



## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Putu Nilung Pradnya Resakomala<sup>1</sup> A.A Sagung Kartika Dewi<sup>2</sup> I Gusti Made Suwandana<sup>3</sup>

### Article history:

Submitted: 31 Maret 2023

Revised: 14 April 2023

Accepted: 28 April 2023

### Keywords:

Work Stress;

Burnout;

Turnover Intention.

### Kata Kunci:

Stres Kerja;

Burnout;

Turnover Intention.

### Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Udayana, Bali,

Indonesia

Email:

[nilungresa10@gmail.com](mailto:nilungresa10@gmail.com)

### Abstract

*The high and low levels of work stress and burnout experienced by employees can encourage the desire to leave the company. This study aims to analyze the effect of work stress on turnover intention with burnout as a mediating variable for marketing division employees. This research was conducted on employees of the marketing division of Karya Pak Oles Tokcer Bali company with a total sample taken of 60 employees and using the sampling method, namely saturated samples. The results of this study indicate that all hypotheses are accepted. Work stress has a positive and significant effect on turnover intention. Work stress has a positive and significant effect on burnout. Burnout has a positive and significant effect on turnover intention. Burnout significantly mediates the effect of work stress on turnover intention. The implications of the results of this study have been able to explain the attribution theory model used as the basis for preparing hypotheses and to be able to explain that the factors that influence turnover intention behavior are work stress and burnout experienced by employees.*

### Abstrak

Tinggi rendahnya stres kerja serta *burnout* yang dialami karyawan mampu mendorong keinginan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan divisi *marketing*. Penelitian ini dilakukan pada karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak 60 orang karyawan dan menggunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*) dan Uji Sobel. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *burnout*. *Burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Burnout* secara signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Implikasi dari hasil penelitian ini telah mampu menjelaskan model teori atribusi yang digunakan sebagai dasar dalam penyusunan hipotesis serta mampu menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku *turnover intention* yaitu adanya stres kerja serta *burnout* yang dialami karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah aset penting yang harus dimiliki suatu organisasi agar dapat berjalan dengan semestinya dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Islamiyati & Al Banin, 2022). Sumber daya manusia yang cakap dan dapat memberi kontribusi optimal pada perusahaan terkadang sulit untuk dicapai (Silaban & Syah, 2018). Fenomena yang sering terjadi adalah di saat kinerja suatu perusahaan yang telah demikian bagus dapat terganggu, baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai perilaku karyawan yang sulit dicegah terjadinya (Dewi & Sriathi, 2019). Salah satu bentuk perilaku dari karyawan tersebut adalah *turnover intention* yang mengacu dan berujung pada keputusan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Ariansyah, 2019). *Turnover intention* diartikan sebagai niat dari seorang karyawan untuk secara sukarela berhenti dari pekerjaannya sesuai dengan pilihannya sendiri (Pistariasih & Adnyani, 2022). *Turnover intention* perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak manajemen perusahaan terutama divisi sumber daya manusia, karena akan berakibat negatif jika tidak ditangani (Lestari dan Mujiati, 2018).

PT Karya Pak Oles Tokcer merupakan salah satu industri obat tradisional terbesar di Bali yang didirikan pada tahun 1997 oleh Dr. Ir. Gede Ngurah Wididana M.Agr. berkantor pusat di Jalan Nusa Kambangan No. 7x Denpasar, Bali. *Turnover Intention* tidak jarang dialami oleh karyawan dibanyak perusahaan termasuk pada perusahaan ini. Tingkat persentase *turnover* karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali dari tahun 2019-2022 cenderung tinggi. *Turnover intention* atau keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan yang bersangkutan dapat dikatakan tinggi apabila melebihi 10 persen setiap tahunnya (Rahman & Rivai, 2020). Hasil wawancara dengan manajer personalia PT Karya Pak Oles Tokcer menjelaskan penyebab karyawan keluar dari perusahaan karena adanya keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik dan hanya mencari pengalaman kerja saja. Banyak juga karyawan yang berhenti bekerja karena mengurus keluarga sehingga tidak bisa melanjutkan pekerjaannya.

Teori atribusi merupakan teori yang dikembangkan oleh Fritz Heider yang menjelaskan tentang perilaku seseorang (Alrasyid *et al.*, 2021). Teori ini mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Kodyawati & Dewi, 2019). Teori ini mengarah pada pengembangan penjelasan dengan cara-cara kita menilai seseorang, tergantung pada makna yang akan dikaitkan atau atribusikan dengan perilaku tertentu (Robbins & Judge, 2013). Situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *situational attributions* dan *dispositional attributions* (Putra & Setiawan, 2020).

Salah satu penyebab keinginan karyawan keluar dari perusahaan disebabkan oleh stres kerja (Lestari & Mujiati, 2018). Studi empiris yang menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* telah dilakukan oleh penelitian sebelumnya. Beberapa hasil penelitian yang dilakukan Ningsih & Putra (2019), Haholongan (2018) mengemukakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa tingginya tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka tingkat *turnover intention* juga semakin meningkat. Namun, penelitian yang dilakukan Wulandari & Rizana (2020), Ibrahim & Suhariadi (2021) bertolak belakang dengan hasil penelitian tersebut dan menjelaskan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Stres kerja adalah respons yang mungkin dimiliki orang ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan kerja yang tampaknya tidak sesuai dengan pengetahuan, bakat, dan yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya (Pandey, 2020). Karyawan dilimpahkan tugas maupun pekerjaan di luar kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut tentu saja karyawan tersebut merasa lelah dan jenuh. Hasil penelitian Putra & Mujiati (2019), Dewi & Sriathi (2019), Tamengkel & Rumawas (2020), Ningsih & Putra (2019), Kurniawaty *et al.* (2019), Ardianto & Bukhori (2021),

Yukongdi & Shrestha (2020), Soelton & Atnani (2018) dalam penelitiannya menemukan hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, yang berarti ketika karyawan merasakan stres kerja yang tinggi maka niat karyawan untuk keluar dari tempatnya bekerja juga akan meningkat. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah H<sub>1</sub>: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi *marketing*.

Stres kerja yang dialami oleh karyawan mampu menyebabkan *burnout* kepada karyawan yang menyebabkan karyawan kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya. Penelitian Marisa & Utami (2021), Lee *et al.* (2021), Priyantika (2018), Parashakti & Ekhsan (2022), Suhartono *et al.*, (2021), Indrawan *et al.*, (2022), Sijabat & Hemawati (2021), Li *et al.* (2021) yang menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *burnout* sehingga dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah H<sub>2</sub>: Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Liu & Lo (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *burnout* mampu mempengaruhi *turnover intention*. *Burnout* sebagai istilah yang berarti kelelahan diri, kelelahan mental dan fisik dengan usaha yang berlebihan untuk mencapai suatu harapan yang dianggap tidak realistis (Sari & Putra, 2021). Kelelahan yang berlebihan ini timbul karena adanya tuntutan energi yang berlebihan namun tidak dibarengi dengan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara memadai, sehingga membuat mereka tidak berdaya untuk mencapai tujuannya (Putri & Dewi, 2020). Hasil penelitian Santoso *et al.* (2018), Elci *et al.* (2018), Lee *et al.* (2021), Ibrahim (2019), Paramita dan Hendratmoko (2021), Exacta *et al.*, (2022), Asepta & Pramitasari (2022), Sintyadewi & Dewi (2020) mendapatkan hasil bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Burnout* seorang karyawan tinggi maka akan tinggi pula *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah H<sub>3</sub>: *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi *marketing*.

Hasil penelitian Christy & Heryjanto (2021), Sintyadewi & Dewi (2020), Suhartini & Iskandar (2020), Kurniawan (2021) menyimpulkan bahwa *burnout* dapat memediasi pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* sehingga hal ini memiliki arti bahwa apabila terdapat karyawan yang memiliki tekanan kerja yang tinggi, maka hal tersebut akan mampu membuat karyawan merasa kelelahan secara mental dan saat karyawan merasakan hal tersebut, maka karyawan cenderung mencoba mencari alternatif pekerjaan lain yang mampu memberikan keuntungan lebih dimana hal tersebut memicu niat untuk keluar. mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dapat dikembangkan dalam penelitian ini adalah H<sub>4</sub>: *Burnout* memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan divisi *marketing*.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif kausalitas yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara variabel penelitian. Penelitian dilakukan di PT Karya Pak Oles Tokcer yang beralamat di Jalan Nusa Kambangan No. 7x, Denpasar, Bali. Alasan yang mendasari pemilihan lokasi penelitian ini karena ditemukannya permasalahan yang berkaitan dengan *turnover intention* karyawan terutama pada karyawan divisi *marketing* pada perusahaan ini. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu stres kerja (variabel eksogen), *turnover intention* (variabel endogen) dan *burnout* (variabel mediasi). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi

*marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali yang berjumlah 60 orang dengan metode penentuan sampel yaitu metode sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner dengan skala pengukuran yaitu skala *likert*. Pengujian instrumen penelitian dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif untuk mendeskripsikan karakteristik responden dan skor jawaban responden terkait butir-butir pernyataan dalam kuesioner serta analisis inferensial untuk pengujian hipotesis, dalam hal ini Analisis Jalur dan Uji Sobel.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen penelitian ini diuji dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas seluruh instrumen penelitian dari ketiga variabel penelitian ini menunjukkan nilai *Pearson Correlations* ( $r \geq 0,3$ ). Hal ini membuktikan bahwa butir-butir pernyataan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat uji validitas, maka instrument layak digunakan menjadi alat ukur variabel-variabel tersebut. Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha*. Hasil uji reliabilitas seluruh instrumen penelitian dari ketiga variabel penelitian menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini membuktikan bahwa instrumen penelitian telah memenuhi syarat uji reliabilitas dan dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

Analisis deskriptif pada penelitian ini digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden menurut jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir yang terdapat pada Tabel 1. Selain itu, dideskripsikan pula distribusi frekuensi terkait hasil jawaban responden terhadap butir-butir pernyataan yang diajukan pada kuesioner.

**Tabel 1.**  
**Karakteristik Responden**

Variabel	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	65%
	Perempuan	21	35%
	Jumlah	60	100%
Usia	20-25 Tahun	0	0%
	26-30 Tahun	4	7%
	31-35 Tahun	3	5%
	36-40 Tahun	26	43%
	> 40 Tahun	27	45%
	Jumlah	60	100%
Masa Kerja	1-5 tahun	4	7%
	6-10 tahun	25	42%
	11-15 tahun	12	20%
	>15 tahun	19	32%
	Jumlah	60	100%
Pendidikan Terakhir	SMP	3	5%
	SMA/SMK	22	37%
	Diploma	14	23%
	Sarjana	21	35%
	Pascasarjana	0	0%
	Jumlah	60	100%

*Sumber:* Data primer, diolah 2023

Berdasarkan Tabel 1, dapat di lihat jumlah karyawan divisi *marketing* yang di jadikan sampel sebanyak 60 orang. Jika dilihat dari jenis kelamin karyawan divisi *marketing*, jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini dengan presentase sebesar 65 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa laki-laki memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja karena karyawan divisi *marketing* dituntut untuk memenuhi target dan laki-laki memiliki tanggung jawab yang tinggi. Jika dilihat dari usia, karyawan divisi *marketing* yang memiliki usia >40 tahun mendominasi dengan presentase sebesar 45 persen serta masa kerja karyawan divisi *marketing* yang bekerja selama 6-10 tahun mendominasi dengan persentase sebesar 42 persen. Artinya, karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali memiliki komitmen organisasional yang tinggi kepada perusahaan. Jika dilihat dari tingkat pendidikan terakhir, karyawan divisi *marketing* yang memiliki tingkat pendidikan SMA/SMK yang mendominasi dengan persentase sebesar 37 persen. Artinya, sebagian besar karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali lulusan SMA/SMK.

Tabel 2, Tabel 3, dan Tabel 4 secara berturut-turut menjelaskan distribusi jawaban responden terkait butir-butir pernyataan mengenai *turnover intention*, stres kerja dan *burnout*. Pendeskripsian tanggapan responden mengenai variabel-variabel tersebut dalam penelitian dilakukan dengan penggolongan rata-rata skor jawaban responden.

Variabel *turnover intention* yang memiliki rata-rata tertinggi memperoleh nilai rata-rata sebesar 3,40 yang termasuk ke dalam kriteria cukup tinggi ini berarti secara umum responden cukup berniat untuk keluar dari organisasi. Sedangkan, variabel *turnover intention* yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya berniat untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,35 yang termasuk ke dalam kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden belum berniat untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.

**Tabel 2.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap *Turnover Intention***

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya berniat untuk keluar dari organisasi.	0	8	23	26	3	3,40	Cukup Tinggi
2	Saya berniat untuk meninggalkan perusahaan dalam waktu dekat.	0	10	23	23	4	3,35	Cukup Tinggi
3	Saya berpikir untuk mencari peluang kerja baru pada perusahaan lain	0	4	18	34	4	3,36	Cukup Tinggi
Rata-rata keseluruhan variabel <i>turnover intention</i>							3,37	Cukup Tinggi

*Sumber:* Data primer, diolah 2023

Variabel stres kerja yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa adanya ketidakjelasan sistem dalam pekerjaan saya”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,95 yang termasuk ke dalam kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa adanya ketidakjelasan sistem pekerjaan. Sedangkan, variabel stres kerja yang memiliki rata-rata nilai terendah adalah pernyataan “Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang saya jalani”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,18 yang termasuk ke dalam kriteria cukup tinggi tetapi memiliki nilai rata-rata rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa cukup nyaman dengan pekerjaan yang dijalani.

**Tabel 3.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Stres Kerja**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa terbebani dalam melaksanakan pekerjaan	0	10	28	22	0	3,20	Cukup Tinggi
2	Saya merasa tidak nyaman dengan pekerjaan yang saya jalani	2	10	24	23	1	3,18	Cukup Tinggi
3	Saya merasa rekan kerja saya tidak bisa bekerja sama dengan baik	1	10	20	22	7	3,40	Cukup Tinggi
4	Saya merasa adanya ketidakjelasan sistem dalam pekerjaan saya	0	3	12	30	15	3,95	Tinggi
5	Saya merasa beberapa pihak dalam organisasi menyebabkan ketegangan dalam bekerja	0	8	18	29	5	3,52	Tinggi
Rata-rata keseluruhan variabel stres kerja							3,45	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah 2023

Variabel *burnout* yang memiliki rata-rata tertinggi adalah pernyataan “Saya merasa tidak percaya diri karena rendahnya target penjualan yang dicapai”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,07 yang termasuk ke dalam kriteria tinggi, ini berarti secara umum responden merasa tidak percaya diri karena rendahnya target penjualan yang dicapai. Sedangkan, variabel *burnout* yang memiliki rata-rata terendah adalah pernyataan “Saya merasa sangat kelelahan sehingga menghindari dari tugas yang diberikan”, diperoleh nilai rata-rata sebesar 3,08 yang termasuk ke dalam kriteria cukup tinggi, tetapi memiliki nilai rata-rata yang rendah dibandingkan dengan pernyataan yang lainnya ini berarti secara umum responden merasa cukup kelelahan sehingga menghindari dari tugas yang diberikan.

**Tabel 4.**  
**Deskripsi Jawaban Responden Terhadap Burnout**

No	Pernyataan	Frekuensi Jawaban Responden					Rata-Rata	Kriteria
		1	2	3	4	5		
1	Saya merasa sangat kelelahan sehingga menghindari dari tugas yang diberikan	0	14	27	19	0	3,08	Cukup Tinggi
2	Saya merasa hilang semangat sehingga tidak mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan	0	9	19	29	3	3,43	Tinggi
3	Saya merasa tidak percaya diri karena rendahnya target penjualan yang dicapai	0	3	7	33	17	4,07	Tinggi
4	Saya merasa tidak ada satupun tugas yang saya lakukan bernilai atau berarti	1	11	28	18	2	3,15	Cukup Tinggi
Rata-rata keseluruhan variabel burnout							3,43	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah 2023

Analisis inferensial pada penelitian ini dilakukan untuk menguji ketiga hipotesis yang diajukan. Analisis jalur pada penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh hubungan antara masing-masing variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Selain itu juga, penelitian ini menguji

peran variabel mediasi yaitu *burnout* dalam memediasi hubungan antara variabel stres kerja terhadap *turnover intention*. Tabel 5 menunjukkan hasil analisis jalur sub-struktur I.

**Tabel 5.**  
**Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 1**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.717	1.771		3.793	.000
	Stres Kerja	.407	.102	.465	4.003	.000

a. Dependent Variable: Burnout  
b. R Square: 0.216  
c. Sig. F: 0.000

Sumber: Data primer, diolah 2023

Berdasarkan hasil analisis jalur sub-struktur I maka dapat disusun persamaan struktural I yaitu:

$$M = \beta_1 X + e_1$$

Variabel stres kerja memiliki *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,465 yang berarti stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *burnout*, ini diartikan apabila stres kerja meningkat maka *burnout* akan mengalami peningkatan.

**Tabel 6.**  
**Hasil Analisis Jalur Pada Struktur 2**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1.732	1.511		1.146	.257
1	Stres Kerja	.315	.088	.426	3.588	.001
	Burnout	.235	.100	.278	2.341	.023

a. Dependent Variable: Turnover Intention  
b. R Square: 0.369  
c. Sig. F: 0.000

Sumber: Data primer, diolah 2023

Tabel 6 menunjukkan hasil analisis jalur pada persamaan sub-struktur II. Berdasarkan hasil analisis jalur sub-struktur II maka dapat disusun persamaan struktural II yaitu:

$$Y = \beta_2 X + \beta_3 M + e_2$$

Variabel stres kerja memiliki *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,426 berarti stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, ini diartikan apabila stres kerja tinggi maka tingkat *turnover intention* karyawan tinggi. Variabel *burnout* memiliki *Standardized Coefficients Beta* sebesar 0,278 berarti *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan, ini diartikan apabila *burnout* tinggi maka *turnover intention* karyawan akan tinggi pula.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi stres kerja maka niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali akan semakin meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis pertama stres kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi *marketing* diterima. Penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* yaitu berdasarkan penelitian dari Putra & Mujiati (2019), Dewi & Sriathi (2019), Soelton & Atnani (2018), Ardianto & Bukhori (2021), Tamengkel & Rumawas (2020) yang mengatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Artinya semakin tinggi stres kerja maka semakin meningkat pula tingkat *burnout* yang dialami karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis kedua stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* karyawan divisi *marketing* diterima. Stres kerja juga memiliki pengaruh terhadap tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan, hal ini dikemukakan oleh beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yakni penelitian Priyantika (2018), Parashakti & Ekhsan (2022), Sijabat & Hemawati (2021), Indrawan *et al.* (2020), Kusumawati & Dewi (2021) juga mendapatkan hasil yang sama bahwa stres berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Hasil hipotesis menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan maka niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali akan semakin meningkat. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis ketiga *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan divisi *marketing* diterima. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya *burnout* juga memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* hal ini dikemukakan dalam penelitian Califf & Brooks (2020), Ibrahim (2019), Sintyadewi & Dewi (2020), Exacta *et al.* (2022), Paramita & Hendratmoko (2021), Permatasari & Laily (2022) juga mendapat hasil yang sama bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Hasil uji sobel menunjukkan hasil  $Z = 2,025 > 1,96$  yang menunjukkan bahwa variabel *burnout* secara signifikan memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, apabila karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi maka hal ini akan memicu karyawan merasa kelelahan (*burnout*) secara fisik dan mental, sehingga apabila karyawan merasakan hal tersebut karyawan akan cenderung untuk memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru dimana hal tersebut akan memicu keluarnya karyawan dari perusahaan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis keempat *burnout* memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan divisi *marketing* diterima. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Christy & Heryjanto (2021), Kurniawan (2021), Wen *et al.* (2020), Saputro *et al.* (2020), Sintyadewi & Dewi (2020) mendapatkan hasil yang sama bahwa *burnout* memediasi secara parsial pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini mampu memberikan bukti pada pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta ilmu perilaku keorganisasian khususnya mengenai stres kerja, *burnout* dan *turnover intention* karyawan yang mampu membuktikan secara empiris teori yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada teori atribusi (*attribution theory*). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa perilaku karyawan yaitu *turnover intention* didasari dengan terjadinya stres kerja serta *burnout* berkepanjangan yang dialami oleh karyawan. *Turnover intention* karyawan disebabkan oleh *situational attributions* dan *dispositional attributions*. *Situational attributions* mengacu pada stres kerja yang dialami karena adanya ketidakjelasan sistem pekerjaan sedangkan *dispositional attributions* mengacu pada *burnout* yang dialami karyawan dengan adanya rasa tidak percaya diri karena rendahnya target penjualan yang dicapai.

Implikasi praktis pada penelitian ini yaitu dapat menjadi bahan pertimbangan dan informasi bagi PT Karya Pak Oles Tokcer Bali dalam mengatasi permasalahan *turnover intention* yang terjadi dikarenakan dapat mengurangi efisiensi dan produktivitas organisasi. Adanya ketidakseimbangan antara kemampuan dengan beban kerja yang diterima mampu menyebabkan ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Karyawan menjadi kurang energik dan kurang tertarik dalam pekerjaan yang mereka jalani. Penurunan produktivitas, semangat rendah, hilangnya rasa percaya diri dan kesulitan mengatasi pekerjaan juga dapat terjadi kepada karyawan yang mengalami tingkat *burnout* tinggi.

Penelitian ini telah diusulkan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih terdapat keterbatasan dalam penelitian ini meliputi lokasi penelitian yang masih terpaku pada satu perusahaan sehingga hasil penelitian ini mungkin tidak relevan pada perusahaan lain atau industri yang berbeda, sampel yang terfokus pada karyawan divisi *marketing* serta terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention* di luar model yang dijelaskan dalam penelitian ini.

## SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan empat hal. Pertama, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali akan semakin meningkat. Kedua, stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin meningkat pula tingkat *burnout* yang dialami karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali. Ketiga, *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan maka niat untuk berpindah kerja (*turnover intention*) karyawan divisi *marketing* PT Karya Pak Oles Tokcer Bali akan semakin meningkat. Keempat, *burnout* secara signifikan memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, apabila karyawan mengalami tekanan kerja yang tinggi maka hal ini akan memicu karyawan merasa kelelahan (*burnout*) secara fisik dan mental, sehingga apabila karyawan merasakan hal tersebut karyawan akan cenderung untuk memiliki niat untuk mencari pekerjaan baru dimana hal tersebut akan memicu keluarnya karyawan dari perusahaan.

Saran yang dapat diberikan kepada PT Karya Pak Oles Tokcer Bali yaitu diharapkan mampu memperhatikan karakteristik serta memperjelas system perusahaan dan tingkat beban kerja yang diberikan kepada karyawannya agar sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan sehingga karyawan mampu memahami tugas yang diberikan dengan mudah. Selanjutnya, perusahaan diharapkan mampu mendorong rasa semangat dengan pemberian *reward* kepada karyawan sehingga dapat memicu tingkat produktivitas, mendorong rasa ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan serta mampu meningkatkan rasa percaya diri dalam mencapai target-target yang diberikan oleh perusahaan. Saran untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian dengan memperluas ruang lingkup penelitian dan menambahkan beberapa variabel lain seperti beban kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan lain-lain. Selain itu, peneliti dapat juga menguji model ini pada perusahaan lain maupun industri yang berbeda.

**REFERENSI**

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Ariansyah, R. (2019). Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Intention to Quit Karyawan PT. Mandala Finance TBK Cabang IDI. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 5(1), 22–30.
- Aseptia, U. Y., & Pramitasari, D. (2022). Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Wanita di Kota Malang. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 34-52.
- Bagiada, I., & Netra, I. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSD Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 8(5), 493-524.
- Belete, A. K. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management*, 7(3), 1-7.
- Califf, C. B., & Brooks, S. (2020). An Empirical Study of Techno-Stressors, Literacy Facilitation, Burnout, and Turnover Intention as Experienced By K-12 Teachers. *Computers & Education*, 8(7), 1-15.
- Christy, A., & Heryjanto, A. (2021). Effects of Job Insecurity, Work Stress, and Work-Family Conflict on Turnover Intention with Burnout as a Mediating Variable (Empirical Study: Employees of XYZ Company in Central Jakarta). *Journal of Business & Applied Management*, 14(2), 149-162.
- Dewi, I. G. A. R. P., & Jayanti, L. S. E. (2021). Pengaruh Tekanan Anggaran Waktu Pada Stress Kerja dan Dampaknya Terhadap Perilaku Reduksi Kualitas Audit. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 13(1), 25-30.
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh Burnout, Employee Engagement dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Tasik Ria Resort. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 6037-6046.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2019). Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Tenaga Kesehatan Berstatus Kontrak di RSUD Kota Mataram. *Distribusi- Journal of Management and Business*, 8(1), 23-38.
- Ghozali, M. I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haholongan, R. (2018). Stres Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Perusahaan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 18(1), 61-67.
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50-65.
- Ibrahim, I. D. K. (2019). Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intentions (Studi Pada Karyawan Daily Worker dan Outsourcing Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram). *Target: Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(2), 67-78.
- Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout (Studi Pada Karyawan Pt. Sapta Sari Tama Cabang Banjarmasin). *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(1), 69-84.
- Kurniawaty, K., Ramly, M., & Ramlawati, R. (2019). The Effect of Work Environment, Stress, and Job Satisfaction on Employee Turnover Intention. *Management science letters*, 9(6), 877-886.
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), 209-228.
- Lan, Y., Lin, Y., Yan, Y.-H., & Tang, Y.-P. (2018). Relationship Between Work Stress, Workload, and Quality of Life Among Rehabilitation Professionals. *International Journal of Healthcare and Medical Sciences*, 4(6), 105-110.
- Lee, H. Y., Jang, M. H., Jeong, Y. M., Sok, S. R., & Kim, A. S. (2021). Mediating Effects of Anger Expression in The Relationship of Work Stress with Burnout Among Hospital Nurses Depending on Career Experience. *Journal of nursing scholarship*, 53(2), 227-236.
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. *Jurnal EMA*, 7(2), 109-115.
- Mayasari, D. A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Mts-N (Madrasah Stanawiyah Negeri) Diwilayah Jembrana Dalam Masa Pandemi Covid 19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 42-52.

- McTaggart, L. S., & Walker, J. P. (2022). The Relationship Between Resident Physician Burnout and its' Effects on Patient Care, Professionalism, and Academic Achievement: A Review of the Literature. *Health Sciences Review*, 8(8), 1-5.
- Ningsih, N. K. W. S., & Putra, M. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 8(10), 5907-5927.
- Pakoles.com. (2020). PT. Karya Pak Oles Tokcer Company Group, <https://www.pakoles.com/page/read/28/about-us.html>
- Putri, I. G. A. A. L. K., & Dewi, I. G. A. M. (2020). The Influence of Job Stress on Employee' s Intention to Quit Mediated by Work satisfaction. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*, 1(4), 173-179.
- Tamengkel, L., & Rumawas, W. (2020). Analysis of Factors That Influence Employees Turnover Intention (Study of Starred Hotel Employees in North Sulawesi). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 10(1), 32-40.
- Utami, N. Y., & Sitio, V. S. S. (2021). Pengaruh Job Demands Dan Job Resources Terhadap Turnover Intention Karyawan Godrej Indonesia. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 76-82.
- Wahyuni, A. T., & Hariasih, M. (2021). The Effect of Job Stress, Compensation and Job Satisfaction on Turnover Intention through Organizational Commitment as an Intervening Variable for Employees. *Academia Open*, 28(12), 1-20.
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88-98.
- Zebua, A. J., & Anas, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Batang Hari. *Citra Ekonomi*, 3(2), 138-144.