.031	.016	.021	.694	.042	.346	.408	.004
X2.5 N		47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

X2. Pearson Correlation	.205	.092	.133	.331	.315	1	.464	.348	.321	.260	.123	.294	.667	
				*	*		**	*	*			*	**	
Sig. (2-tailed)	.166	.538	.371	.023	.031		.001	.016	.028	.077	.412	.045	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2. Pearson Correlation	.267	.110	.291	.361	.349	.464	1	.225	.209	.219	.063	.350	.658	
			*	*	*	**					*	**		
Sig. (2-tailed)	.069	.460	.047	.013	.016	.001			.129	.159	.140	.674	.016	.000
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2. Pearson Correlation	.071	.272	.208	.177	.336	.348	.225	1	.112	.206	.207	.333	.575	
				*	*						*	**		
Sig. (2-tailed)	.634	.064	.160	.235	.021	.016	.129		.453	.164	.162	.022	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2. Pearson Correlation	-	.200	.379	.206	.059	.321	.209	.112	1	.051	.214	.137	.469	
	.002		**			*							**	
Sig. (2-tailed)	.989	.178	.009	.166	.694	.028	.159	.453		.734	.148	.358	.001	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2. Pearson Correlation	.273	.152	-	.151	.298	.260	.219	.206	.051	1	.238	.280	.504	
			.047		*								**	
Sig. (2-tailed)	.064	.307	.754	.310	.042	.077	.140	.164	.734		.107	.057	.000	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	
X2. Pearson Correlation	-	.930	.020	.180	-	.123	.063	.207	.214	.238	1	.019	.439	
	.061	**			.141								**	
Sig. (2-tailed)	.683	.000	.894	.227	.346	.412	.674	.162	.148	.107		.898	.002	
N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	

X2.	Pearson Correlation	.217	.079	.300	.193	.124	.294	.350	.333	.137	.280	.019	1	.553
12				*			*	*	*					**
	Sig. (2-tailed)	.142	.597	.040	.193	.408	.045	.016	.022	.358	.057	.898		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47
TO	Pearson Correlation	.324	.449	.461	.537	.413	.667	.658	.575	.469	.504	.439	.553	1
TA		*	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
L														
	Sig. (2-tailed)	.026	.002	.001	.000	.004	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- Uji Validitas *Turnover Intention* (Y)

Correlations									
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	TOTAL	
Y1.1	Pearson Correlation		1	.025	-.034	.044	.195	.217	.325*
	Sig. (2-tailed)			.869	.823	.768	.188	.142	.026
	N		47	47	47	47	47	47	47
Y1.2	Pearson Correlation		.025		1	.169	.361*	.146	.435**
	Sig. (2-tailed)		.869			.255	.013	.327	.002
	N		47	47	47	47	47	47	47
Y1.3	Pearson Correlation		-.034	.169		1	.328*	.284	.177
	Sig. (2-tailed)		.823	.255			.024	.053	.235
	N		47	47	47	47	47	47	47
Y1.4	Pearson Correlation		.044	.361*	.328*		1	.322*	.385**
	Sig. (2-tailed)		.768	.013	.024			.027	.008
	N		47	47	47	47	47	47	47

Y1.5	Pearson Correlation	.195	.146	.284	.322*	1	.373**	.625**
	Sig. (2-tailed)	.188	.327	.053	.027		.010	.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
Y1.6	Pearson Correlation	.217	.435**	.177	.385**	.373**	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.142	.002	.235	.008	.010		.000
	N	47	47	47	47	47	47	47
TOTA L	Pearson Correlation	.325*	.657**	.536**	.690**	.625**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	47	47	47	47	47	47	47

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3.Uji Reliabilitas

- Uji Reliabilitas *Job Stress* (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded	0	.0
	Total	47	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.760	12

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

- Uji Reliabilitas *Burnout* (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	47	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	47	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.738	12

- Uji Reliabilitas *Turnover Intention* (Y)

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	47 100.0
	Excluded	0 .0
a		
	Total	47 100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.650	6

- a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

4.Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
		Standardized Coefficients				
1	(Constant)	-1.905	2.964		-.643	.524
	X1	.280	.060	.497	4.651	.000
	X2	.253	.064	.421	3.947	.000

- a. Dependent Variable: Y

5.Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.816 ^a	.666	.651	1.270

- a. Predictors: (Constant), X2, X1

- b. Dependent Variable: Y

6.Uji Hipotesis

- Uji T

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-1.905	2.964		-.643	.524
	X1	.280	.060	.497	4.651	.000
	X2	.253	.064	.421	3.947	.000

a. Dependent Variable: Y

- Uji F

Model	ANOVA ^a					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2	70.915	43.933	.000 ^b	
	Residual	44	1.614			
	Total	46				

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Lampiran.05 Revisi hasil SUP

