

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. BALATIF**

SKRIPSI



Oleh

PUTRI DHEA SASKIA

NIM : 200501110162

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
MEDIASI PADA PT. BALATIF**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

PUTRI DHEA SASKIA

NIM : 200501110162

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT.BALATIF**

Oleh
PUTRI DHEA SASKIA
NIM : 200501110162

Telah Disetujui Pada Tanggal 9 Februari 2024

Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA
PT.BALATIF**

SKRIPSI

Oleh

PUTRI DHEA SASKIA

NIM : 200501110162

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Diterima
Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M.)
Pada 3 Juni 2024

Susunan Dewan Penguji:

1.Ketua Penguji

Ryan Basith Fasih Khan, M.M

NIP. 199311292020121005

2.Anggota Penguji

Dr. Faisol, M.Pd

NIP. 198411142023211015

3.Sekretaris Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Muhammad Sulhan, SE, MM

NIP. 197406042006041002

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Putri Dhea Saskia
NIM : 200501110162
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BALATIF**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “Klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 17 Mei 2024
Hormat saya



Putri Dhea Saskia
NIM 20050111016

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas ridho dan rahmat Allah SWT yang telah memberi kemudahan dan kekuatan kepada saya sehingga skripsi ini dapat tuntas tepat waktu. Skripsi ini saya persembahkan pada keluarga tercinta khususnya kepada kedua orang tua saya Bapak Mursid dan Ibu Siti Nur Fatimah yang telah mendoakan, merawat, mendidik dan memberikan dukungan materil maupun moril pada saya hingga berada pada titik ini. Serta kepada seluruh dosen Fakultas Ekonomi terutama Bapak Ikhsan Maksun M.Sc selaku dosen pembimbing saya yang telah memberikan banyak arahan selama proses pengerjaan skripsi ini dari awal hingga selesai. Selanjutnya sahabat dan teman-teman yang telah memberikan dukungan dan motivasi untuk sama-sama meraih gelar sarjana.

MOTTO

“Ini akan berlalu”

~ Kalam Sufi ~

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat dan hidayah-Nya penelitian ini dapat terselesaikan dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Balatif”.

Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Nabi besar Muhammad SAW yang telah membimbing kita dari kegelapan menuju jalan kebaikan, yakni Din al-Islam.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M. EI, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Muhammad Sulhan, S.E., M.M, selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Ikhsan Maksam, M.Sc, selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberi bimbingan berupa arahan, kritik dan saran dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini hingga tuntas. Semoga segala kebaikannya menjadi amal jariyah.
5. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu dalam bangku perkuliahan khususnya di Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
6. Ibu Yuni Indra S, serta seluruh karyawan PT.Balatif yang telah berkontribusi serta membantu penulis dalam penyelesaian tugas akhir skripsi ini.

7. Kedua orang tua tercinta yakni cinta pertama saya Bapak Mursid dan surga saya Ibu Siti Nur Fatimah yang tidak pernah putus mendoakan, memotivasi,serta memberikan dukungan moral dan materil dalam proses penyelesaian tugas akhir skripsi ini.
8. Keluarga tercinta khususnya saudara kandung saya Adik Putra Denies Dhanil Haq yang selalu memberikan dukungan, doa dan semangat pada saya.
9. Sahabat tercinta saya Sulaiha yang telah memberi support, semangat serta menjadi tempat pelarian saya untuk menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Intan Alifia, Annisaturrifka Isnaini, Nanda Fatimatus Zahro, Nurus Syafaatul Laila, Dwi Mualifah dan Neni Ratnasari yang sama-sama menguatkan dan memberi dukungan untuk mengejar gelar sarjana.
11. Semua pihak yang telah membantu dalam proses pengerjaan tugas akhir skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.
12. Terakhir terima kasih kepada diri sendiri yang telah bertahan dan sanggup melewati proses ini, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik, meskipun banyak kendala dalam proses pengerjaannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis mengharap kritik dan saran yang membangun. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Malang, 17 Mei 2024

Peneliti

Putri Dhea Saskia

200501110162

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN LEMBAR PERSETUJUAN	iii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN	iiiv
HALAMAN SURAT PERNYATAAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xivi
ABSTRACT	xvii
مستخلص البحث	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat penelitian	7
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.4.2 Manfaat Praktis	7
BAB II KAJIAN TEORI	8
2.1 Hasil Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kajian Teori	24
2.2.1 Stres Kerja	24
2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja	24
2.2.1.2 Indikator Stres Kerja.....	25

2.2.1.3 Dampak Stres Kerja	27
2.2.1.4 Gejala-gejala Stres Kerja	28
2.2.1.5 Strategi Manajemen Stres Kerja.....	29
2.2.1.6 Stres Kerja dalam Islam	32
2.2.2 <i>Burnout</i>	34
2.2.2.1 Pengertian <i>Burnout</i>	34
2.2.2.2 Indikator <i>Burnout</i>	35
2.2.2.3 Karakteristik <i>Burnout</i>	36
2.2.2.4 Ciri-ciri <i>Burnout</i>	37
2.2.2.5 Dampak <i>Burnout</i>	37
2.2.2.6 <i>Burnout</i> dalam Islam.....	38
2.2.3 <i>Turnover Intention</i>	39
2.2.3.1 Pengertian <i>Turnover Intention</i>	39
2.2.3.2 Indikator <i>Turnover Intention</i>	41
2.2.3.3 Faktor-faktor penyebab <i>Turnover Intention</i>	41
2.2.3.4 Dampak <i>Turnover Intention</i>	42
2.2.3.5 <i>Turnover Intention</i> dalam Islam	43
2.3 Hubungan Antar Variabel	45
2.3.1 Hubungan Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i>	45
2.3.2 Hubungan Stres Kerja dengan <i>Burnout</i>	46
2.3.3 Hubungan <i>Burnout</i> dengan <i>Turnover Intention</i>	47
2.3.4 Hubungan Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> dimediasi oleh <i>Burnout</i>	48
2.4 Kerangka Konseptual.....	49
2.5 Hipotesis Penelitian	50
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	51
3.1 Jenis Penelitian	51
3.2 Lokasi Penelitian	51
3.3 Populasi dan Sampel.....	51
3.3.1 Populasi	51

3.3.2 Sampel.....	52
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	52
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	52
3.5.1 Jenis Data.....	52
3.5.2 Sumber Data	53
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	53
3.7 Definisi Operasional Variabel.....	54
3.8 Skala Pengukuran	57
3.9 Analisis Data	58
3.9.1 Metode Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	58
3.9.2 Pengujian Hipotesis.....	60
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	61
4.1 Hasil Penelitian	61
4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan	61
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	61
4.1.3 Struktur Organisasi	632
4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian	65
4.1.5.1 Variabel Stres Kerja (X)	65
4.1.5.2 Variabel <i>Burnout</i> (Z)	66
4.1.5.3 Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	67
4.2 Analisis Data	68
4.2.1 Skema Model <i>Partial Least Square</i> (PLS)	68
4.2.2 Uji Validitas (<i>Outer Model</i>)	69
4.2.2.1 <i>Convergent Validity</i>	69
4.2.2.2 <i>Discriminant Validity</i>	73
4.2.3 Uji Reliabilitas	75
4.2.3.1 <i>Composite Reliability dan Cronbach's Alpha</i>	75
4.2.4 Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	75
4.2.5 Uji Hipotesis	76

4.3 Pembahasan Hasil Hipotesis	79
4.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	79
4.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	81
4.3.3 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	82
4.3.4 Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Burnout</i> sebagai variabel mediasi	84
BAB V PENUTUP	877
5.1 Kesimpulan	877
5.2 Saran	877
DAFTAR PUSTAKA	899
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	988

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data <i>Turnover Intention</i> PT.Balatif 2020-2022.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	15
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	56
Tabel 3. 2 <i>Skala Likert</i>	58
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4. 4 Deskripsi Variabel Stres Kerja (X)	65
Tabel 4. 5 Deskripsi Variabel <i>Burnout</i> (Z)	66
Tabel 4. 6 Deskripsi Variabel <i>Turnover Intention</i> (Y)	67
Tabel 4. 7 <i>Outer Loading</i> Pengujian 1	70
Tabel 4. 8 <i>Outer Loading</i> Pengujian 2.....	71
Tabel 4. 9 <i>Cross Loading</i>	73
Tabel 4. 10 <i>Average Variant Extracted</i> (AVE).....	74
Tabel 4. 11 <i>Composite Reliability dan Cronbach' Alpha</i>	75
Tabel 4. 12 Nilai <i>R-Square</i>	76
Tabel 4. 13 Koefisien Jalur	77
Tabel 4. 14 Efek Tidak Langsung Spesifik	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	49
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT.Balatif	62
Gambar 4. 2 Hasil Pengujian PLS (<i>Outer Model</i> pengujian ke-1).....	68
Gambar 4. 3 (<i>Outer Model</i> pengujian ke-2).....	69
Gambar 4. 4 Bootstrapping	76

DAFTAR LAMPIRAN

(Lampiran 1 Kuesioner Penelitian).....	988
(Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden)	103
(Lampiran 3 Hasil <i>Output SmartPLS</i> 4.0).....	111
(Lampiran 4 Jurnal Bimbingan Skripsi).....	115
(Lampiran 5 Surat Bebas Plagiarisme)	117
(Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian).....	118
(Lampiran 7 Biodata Peneliti)	119

ABSTRAK

Saskia, Putri Dhea. 2024. SKRIPSI. “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Balatif”

Pembimbing : Ikhsan Maksum, M.Sc

Kata Kunci : Stres Kerja, *Turnover Intention*, dan *Burnout*

Keluarannya karyawan dari pekerjaannya merupakan wujud nyata dari *turnover intention*, hal tersebut menjadi salah satu permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yang harus diperhatikan dalam perusahaan karena berdampak negatif seperti suasana kerja menjadi tidak kondusif, meningkatnya biaya yang dikeluarkan, menurunnya produktivitas karyawan, harus mencari karyawan baru, sehingga harus mengeluarkan biaya lagi untuk merekrutnya sesuai kualitas yang diinginkan perusahaan. Salah satu penyebab *turnover intention* adalah stres kerja dimana karyawan ketika menghadapi kondisi kerja yang berlebihan atau ketidaknyamanan saat bekerja. Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan *burnout* atau kelelahan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada PT.Balatif.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Populasi dan sampel penelitian ini adalah 123 karyawan PT.Balatif dengan teknik sampel jenuh. Pengukuran penelitian ini menggunakan software SmartPLS 4.0. Adapun metode pengambilan data pada penelitian ini adalah menggunakan kuesioner.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, 2) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, dan 3) *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan 4) *burnout* dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*.

ABSTRACT

Saskia, Putri Dhea. 2024. *Thesis. "The Effect of Job Stress on Turnover Intention with Burnout as a Mediating Variable at PT. BALATIF"*

Supervisor : Ikhsan Maksum, M.Sc

Keywords : *Job Stress, Turnover Intention and Burnout*

Employee leaving their job is a real manifestation of turnover intention, this is one of the Human Resources (HR) problems that must be paid attention to in the company because it has negative impacts such as a work atmosphere that is not conducive, increasing costs incurred by the company, decreasing employee productivity. looking for new employees, spending money and time to recruit employees who have the abilities and qualities the company wants. One of the causes of turnover intention is work stress where employees face excessive working conditions or discomfort while working. Prolonged stress will cause burnout or fatigue. The aim of this research is to determine the effect of work stress on turnover intention with burnout as a mediating variable at PT BALATIF.

This research uses a quantitative approach with explanatory research methods. The population and sample of this research were 123 employees of PT Balatif using a saturated sampling technique. The measurements for this research used SmartPLS 4.0 software. The data collection method in this research is using a questionnaire.

The results of the research show 1) that work stress has a positive and significant effect on turnover intention, 2) work stress has a positive and significant effect on burnout, and 3) burnout has a positive and significant effect on turnover intention and 4) burnout can mediate the relationship between work stress. with turnover intention.

مستخلص البحث

ساسكيا، بوتري ضياء، 2024. البحث العلمي. تأثير ضغوط العمل على نية الدوران الوظيفي مع الإرهاق كمتغير وسيط في PT. BALATIF. المشرف : إحسان معصوم، الماجستير

الكلمات الأساسية : ضغوط العمل، نية الدور، الإرهاق

يعد خروج الموظف من وظيفته دليلاً ملموساً على نية الانتقال، وهذه إحدى مشاكل الموارد البشرية التي يجب الاهتمام به في الشركة لما له آثار سلبية مثل خلق جو عمل غير ملائم وزيادة التكاليف التي تتحملها الشركة، وانخفاض إنتاجية الموظفين، والاضطرار إلى العثور على الموظفين الجدد، لذلك يضطرون إلى إنفاق المزيد لتوظيفهم حسب الجودة التي ترغب بها الشركة. أحد أسباب نية الدوران هو ضغوط العمل حيث يواجه الموظفون ظروف عمل مفرطة أو عدم الراحة في العمل. الإجهاد لفترات طويلة سوف يسبب الإرهاق أو التعب. كان الغرض من هذا البحث هو تحديد تأثير إجهاد العمل على نية الدوران مع الإرهاق كمتغير وسيط في PT. BALATIF.

استخدم هذا البحث نهجاً كمياً مع طريقة البحث التوضيحي. كان مجتمع وعينة هذا البحث 123 موظفاً في PT. BALATIF بتقنية العينة المشبعة. واستخدم قياس هذا البحث برنامج SmartPLS 4.0. أما طريقة جمع البيانات في هذا البحث بالاستبيانات.

أما نتائج هذا البحث هي أن (1) ضغوط العمل لها تأثير إيجابي وكبير على نية الدوران، (2) ضغوط العمل لها تأثير إيجابي وكبير على الإرهاق، (3) الإرهاق له تأثير إيجابي وكبير على نية الدوران و(4) يمكن للإرهاق أن يتوسط العلاقة بين ضغوط العمل ونية الدوران.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

The Great Resignation merupakan fenomena baru yang telah terjadi pada tahun 2021 di AS, tren ekonomi ini, dimana karyawan memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya secara sukarela dan massal, dalam istilah lain adalah *turnover* (<https://majalahmanajemen.com/>). *Turnover* yang tinggi mengindikasikan bahwa terdapat masalah yang terjadi dalam perusahaan. Keluarnya karyawan dari pekerjaannya merupakan wujud nyata dari *turnover intention*, hal tersebut menjadi salah satu permasalahan Sumber Daya Manusia (SDM) yang harus diperhatikan dalam perusahaan (Nugraha and Purba, 2018).

Permasalahan SDM dapat berdampak negatif seperti suasana kerja menjadi tidak kondusif, meningkatnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan, menurunnya produktivitas karyawan, harus mencari karyawan baru, mengeluarkan biaya dan waktu untuk merekrut karyawan yang memiliki kemampuan serta kualitas yang diinginkan perusahaan (Putri and Rumangkit, 2017). Selain itu SDM merupakan faktor sentral untuk dapat mencapai tujuan secara efisien dan efektif dalam perusahaan, terutama pada perusahaan industri. Banyak perusahaan di bidang industri yang tidak dapat menghindari terjadinya *turnover intention* dan berakhir pada pengunduran diri karyawan (Ananda et al, 2023)

Turnover intention menurut Robbins (2016) adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat ke tempat lainnya. Karyawan tidak akan meninggalkan perusahaan tanpa sebuah alasan atau penyebab yang menimbulkan keinginan untuk berpindah. Salah satu penyebab terjadinya *turnover intention* menurut Anthon Klots seorang professor manajemen di Texas A & M disebabkan oleh kelelahan yang dihadapi karena tuntutan pekerjaan yang tinggi

(<https://www.cnnindonesia.com/>). Tuntutan pekerjaan yang tinggi atau tidak sebanding dengan kemampuan karyawan dapat memberikan dampak psikologis, sehingga dapat menyebabkan stres kerja (Nugraha and Purba, 2018).

Menurut Rivai (2015) menyatakan stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres di tempat kerja adalah masalah yang sering dirasakan karyawan ketika menghadapi kondisi kerja yang berlebihan atau ketidaknyamanan saat bekerja, artinya stres kerja terjadi saat karyawan tidak dapat memenuhi sesuatu yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaan dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) stres kerja dapat menimbulkan perasaan cemas, emosi yang tidak menentu, gangguan tidur, kesepian, penurunan relaksasi, kurang konsentrasi, gugup, dan tekanan darah tinggi, sehingga dapat mengganggu pekerjaan seseorang. Dalam melakukan pekerjaannya seorang karyawan akan mudah emosi dan menganggap pekerjaannya sebagai beban apabila sedang mengalami stres. Dengan demikian, stres kerja berdampak negatif yang dapat merugikan dan menyebabkan kerusakan mental dan fisik karyawan, sehingga berdampak langsung pada perusahaan (Khan 2022). Karena pada tahap yang cukup parah, stres dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit bahkan mengundurkan diri dari pekerjaannya (Manurung and Ratnawati, 2012).

Stres yang berkepanjangan akan menyebabkan *burnout* atau kelelahan. *Burnout* merupakan kondisi psikologis yang dialami individu akibat timbulnya stres dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi dengan ditandai kelelahan fisik, mental dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Setiap individu di dalam organisasi memiliki emosi tertentu yang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja, keadaan emosional yang berlebihan bisa memicu keinginan untuk lari dari hal tertentu situasi. Selain itu,

seorang dapat cenderung melakukan perilaku kontraproduktif (Maksum et al, 2021).

Menurut Ratnasari (2021) *Burnout* memang bukan sebuah kondisi mental, namun bisa disebut sebagai sindrom yang disebabkan stres berat terkait pekerjaan. Menurut Pangesti (2012) *burnout* adalah suatu keadaan kelelahan atau frustrasi akibat pekerjaan yang menimbulkan perubahan sikap dan perilaku sehingga mengakibatkan seseorang menjadi bersikap negatif. Jika kondisi tersebut terjadi dalam kurun waktu yang lama, maka karyawan akan merasa terganggu dan akibat buruknya adalah berhenti dari pekerjaannya.

Stres kerja yang dialami karyawan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan and Susanto (2023), Sari et al (2023), Bulandari et al (2023) dan Priyanto et al (2023) menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *turnover intention*. Penelitian tersebut di dukung oleh penelitian di tahun sebelumnya yang dilakukan Ramlah et al (2021), Tontowi (2021) dan Wahyono and Riyanto (2020) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan, maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al (2023), Febrianti and Darda (2022) dan Firmansyah and Damayanti (2019) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Terdapat gap dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut dan terdapat inkonsistensi hasil penelitian, sehingga penulis menemukan celah untuk melakukan penelitian kembali pada variabel stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai pengaruh stres kerja terhadap *burnout* dilakukan oleh Lineuwih et al (2023), Jiang et al (2022), Immanuel et al (2022), Michael and Ie (2022) dan Nainggolan (2022) menyatakan bahwa stres

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian pada tahun sebelumnya yang dilakukan oleh Saputro et al (2020) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap *burnout*. Dari beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula *burnout* yang terjadi pada karyawan. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Zuhri et al (2023) menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap terjadinya *burnout*. Terdapat gap dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut dan terdapat inkonsistensi hasil penelitian, sehingga penulis menemukan celah untuk melakukan penelitian kembali pada variabel stres kerja terhadap *burnout* karyawan.

Penelitian terdahulu mengenai *burnout* terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Purba and Simarmata (2023), Hadi and Adriansyah (2023), (Laily et al (2022) dan Budhiarti and Riyanto (2022) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang terjadi, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari (2021) dan Santi et al (2020) menemukan bahwa *burnout* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Terdapat gap dari penelitian-penelitian terdahulu tersebut dan terdapat inkonsistensi hasil penelitian, sehingga penulis menemukan celah untuk melakukan penelitian kembali pada variabel *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan.

Banyak perusahaan di bidang industri yang tidak dapat menghindari terjadinya *turnover intention* dan berakhir pada pengundunduran diri karyawan, terutama industri manufaktur (Ananda et al, 2023). PT. Balatif merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri farmasi, berdiri sejak tahun 1950 berlokasi di l. Tenaga No.5, Blimbing, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis obat-obatan farmasi, herbal dan suplemen kesehatan. Memiliki visi menjadi perusahaan yang unggul

dan dipercaya masyarakat di dunia kesehatan. Dalam memproduksi obat-obatan terdapat dua divisi, yaitu Divisi Farmasi dan Divisi Herbal. PT. Balatif menetapkan kualitas sebagai prioritas utama. Untuk mencapai tingkat kualitas tertinggi, perusahaan menerapkan standar baku kontrol kualitas di setiap proses produksi mulai dari pengadaan bahan baku hingga pengiriman akhir produk jadi. Setiap pekerja bertanggungjawab penuh untuk penerapan standar kualitas di bidang masing-masing.(<https://balatif.co.id/>)

Alasan peneliti memilih lokasi ini, karena lokasi penelitian ini sesuai dengan karakter permasalahan yang diangkat peneliti yakni mengenai *turnover intention*, yang mana setelah melakukan wawancara pra penelitian menunjukkan bahwa tingkat *resign* di PT.Balatif relatif tinggi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang indsutri manufaktur farmasi Hal tersebut dinyatakan pihak perusahaan yakni Ibu Yuni yang menyatakan:“*Salah satu permasalahan SDM di sini adalah keluar masuknya karyawan yang masih cukup tinggi setiap tahunnya*”. Pernyataan tersebut di perkuat oleh data keluarnya karyawan setiap tahun. Berikut data *turnover* di PT. Balatif 3 tahun terakhir.

Tabel 1. 1

Data *Turnover Intention* PT.Balatif 2020-2022

Tahun	Jumlah karyawan <i>resign</i>
2020	19
2021	25
2022	27

Sumber : Data PT. Balatif 2023

Pada tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa *turnover* di PT. Balatif setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal tersebut disebabkan oleh tuntutan dalam mencapai standar produksi perusahaan. Berdasarkan survey pra penelitian, peneliti menemukan bahwa karyawan dituntut dapat memenuhi tugasnya dengan tetap menjaga kebersihan dan kesterilan produksi, selain itu karyawan dituntut untuk dapat memenuhi target obat-obatan yang telah ditentukan perusahaan. Tuntutan

tersebut menyebabkan karyawan mengalami tekanan saat bekerja yang mengakibatkan karyawan mengalami stres kerja. Stres yang dialami karyawan karena tekanan tugas tersebut terus terjadi sepanjang bekerja, sehingga karyawan sering merasakan kelelahan secara psikis maupun fisik (*burnout*), hal tersebut memicu keinginan karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya jika terus menerus terjadi. Dari data dan fakta lapangan serta penelitian- penelitian terdahulu yang masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di PT. Balatif dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi Di PT. Balatif”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Balatif?
2. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* pada karyawan PT. Balatif?
3. Apakah *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Balatif?
4. Apakah *burnout* memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Balatif?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di jelaskan diatas, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Balatif.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan PT. Balatif.

3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Balatif.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran mediasi *burnout* pada pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT. Balatif.

1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yaitu sebagai pijakan dan bahan referensi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang sejenis dengan penelitian ini terutama mengenai pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat memberi beberapa manfaat yaitu:

1. Bagi peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu organisasi atau perusahaan serta sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang telah dipelajari selama di bangku perkuliahan.
2. Bagi PT. Balatif , penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat sebagai masukan untuk mengevaluasi keadaan karyawan yang mengalami stres kerja, *burnout* sehingga dapat meminimalisir *turnover intention*.
3. Bagi akademik, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi khususnya yang berkaitan dengan stres kerja, *turnover intention* dan *burnout*.
4. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi dan acuan untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Dewi et al (2023) “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Melalui *Burnout* Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate”. Populasi dalam penelitian adalah karyawan PT BNI Cabang Ternate. Jumlah sampel penelitian sebanyak 73 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *path modeling* dengan menggunakan *Smart Partial Least Square* (PLS) versi 4 sebagai alat uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *Burnout*. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout*.

Priyanto et al (2023) “*The Effect Of Workload and Job Stress On Turnover Intention At CV. Gudang Cell Tasikmalaya*”. Populasi penelitian adalah karyawan CV. Gudang Cell Tasikmalaya sebanyak 45 responden. Penarikan sampel menggunakan sampel jenuh dan alat analisis yang digunakan adalah metode *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui stres kerja.

Sari et al (2023) “*The Effect Of Job Insecurity and Job Stress On Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediation Variable*”. Penelitian ini menggunakan sampel 130 karyawan PT. Graha Maju Properti Palembang. Pengolahan data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan

program *Smart PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* dan *job stress* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover Intention*. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan secara parsial dapat memediasi hubungan antara *job insecurity* dan *job stress*.

Lineuwih et al (2023) “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Burnout* Karyawan”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode sensus (sampel jenuh). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda (*multiple linear regression*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *burnout*. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. *Work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Secara simultan beban kerja, stres kerja, dan *work-family conflict* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Zuhri et al (2023) “Pengaruh Stres Kerja, *Resilience* Dan Faktor Demografi Terhadap *Burnout Syndrome* Pada Perawat Igd Selama Masa Post Covid 19”. Sampel penelitian ini yang sebanyak 40 perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUDZA Aceh yang ditentukan menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan menggunakan teknik regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap terjadinya *burnout*. *Resilience* berpengaruh negatif terhadap terjadinya *burnout*. Jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap terjadinya *burnout*. Variabel usia memiliki pengaruh positif terhadap terjadinya *burnout*.

Bulandari et al (2023) “*The Influence Of Non-Physical Work Environment, Job Stress and Job Satisfaction On Turnover Intention Of Production Employees At Pt. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab.Indragiri Hulu*”. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 120 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah program SPSS *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *non-physical work environment*

berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Job stress* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Kurniawan and Susanto (2023) “*The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction and Emotional Intelligence On Turnover Intention*”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. ISS Indonesia Bintaro. Jumlah sampel sebanyak 150 responden. Metode analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover Intention*. *Job satisfaction* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. *Emotional intelligence* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Purba and Simarmata (2023) “*Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Di Kota Medan*”. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan sebesar 349 karyawan pabrik di Kota Medan. Metode dalam penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan *design* penelitian regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.

Hadi and Adriansyah (2023) “*Effect Of Compensation, Working Condition and Burnout On Turnover Intention: Palm Oil Plantation In East Kalimantan Indonesia Case*”. Analisis data yang digunakan *Structural Equation Model* dan Aplikasi Amos dengan 195 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *compensation* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Working condition* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Febrianti and Darda (2022) “*The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Culture On Turnover Intention At Pt. Sddm*”. Sampel penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan yang seluruhnya merupakan karyawan PT. SDDM di

kantor pusat. Metode yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan deskriptif analisis. Teknik pengolahan data dengan menggunakan model analisis jalur, program *SmartPLS* dan uji hipotesis dengan membandingkan t statistik dengan t tabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job stress* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Organizational culture* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*.

Immmanuella et al (2022) “*Analysis Of The Effect Of Perceived Risk and Work Stress On Burnout With Work Motivation As Intervening Variables On Health Workers During Covid-19 Pandemic*”. Metode penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif dengan *desain cross-sectional*. Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Populasi menggunakan tenaga kesehatan sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived risk* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. *Work stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. *Work motivation* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. *Perceived risk* berpengaruh positif signifikan terhadap *work motivation*. *Work stress* berpengaruh negatif signifikan terhadap *work motivation*. Secara simultan *perceived risk*, *work stress* dan *work motivation* secara bersamaan mempunyai efek terhadap *burnout*.

Michael and Ie (2022) “*The Effect Of Job Insecurity, Work Stress, and Work-Family Conflict On Employee Burnout*”. Sampel dipilih melalui metode *non-probability sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 48 karyawan. Pendekatan analisis yang digunakan adalah metode parsial dengan teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan *software SMART PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. *Work stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. *Work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*.

Jiang et al (2022) “*Research On The Influence Of The New Generation Staff ' S Work Stress On Job Burnout - The Regulating Effect Of Nervousness and*

Accountability”. Penelitian ini menggunakan *Empirical Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Work stress* berpengaruh positif terhadap *burnout*. *Nervousness* sebagai faktor psikologis negatif berpengaruh positif terhadap *job burnout*. *Accountability* sebagai faktor psikologis positif berpengaruh negatif terhadap *job burnout*. *Nervousness* dan *accountability* dapat mengatur hubungan *work stress* dan *job burnout*. *Nervousness* tidak bisa mengatur hubungan antara *work stress* dan *dehumanization*. *Accountability* tidak dapat mengatur hubungan antara *work stress* dan *emotional exhaustion*.

Nainggolan (2022) “Pengaruh *Job Insecurity*, Stres Kerja, Dan *Work-Family Conflict* Terhadap *Burnout* Karyawan Di PT *Lotte Shopping* Indonesia Cabang Medan”. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner yang disebarakan kepada karyawan pada PT *Lotte Shopping* Indonesia cabang Medan sejumlah 133 orang. Metode pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job insecurity* tidak berpengaruh terhadap *burnout*. Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. *Work-family conflict* berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*.

Budhiarti and Riyanto (2022) “*The Effect Of Burnout , Workload and Perceived Organizational Politic On Turnover Intention For Coal And Mineral Company Employees In Indonesia*”. Populasi penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di industri pertambangan batubara dan mineral di Indonesia. Dengan sampel sebanyak 150 pekerja. Metode datanya menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Workload* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. *Perceived organizational politic* berpengaruh terhadap *turnover intention*.

Laily et al (2022) “*The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Through Organizational Commitment*”. Populasi penelitian adalah tenaga kesehatan

di lima rumah sakit di Surabaya sebagai rujukan pasien Covid-19. Sampelnya berjumlah 100 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur dengan menggunakan program *Smart PLS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout syndrome* berpengaruh terhadap *turnover intention*. *Burnout syndrome* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment*. *Organizational commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. *Organizational commitment* memediasi hubungan antara *burnout syndrome* dan *turnover intention*.

Tontowi (2021) “*The Effect Of Job Satisfaction, Workload and Job Stress On Turnover Intention At CV Sarana Komunikasi Indonesia*”. Populasi penelitian ini sebanyak 320 karyawan dan 135 sampel dipilih dengan teknik proporsional *random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction*, *workload* dan *job stress* secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction*, *workload* dan *job stress* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Ramlah et al (2021) “*The Influence Of Compensation and Job Stress On Turnover Intention Through Mediation Of Job Satisfaction*”. Populasi penelitian ini sebanyak 106 karyawan dan menggunakan metode *sampling* jenuh untuk mengumpulkan data. Pengujian hipotesis menggunakan *path analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *compensation* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* memediasi secara signifikan antara *compensation* dan *job stress* terhadap *turnover intention*.

Ratnasari (2021) “*Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman*”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner kepada 100 responden dengan menggunakan *convenience sampling*. Analisis penelitian ini adalah regresi

berganda dengan menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Wahyono and Riyanto (2020) “*Effect Of Organizational Commitment, Job Stress, and Job Satisfaction On Turnover Intention*”. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada PT Satya Ardhia Angkasa yang berlokasi di Terminal 1, Terminal 2, dan Terminal 3 Bandara Soekarno–Hatta dengan Sampel sebanyak 100 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Metode analisis menggunakan pengujian asumsi klasik, validitas data, dan pengujian realitas serta pengujian hipotesis dengan teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan SPSS 23.0 *for windows*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational commitment* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

Saputro et al (2020) “*Effect Of Work Stress And Work Load On Burnout and Its Implementation In Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar)*”. Responden penelitian ini sebanyak 64 karyawan (seluruh populasi). Data dikumpulkan melalui wawancara dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*software SmartPls 3.0*) dan *matriks* korelasi antar dimensi (*software SmartPls 3.0*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap *burnout*. Stres kerja, beban kerja dan *burnout* secara parsial dan sekaligus mempengaruhi *turnover intention*. Efek mediasi *burnout* dari stres kerja terhadap *turnover intention*. *Burnout* tidak memediasi beban kerja pengaruh terhadap *turnover intention*.

Santi et al (2020) “*The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Using Organizational Commitment As An Intermediate Variable*”. Jenis penelitian ini

cross sectional dengan melibatkan 126 responden sesuai proporsi masing- masing unit dalam rumah sakit. Data dianalisis secara statistik menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout syndrome* berpengaruh signifikan terhadap *organizational commitment*. *Organizational commitment* berpengaruh signifikan terhadap *turnover turnover*. *Burnout syndrome* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Firmansyah and Damayanti (2019) “*The Effect Of Job Satisfaction, Work Stress, and Workload On the Turnover Intention of PT.”X” Sidoarjo*”. Metode yang dipilih untuk pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel. Sampel sejumlah 62 karyawan. Metode analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda melalui IBM SPSS versi 26 for windows. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *work stress* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover turnover*. Stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*. *Job satisfaction*, *work stress* dan *workload* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *turnover intention*.

Tabel 2. 1

Penelitian Terdahulu

No.	Nama, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil
1.	Dewi et al (2023) “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> Melalui <i>Burnout</i> Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate”.	X1 : Beban Kerja X2 : Stres Kerja Z : <i>Burnout</i> Y : <i>Turnover Intention</i>	<i>Path Analysis Smart Partial</i> <i>Least Square (PLS)</i>	- Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . - Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . - Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>burnout</i> . - Stres kerja berpengaruh

				<p>signifikan terhadap <i>burnout</i>.</p> <p>- <i>Burnout</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>- Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>Burnout</i>.</p> <p>- Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui <i>burnout</i>.</p>
2.	<p>Priyanto et al (2023)</p> <p>“<i>The Effect Of Workload and Job Stress On Turnover Intention at CV. Gudang Cell Tasikmalaya</i>”</p>	<p>X1 : Beban Kerja</p> <p>X2 : Stres Kerja</p> <p>Y : <i>Turnover Intention</i></p>	<i>Path Analysis</i>	<p>- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.</p> <p>- Beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>- Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>- Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> melalui stres kerja.</p>
3.	<p>Sari et al (2023)</p> <p>“<i>The Effect Of Job Insecurity and Job Stress On Turnover Intention With Job Satisfaction As A Mediation Variable</i>”</p>	<p>X1 : <i>Job Insecurity</i></p> <p>X2 : <i>Job Stress</i></p> <p>Z : <i>Job Satisfaction</i></p> <p>Y : <i>Turnover Intention</i></p>	<i>Structural Equation Modeling (SEM) with the Smart PLS program</i>	<p>- <i>Job insecurity</i> dan <i>job stress</i> berpengaruh dan signifikan terhadap <i>turnover Intention</i>.</p> <p>- <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> dan secara parsial dapat memediasi hubungan antara <i>job insecurity</i> dan <i>job stress</i>.</p>
4.	<p>Lineuwih et al (2023)</p> <p>“Pengaruh Beban Kerja,</p>	<p>X1 : Beban Kerja</p> <p>X2 : Stres Kerja</p> <p>X3 : <i>Work-Family</i></p>	Regresi linear berganda	<p>- Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap</p>

	Stres Kerja, Dan <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan”	<i>Conflict</i> Y : <i>Burnout</i>		<i>burnout.</i> - Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout.</i> - <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout.</i> - Secara simultan beban kerja , stres kerja, dan <i>work-family conflict</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>burnout.</i>
5.	Zuhri et al (2023) “Pengaruh Stres Kerja, Resilience Dan Faktor Demografi Terhadap <i>Burnout Syndrome</i> Pada Perawat <i>IGD</i> Selama Masa Post Covid 19”	X1 : Stres Kerja X 2 : <i>Resilience</i> X3 : Faktor Demografi Y : <i>Burnout</i>	Regresi linear berganda	- Stres kerja tidak berpengaruh terhadap terjadinya <i>burnout.</i> - <i>Resilience</i> berpengaruh negatif terhadap terjadinya <i>burnout.</i> - Jenis kelamin, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan masa kerja tidak berpengaruh terhadap terjadinya <i>burnout.</i> - Variabel usia memiliki pengaruh positif terhadap terjadinya <i>burnout.</i>
6.	Bulandari et al (2023) “ <i>The Influence Of Non-Physical Work Environment, Job Stress and Job Satisfaction On Turnover Intention Of Production Employees At Pt. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab.Indragiri Hulu</i> ”	X1 : <i>Non-Physical Work Environment</i> X2 : <i>Job Stress</i> X3 : <i>Job Satisfaction</i> Y : <i>Turnover Intention</i>	<i>SPSS for windows</i>	- <i>Non-Physical Work Environment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover Intention.</i> - <i>Job Stress</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover Intention.</i> - <i>Job Satisfaction</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover Intention.</i>
7.	Kurniawan and Susanto (2023)	X1 : <i>Job Stress</i> X2 : <i>Job</i>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	- <i>Job stress</i> berpengaruh positif signifikan

	“ <i>The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction and Emotional Intelligence On Turnover Intention</i> ”	<p><i>Satisfaction</i></p> <p>X3 : <i>Emotional Intelligence</i></p> <p>Y : <i>Turnover Intention</i></p>		<p>terhadap <i>turnover Intention</i>.</p> <p>- <i>Job satisfaction</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>- <i>Emotional intelligence</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
8.	<p>Purba and Simarmata (2023)</p> <p>“<i>Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Di Kota Medan</i>”</p>	<p>X : <i>Burnout</i></p> <p>Y : <i>Turnover Intention</i></p>	Regresi Linear Sederhana	- <i>Burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> .
9.	<p>Hadi and Adriansyah (2023)</p> <p>“<i>Effect Of Compensation, Working Condition and Burnout On Turnover Intention: Palm Oil Plantation In East Kalimantan Indonesia Case</i>”</p>	<p>X1 : <i>Compensation</i></p> <p>X2 : <i>Working Condition</i></p> <p>X3 : <i>Burnout</i></p> <p>Y : <i>Turnover Intention</i></p>	<i>Structural Equation Modell (SEM) and Amos Application</i>	<p>- <i>Compensation</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>- <i>Working Condition</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>- <i>Burnout</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
10.	<p>Febrianti and Darda (2022)</p> <p>“<i>The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Culture On Turnover Intention At Pt. Sddm</i>”</p>	<p>X1 : <i>Job Stress</i></p> <p>X2 : <i>Job Satisfaction</i></p> <p>X3 : <i>Organizational Culture</i></p> <p>Y : <i>Turnover Intention</i></p>	<i>Path Analysis and SmartPLS Program</i>	<p>- <i>Job stress</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>- <i>Job satisfaction</i> tidak berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.</p> <p>- <i>Organizational culture</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.</p>
11.	Immanuella et al (2022)	X1 : <i>Perceived Risk</i>	<i>Associative CrossSectional</i>	- <i>Perceived risk</i> berpengaruh positif signifikan terhadap

	<p>“Analysis Of The Effect Of Perceived Risk and Work Stress On Burnout With Work Motivation As Intervening Variables On Health Workers During Covid-19 Pandemic”</p>	<p>X2 : Work Stress Z : Motivation Y : Burnout</p>	<p>Design</p>	<p>burnout.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Work stress berpengaruh positif signifikan terhadap burnout. - Work motivation berpengaruh positif signifikan terhadap burnout. - Perceived risk berpengaruh positif signifikan terhadap work motivation. - Work stress berpengaruh negatif signifikan terhadap work motivation. - Secara simultan perceived risk, work stress dan work motivation secara bersamaan mempunyai efek terhadap burnout.
12.	<p>Michael and Ie (2022)</p> <p>“The Effect Of Job Insecurity, Work Stress, and Work-Family Conflict On Employee Burnout”</p>	<p>X1 : Job Insecurity X2 : Work Stress X3 : Work-Family Conflict Y : Burnout</p>	<p>Structural Equation Modeling (SEM) with the assist of SMART PLS software.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Job insecurity berpengaruh positif signifikan terhadap burnout. - Work stress berpengaruh positif signifikan terhadap burnout. - Work-family conflict berpengaruh positif signifikan terhadap burnout.
13.	<p>Jiang et al (2022)</p> <p>“Research On The Influence Of The New Generation Staff ' S Work Stress On Job Burnout - The</p>	<p>X : Work Stress Z1 : Nervousness Z2 : Accountability Y : Job Burnout</p>	<p>Empirical Analysis</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Work stress berpengaruh positif terhadap burnout. - Nervousness sebagai faktor psikologis negatif berpengaruh positif terhadap job burnout.

	<i>Regulating Effect Of Nervousness and Accountability”</i>			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Accountability</i> sebagai faktor psikologis positif berpengaruh negatif terhadap <i>job burnout</i>. - <i>Nervousness</i> dan <i>accountability</i> dapat mengatur hubungan <i>work stress</i> dan <i>job burnout</i>. - <i>Nervousness</i> tidak bisa mengatur hubungan antara <i>work stress</i> dan <i>dehumanization</i>. - <i>Accountability</i> tidak dapat mengatur hubungan antara <i>work stress</i> dan <i>emotional exhaustion</i>.
14.	Nainggolan (2022) “Pengaruh <i>Job Insecurity</i> , Stres Kerja, Dan <i>Work-Family Conflict</i> Terhadap <i>Burnout</i> Karyawan Di PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Medan”	<p>X1 : <i>Job Insecurity</i></p> <p>X2 : Stres Kerja</p> <p>X3 : <i>Work-Family Conflict</i></p> <p>Y : <i>Burnout</i></p>	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Job insecurity</i> tidak berpengaruh terhadap <i>burnout</i>. - Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i>. - <i>Work-family conflict</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i>.
15.	Budhiarti and Riyanto (2022) “ <i>The Effect Of Burnout , Workload and Perceived Organizational Politic On Turnover Intention For Coal And Mineral Company Employees In Indonesia</i> ”	<p>X1 : <i>Burnout</i></p> <p>X2 : <i>Workload</i></p> <p>X3 : <i>Perceived Organizational Politic</i></p> <p>Y : <i>Turnover Intention</i></p>	Regresi Linear Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Burnout</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - <i>Workload</i> berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - <i>Perceived organizational politic</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.
16.	Laily et al (2022)	<p>X : <i>Burnout Syndrome</i></p> <p>Z :</p>	<i>Path Analysis dengan Smart PLS program</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Burnout syndrome</i> berpengaruh terhadap <i>turnover intention</i>.

	“ <i>The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Through Organizational Commitment</i> ”	<i>Organizational Commitment</i> <i>Y : Turnover Intention</i>		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Burnout syndrome</i> berpengaruh negatif terhadap <i>organizational commitment</i>. - <i>Organizational commitment</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>. - <i>Organizational commitment</i> memediasi hubungan antara <i>burnout syndrome</i> dan <i>turnover intention</i>.
17.	Tontowi (2021) “ <i>The Effect Of Job Satisfaction, Workload and Job Stress On Turnover Intention At CV Sarana Komunikasi Indonesia</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> <i>X1 : Job Satisfaction</i> <i>X2 : Workload</i> <i>X3 : Job Stress</i> <i>Y : Turnover Intention</i> 	Regresi Berganda	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Job satisfaction, workload</i> dan <i>job stress</i> secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - <i>Job satisfaction, workload</i> dan <i>job stress</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i>.
18.	Ramlah et al (2021) “ <i>The Influence Of Compensation and Job Stress On Turnover Intention Through Mediation Of Job Satisfaction</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> <i>X1 : Compensation</i> <i>X2 : Job Stress</i> <i>Z : Job Satisfaction</i> <i>Y : Turnover Intention</i> 	<i>Path Analysis</i>	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Compensation</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - <i>Job stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - <i>Job satisfaction</i> memediasi secara signifikan antara <i>compensation</i> dan <i>job stress</i> terhadap <i>turnover intention</i>.
19.	Ratnasari (2021) “ <i>Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity</i> ”	<ul style="list-style-type: none"> <i>X1 : Burnout</i> <i>X2 : Job Insecurity</i> <i>Y : Turnover</i> 	Regresi Berganda dengan SPSS	<ul style="list-style-type: none"> -<i>Burnout</i> berpengaruh negatif signifikan terhadap <i>turnover intention</i>. - <i>Job insecurity</i>

	Terhadap <i>Turnover Intention</i> Salesman”	<i>Intention</i>		berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
20.	Wahyono and Riyanto (2020) “ <i>Effect Of Organizational Commitment, Job Stress, and Job Satisfaction On Turnover Intention</i> ”	X1 : <i>Organizational Commitment</i> X2 : <i>Job Stress</i> X3 : <i>Job Satisfaction</i> Y : <i>Turnover Intention</i>	<i>Regresi linier Berganda</i> dengan SPSS 23.0	- <i>Organizational commitment</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Job stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
21.	Wahyono and Riyanto (2020) “ <i>Effect Of Work Stress and Work Load On Burnout And Its Implementation In Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar)</i> ”	X1 : <i>Stres Kerja</i> X2 : <i>Beban Kerja</i> Y1 : <i>Burnout</i> Y2 : <i>Turnover Intention</i>	<i>Path analysis (software SmartPls 3.0)</i> dan <i>correlation matrix between dimensions (software SmartPls 3.0)</i> .	-Stres kerja dan beban kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap <i>burnout</i> . -Stres kerja, beban kerja dan <i>burnout</i> secara parsial dan sekaligus mempengaruhi <i>turnover intention</i> . -Efek mediasi <i>burnout</i> dari stres kerja terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Burnout</i> tidak memediasi beban kerja pengaruh terhadap <i>turnover intention</i> .
22.	Santi et al (2020) “ <i>The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Using Organizational Commitment As An Intermediate Variable</i> ”	X : <i>Burnout Syndrome</i> Z : <i>Organizational Commitment</i> Y : <i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda	- <i>Burnout syndrome</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>organizational commitment</i> . - <i>Organizational commitment</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover turnover</i> . - <i>Burnout syndrome</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap

				<i>turnover intention.</i>
23.	Firmansyah and Damayanti (2019) “ <i>The Effect Of Job Satisfaction, Work Stress, and Workload On the Turnover Intention of PT.”X</i> ” Sidoarjo”	X1 : <i>Job Satisfaction</i> X2 : <i>Work Stress</i> X3 : <i>Workload</i> Y : <i>Turnover Intention</i>	Regresi Linier Berganda melalui IBM SPSS versi 26	- <i>Job satisfaction</i> dan <i>work stress</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover turnover</i> . - Stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>Job satisfaction</i> dan <i>work stress</i> secara parsial berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover turnover</i> . - Stres kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> . - <i>Job satisfaction, work stress</i> dan <i>workload</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention.turnover intention</i> . - <i>Job satisfaction, work stress</i> dan <i>workload</i> mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .

Sumber : Data diolah 2023

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel, lokasi dan objek penelitian. Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu stres kerja sebagai variabel independen, *burnout* sebagai variabel mediasi, dan *turnover intention* sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan di perusahaan industri farmasi yaitu di PT. Balatif dimana masih belum ada yang meneliti terkait stres kerja, *burnout* dan *turnover intention* di perusahaan industri farmasi dan pada lokasi tersebut masih jarang digunakan sebagai tempat penelitian. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Balatif yang berjumlah 123 karyawan.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Stres Kerja

2.2.1.1 Pengertian Stres Kerja

Secara harfiah dalam literatur terdapat banyak definisi stres yang dijelaskan oleh para ahli. Stres berkaitan dengan hal-hal negatif seperti tuntutan dan kendala yang dihadapi oleh seseorang. Menurut Robbins (2016) Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. Stres sering dikaitkan dengan tuntutan (*demand*) dan sumber daya (*resources*). Tuntutan berupa tanggung jawab, tekanan, kewajiban, dan bahkan ketidakpastian yang dihadapi seseorang ditempat kerja, sedangkan sumber daya berupa hal-hal yang berada dalam kontrol seorang individu yang dapat digunakan untuk memenuhi tuntutan (Daenuri and Pitri, 2020)

Menurut Ivancevich et al (2006) stres adalah suatu respon adaptif oleh perbedaan individu yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau peristiwa dan yang menempatkan tuntutan khusus terhadap seseorang. Khusus tersebut berarti tidak biasa, secara fisik atau psikologis seseorang merasa terancam atau terbebani secara berlebihan karena dihadapkan dengan kejadian yang berada diluar pengalaman seseorang. Definisi stres tersebut sejalan dengan pendapat Sopiha (2008) yang menyatakan stres kerja adalah suatu respon adaptif terhadap suatu situasi yang dirasakan menantang atau mengancam seseorang. Orang yang merasa stres karena terlalu banyak pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan yang dilakukan, beban informasi yang terlalu berat atau karena mengikuti perkembangan zaman. Kejadian-kejadian tersebut menimbulkan *distress* yaitu derajat penyimpangan fisik, psikis dan perilaku dari fungsi yang sehat.

Mangkunegara (2005) menyatakan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya. Perasaan tertekan tersebut

disebabkan karena tuntutan tugas yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan kelelahan secara emosional dan dapat menimbulkan gejala mental, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa *rileks*, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan, selain itu menurut (Handoko, 2011) stres kerja dapat mempengaruhi proses berpikir seseorang dan cenderung menganggap pekerjaan sebagai beban. Mengacu pada beberapa definisi ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah segala sesuatu dapat berupa gangguan fisik dan psikologis yang dialami seseorang saat menghadapi kendala, tuntutan serta tekanan dalam pekerjaannya.

2.2.1.2 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja dalam penelitian ini diambil dari penyebab terjadinya stres kerja. Menurut Robbins (2016) terdapat 3 kategori penyebab stres kerja antara lain:

1) Faktor Lingkungan

Kondisi lingkungan yang tidak pasti dan selalu dinamis dapat mempengaruhi tingkat terjadinya stres karyawan dalam organisasi. Dalam faktor lingkungan terdapat 3 tipe sebagai berikut:

a. Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan siklus bisnis menciptakan ketidakpastian ekonomi pada suatu negara. Ketika keadaan ekonomi memburuk, maka dapat mempengaruhi keadaan ekonomi dalam suatu organisasi, sehingga dapat menyebabkan karyawan merasa cemas akan keberlangsungan pekerjaan mereka.

b. Ketidakpastian Politik

Sistem politik yang stabil di suatu negara akan membawa perubahan positif jika dilaksanakan secara tertib dan teratur. Namun

apabila ancaman dan perubahan politik yang mempengaruhi pekerjaan karyawan, maka hal tersebut dapat menyebabkan timbulnya stres.

c. Ketidakpastian Teknologi

Perkembangan teknologi yang semakin pesat menciptakan inovasi-inovasi baru di dunia teknologi menuntut karyawan untuk dapat beradaptasi dengan perkembangan tersebut. Jika karyawan tidak dapat mengikuti perkembangan tersebut, maka akan tertinggal. Sehingga teknologi menjadi ancaman tersendiri bagi karyawan, hal itu dapat memicu timbulnya stres.

2) Faktor Organisasional

Terdapat banyak faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan terjadinya stres kerja, antara lain adalah:

a. Tuntutan Tugas

Faktor ini berkaitan dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (tingkat kemandirian, variasi tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja dan tata ruang kerja secara fisik.

b. Tuntutan Peran

Faktor ini berkaitan dengan tuntutan yang diberikan kepada karyawan dalam menjalankan peran atau posisinya didalam organisasi. Dalam menjalankan perannya karyawan sering mengalami konflik peran yang dapat menciptakan ekspektasi yang akan sulit untuk mendamaikan atau memuaskannya. Beban peran yang berlebihan terjadi ketika karyawan diharapkan untuk melakukan lebih banyak batas waktu.

c. Tuntutan *Interpersonal*

Faktor ini berasal dari tekanan maupun gangguan yang diciptakan oleh para karyawan lainnya. Kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja dan

hubungan *interpersonal* yang buruk dapat menyebabkan stres kerja, terutama bagi karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi.

3) Faktor Pribadi

Faktor-faktor dari internal seseorang yang dapat menyebabkan stres kerja antara lain yaitu:

a. Masalah Keluarga

Permasalahan didalam keluarga dapat mengganggu fokus seorang karyawan saat bekerja. Masalah seperti kesulitan pernikahan, putusnya hubungan yang dekat dan permasalahan dengan anak-anak dapat menimbulkan stres dan dibawa ke tempat kerja, sehingga mengalami stres kerja.

b. Masalah Ekonomi

Permasalahan ekonomi yang dihadapi seorang karyawan dapat berasal dari sumber keuangan, hutang dan bahkan ada karyawan yang merasa bahwa gaji mereka masih kurang dan jauh dari apa yang mereka berikan pada perusahaan. Hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja dan mengganggu konsentrasi saat bekerja.

c. Kepribadian

Kepribadian seseorang merupakan sifat dasar yang dimiliki individu, dapat menjadi penyebab terjadinya stres kerja, dalam artian stres kerja bisa jadi sebenarnya berasal dari dalam diri seseorang yang cenderung menghadapi masalah secara negatif.

2.2.1.3 Dampak Stres Kerja

Stres berdampak pada produktivitas karyawan saat bekerja yang mana dapat merugikan perusahaan karena kurang maksimalnya karyawan dalam menjalankan tugasnya. Dalam stres terdapat reaksi bersifat psikis maupun fisik. Menurut Lubis

(2006) dalam Vanchapo (2020) stres kerja dapat mengakibatkan hal-hal sebagai berikut:

1) Stres Kerja Fisik

Akibat stres pada fisik mudah dikenali. Terdapat sejumlah penyakit yang disanyilir karena orang tersebut mengalami stres yang cukup tinggi dan berkepanjangan, diantaranya adalah penyakit jantung, bisul, tekanan darah tinggi dan sakit kepala.

2) Stres Kerja Psikologis

Dampak stres pada aspek psikis bisa dikenali diantaranya ketidakpuasan kerja, depresi, kelelahan, kemurungan dan kurang bersemangat dalam bekerja.

2.2.1.4 Gejala-gejala Stres Kerja

Menurut Robbins and Judge (2008) mengungkapkan terdapat 3 gejala stres kerja, antara lain sebagai berikut:

1) Gejala Fisiologis

Gejala ini merupakan gejala fisik yang meliputi seperti meningkatnya detak jantung dan pernapasan. Meningkatnya tekanan darah, sakit kepala serta dapat menimbulkan serangan jantung.

2) Gejala Psikologis

Gejala ini merupakan gejala yang timbul dari psikis individu yang meliputi ketegangan, kecemasan, kejengkelan, kejenuhan, dan sikap yang suka menunda-nunda pekerjaan.

3) Gejala Perilaku

Gejala ini merupakan gejala yang berkaitan dengan perilaku seseorang dengan ditandai perubahan perilaku dalam bekerja seperti perubahan dalam tingkat produktivitas kerja, sering absen dan perputaran karyawan. Selain itu juga mengalami perubahan dalam kebiasaan makan, pola merokok, konsumsi

alkohol, bicara yang gagap, serta kegelisahan dan ketidakteraturan waktu tidur.

2.2.1.5 Strategi Manajemen Stres Kerja

Robbins and Judge (2008) mengungkapkan bahwa terdapat 2 pendekatan dalam mengelola stres kerja antara lain yaitu:

1) Pendekatan Individu

Seorang karyawan memiliki tanggung jawab pribadi untuk mengurangi tingkat stres yang dialaminya. Strategi individu yang telah terbukti efektif untuk mengurangi stres yaitu dengan:

a. Penerapan Manajemen Waktu

Terdapat banyak orang yang tidak pandai dalam mengatur waktu mereka sehingga dalam menjalankan tugasnya mengalami keteteran. Jika seseorang dapat mengatur waktunya secara teratur dapat membantu menyelesaikan tugasnya dengan tepat. Karena itu pemanfaatan prinsip-prinsip dasar manajemen waktu dapat membantu seseorang mengatasi ketegangan akibat tuntutan kerja secara baik. Beberapa prinsip manajemen waktu yang banyak dipraktikkan adalah:

- (1) Membuat daftar kegiatan harian yang harus diselesaikan.
- (2) Memprioritaskan kegiatan berdasarkan tingkat kepentingan dan urgensi.
- (3) Menjadwalkan kegiatan menurut prioritas yang telah disusun.
- (4) Memahami siklus harian dan menangani pekerjaan yang paling banyak menuntut dalam siklus kerja tertinggi ketika seseorang dalam keadaan paling siap dan produktif.

b. Meningkatkan Latihan Fisik

Terdapat banyak latihan fisik yang dapat dilakukan. Olahraga nonkompetisi seperti *aerobic*, jalan kaki, *jogging* dan naik sepeda

direkomendasikan untuk mengatasi tingkat stres yang berlebihan pada seseorang. Karena latihan fisik tersebut dapat memperbaiki kapasitas jantung, meununkan detak jantung saat istirahat, memberikan hiburan mental dari tekanan kerja, dan menawarkan saran untuk sejenak keluar dari sistem.

c. Pelatihan Relaksasi

Seseorang dapat mengajari diri mereka untuk mengurangi ketegangan melalui beberapa teknik relaksasi seperti meditasi, *hypnosis*, dan *biofeedback* (teknik pengendali fisiologis). Tujuan pelatihan ini untuk mencapai keadaan relasasi yang dalam, dimana seseorang secara fisik merasa santai dan mampu melepaskan ketegangan dan memberi rasa damai yang nyata.

d. Perluasan Jaringan Dukungan Sosial

Memperluas jaringan dukungan sosial dapat menjadi sarana untuk dapat mengurangi stres seseorang. Dukungan sosial berupa dari keluarga, teman dan rekan kerja sebagai saluran untuk diajak berbicara saat tingkat stres cukup tinggi.

2) Pendekatan Organisasional

Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja didalam organisasi karena tuntutan tugas dan tuntutan peran yang dikendalikan oleh manajemen organisasi. Faktor tersebut dapat di modifikasi dengan cara antara lain:

a. Seleksi individu dan penempatan kerja yang lebih baik

Keputusan-keputusan seleksi dan penempatan kerja harus mempertimbangkan bahwa setiap orang memiliki cara dan persepsi yang berbeda dalam menganggapi situasi pemicu stres. Organisasi tidak semestinya membatasi perekrutan hanya pada individu-individu yang berpengalaman dengan pusat kendali internal, tetapi individu-individu

seperti ini biasanya lebih baik dalam beradaptasi terhadap pekerjaan dengan tingkat stres inheren tinggi.

b. Pelatihan

Pelatihan dapat meningkatkan kemampuan karyawan, sehingga dengan melaksanakan pelatihan dapat meningkatkan keyakinan diri seorang individu dengan demikian dapat memperkecil kendala pekerjaan.

c. Penetapan tujuan *realistis*

Seseorang akan dapat bekerja lebih baik jika memiliki tujuan yang spesifik yang dipandang dapat dicapai memperjelas ekspektasi kinerja serta menerima *feedback* mengenai progress pencapaian mereka dalam bekerja. Karena penetapan tujuan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja.

d. Pendesainan ulang pekerjaan

Mendesain ulang pekerjaan untuk memberi karyawan tanggung jawab yang lebih besar, pekerjaan yang lebih bermakna, otonomi yang lebih banyak, dan *feedback* yang meningkat. Faktor tersebut memberi karyawan kendali lebih besar atas kegiatan kerja dan memperkecil ketergantungan mereka pada orang lain. Tetapi tidak semua karyawan menginginkan pekerjaan yang lebih sulit. Maka desain ulang yang tepat bagi karyawan yang kebutuhan tumbuhnya rendah adalah dengan tanggung jawab yang lebih sedikit dan spesialisasi yang meningkat.

e. Peningkatan keterlibatan karyawan

Memberi para karyawan hak suara dalam pengambilan keputusan yang berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Jadi para manajer sebaiknya mempertimbangkan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan dengan meningkatkan kendali yang dipegang karyawan dan mengurangi stres peran.

f. Perbaikan dalam komunikasi organisasi

Meningkatkan komunikasi organisasi formal dengan karyawan dapat menurunkan ketidakpastiaan karena dapat meminimalisir konflik peran. Manajemen dapat menggunakan komunikasi efektif sebagai sarana untuk membentuk persepsi karyawan.

- g. Penawaran cuti panjang (biasanya untuk penelitian, kuliah atau bepergian)

Pemberian cuti panjang pada karyawan dapat membangkitkan kembali para karyawan yang mungkin menemui kebuntuan.

- h. Penyelenggaraan program-program kesejahteraan perusahaan

Program-program seperti ini berfokus pada kondisi fisik dan mental karyawan secara keseluruhan. Asumsi yang mendasari sebagian besar program ini adalah karyawan perlu meneria tanggung jawab pribadi atas kesehatan fisik dan mental mereka.

2.2.1.6 Stres Kerja dalam Islam

Manusia merupakan ciptaan Allah SWT yang mempunyai akal dan pikiran. Untuk mencukupi kehidupan sehari-hari nya manusia harus bekerja. Bekerja dalam islam tidak hanya untuk mencari materi untuk mencukupi kehidupan, namun bekerja merupakan salah satu ibadah yang diperintahkan allah kepada seluruh umat manusia untuk bekal dunia dan akhirat, serta memberi pelajaran kepada seseorang untuk dapat menempatkan diri di lingkungan tempat kerja dan menjalin hubungan terhadap sesama manusia lainnya (Mariana, 2018). Di dunia kerja setiap individu telah diberi tugasnya masing, namun pada saat ini tuntutan pekerjaan membuat sebagian individu merasa stres karena beban dan tekanan yang diberikan oleh organisasi. Perasaan stres membuat individu merasakan rasa lelah secara psikis, sehingga menganggap bahwa pekerjaannya adalah beban. Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuwono (2010) menjelaskan bahwa dalam islam stres merupakan sebagian cobaan Allah SWT tertuang dalam firman Allah SWT Surah Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ (سورة البقرة: 155).

Artinya: “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar”.(QS. Al-Baqarah: 155).

Ayat di atas dalam tafsir fi zhilali al-quran menurut Sayyid Qutb (Qutb 1968) menjelaskan menempa jiwa menggunakan keterpurukan dan mengujinya menggunakan ketakutan, kelaparan, kesengsaraan dan kehancuran harta, kehidupan dan penghidupan. Hal ini merupakan kondisi bagi orang beriman agar imannya meningkat terhadap tugas dan tanggung jawab yang wajib mereka penuhi. Sejalan dengan Sayyid Qutb, Quraish Shihab (M. Q. Shihab 2002b) dalam tafsir Al-Mishbah berpendapat bahwa ujian yang dihadapi manusia pada hakikatnya sedikit, dibandingkan dengan imbalan dan ganjaran yang didapatkan. Bentuk ujian yang dimaksud tersebut adalah rasa takut, cemas, keresahan hati, kekurangan harta, dan jiwa. Selain itu Quraish Shihab juga mengatakan takut menghadapi ujian adalah pintu gerbang menuju kegagalan (Ulfatul, 2023).

Di tinjau dari makna dan tafsir Surah Al-Baqarah ayat 155 dapat disimpulkan bahwa stres yang merupakan keadaan psikologis ataupun fisik seseorang dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya yang dianggap sebagai beban. Keadaan tersebut merupakan ujian/cobaan dari Allah SWT. Oleh karena itu sebagai orang yang beriman kita harus senantiasa percaya bahwa stres kerja yang dijadikan beban tersebut sesuai dengan batas kemampuan kita, maka dari itu kita harus menjalani dengan ikhtiar dan ikhlas karena dibalik semua itu ada pahala kebaikan atas apa yang kita lakukan dengan baik. Karena ujian yang diberikan oleh Allah SWT tidak sebanding dengan pahala/ganjaran yang diberikan kepada kita.

Dalam hadis riwayat Ath- Thabrani yang berbunyi:

مَنْ أَمْسَى كَأَلَا مِنْ عَمَلٍ يَدِيهِ أَمْسَى مَغْفُورًا لَهُ (رواه الطبراني)

Artinya : “Barangsiapa yang di waktu sore merasa capek (lelah) lantaran pekerjaan kedua tangannya (mencari nafkah) maka di saat itu diampuni dosa baginya.” (HR. Thabrani)

Pada hadist tersebut dijelaskan bahwa seorang hamba yang merasa lelah atas pekerjaannya akan diampuni dosa baginya. Ditinjau dari makna hadist yang diriwayatkan oleh Ath- Thabrani tersebut stres yang berasal dari tuntutan pekerjaan yang membuat seseorang merasa lelah, maka dia akan diampuni dosanya. Oleh karena itu kita sebagai orang beriman jangan sampai putus asa akibat beban kerja yang diberikan atasan, karena itu sudah menjadi tanggung jawab sebagai karyawan/pegawai.

2.2.2 Burnout

2.2.2.1 Pengerian Burnout

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh Herbert Freudenberger (1974) yang mengamati keadaan terkurasnya energi dan hilangnya komitmen dan motivasi di kalangan relawan layanan manusia dan layanan kesehatan yang dikaitkan dengan gejala psikologis dan fisiologis. Gejala psikologis berupa cepat tersinggung, rasa lelah, kehilangan kharisma, dan persepsi bahwa setiap orang di sekitar berencana untuk menipu dirinya. Gejala fisiologis yang muncul antara lain berupa sakit kepala kronis dan pilek, sulit tidur, penurunan berat badan. Dari hasil penelitiannya menyatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi individu yang mengalami sindrom psikologis yaitu kelelahan secara fisik ataupun secara mental yang disebabkan oleh tuntutan yang berlebihan secara emosional. Pernyataan tersebut sejalan dengan pendapat Maslach et al (1997) yang menyatakan *burnout* merupakan kelelahan emosional didefinisikan sebagai keadaan kelelahan fisik dan emosional kronis yang diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan dan terjadi secara terus menerus,

Biasanya diwujudkan dalam bentuk kelelahan dan kekurangan energi untuk melakukan fungsi kerja. Karyawan yang mengalami masalah ini cenderung merasa kewalahan dan lelah secara emosional terutama ketika mereka menghadapi beban kerja yang memerlukan banyak waktu dan energi untuk melaksanakannya (Hur and Moon, 2014)

Menurut Ivancevich et al (2006) *burnout* adalah suatu proses psikologis yang dibawa oleh stres pekerjaan sehingga menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan penurunan pencapaian. Biasanya *burnout* dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang terus menerus. Karena bersifat psikologis secara fisik misalnya mudah pusing, tidak dapat konsentrasi, gampang sakit dan biasanya bersifat kumulatif. Menurut Ratnasari (2021) *burnout* merupakan suatu kondisi psikologis yang dialami individu akibat dari timbulnya stres dalam jangka waktu yang lama dan dengan intensitas yang cukup tinggi, yang ditandai dengan kelelahan fisik, mental dan emosional, serta rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri yang mengakibatkan individu merasa terpisah dari lingkungannya. Mengacu pada beberapa definisi ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *burnout* adalah suatu kondisi psikologis dan fisiologis individu yang mengalami kelelahan secara mental ataupun fisik yang terjadi secara terus menerus

2.2.2.2 Indikator *Burnout*

Terdapat 3 indikator pengukuran *burnout* menurut (Ivancevich et al, 2006) antara lain yaitu:

- 1) Kelelahan emosi

Keadaan ini ditandai dengan mudahnya merasa terkuras akibat pekerjaan yang dilakukan, merasa lelah di pagi hari, frustrasi dan tidak ingin bekerja dengan orang lain.

- 2) Perubahan kepribadian

Keadaan ini ditandai dengan menjadi keras/tidak sensitif karena pekerjaan, memperlakukan orang seperti objek, tidak peduli dengan apa yang terjadi pada orang lain, dan merasa orang lain menyalahkannya.

3) Pencapaian pribadi yang rendah

Keadaan ini ditandai dengan seorang individu yang tidak dapat berhadapan dengan masalah secara efektif, tidak memiliki pengaruh positif terhadap orang lain, tidak mampu memahami masalah orang lain dan mengidentifikasi diri dengan mereka, dan tidak lagi merasa semangat dalam bekerja.

2.2.2.3 Karakteristik *Burnout*

Menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron (1997) dalam Ratnasari (2021) menyatakan beberapa karakteristik *burnout* antara lain yaitu:

1) *Physical exhaustion*

Pada kondisi ini karyawan merasa energinya menurun dan merasa sangat lelah hingga mengalami gangguan fisik seperti sakit kepala, kurang tidur, dan perubahan kebiasaan makan.

2) *Emotional exhaustion*

Pada kondisi ini karyawan merasa depresi, tidak tertolong, dan merasa terjebak dalam pekerjaan.

3) *Mental exhaustion*

Pada kondisi ini karyawan menjadi sinis dengan orang lain, berperilaku negatif dan cenderung tidak *respect* pada diri sendiri, pekerjaan, organisasi, dan bahkan pada seluruh kehidupannya.

4) *Low personal accomplishment*

Pada kondisi ini karyawan merasa tidak mendapat pencapaian yang besar di masa lalu, dan menganggap bahwa tidak akan sukses di masa depan.

2.2.2.4 Ciri-ciri *Burnout*

Menurut Pines & Aronson (1989) dalam Ratnasari (2021) terdapat beberapa ciri-ciri umum *burnout* antara lain yaitu:

- 1) Sakit fisik dengan dicirikan seperti sakit kepala, demam, sakit punggung, tegang pada otot leher dan bahu, sering flu, susah tidur, rasa letih yang kronis.
- 2) Kelelahan emosi dengan dicirikan seperti bosan, mudah tersinggung, sinisme, suka marah, gelisah, putus asa, sedih, tertekan, tidak berdaya.
- 3) Kelelahan mental dengan dicirikan seperti acuh tak acuh pada lingkungan, sikap negatif terhadap orang lain, konsep diri rendah, putus asa dengan jalan hidup, merasa tidak berharga.

2.2.2.5 Dampak *Burnout*

Ratnasari (2021) menjelaskan bahwa dampak *burnout* terbagi menjadi 2 antara lain:

1) Individu

Menurut Jackson dalam Jewell dan Siegall (1998) akibat *burnout* bagi individu adalah memburuknya kualitas hubungan rumah tangga, masalah kesehatan dan hubungan yang buruk dengan rekan kerja. Kemudian Rostiana dalam Gunarsa (2004) menjelaskan beberapa akibat *burnout* bagi individu yang disebut dengan manifestasi *burnout* diantaranya adalah meningkatnya penggunaan kopi dan alkohol, munculnya problem dalam hubungan seksual, masalah kesehatan secara fisik seperti sakit kepala, mual, nyeri otot, kehilangan selera makan, napas yang pendek dan gangguan tidur.

2) Organisasi

Akibat *burnout* bagi organisasi menurut Jackson dalam Jewell dan Siegall (1998) adalah pemberian pelayanan yang rendah bagi pelanggan (*klien* ataupun pasien), rendahnya keterlibatan kerja dan meningkatnya orang yang pindah kerja. Individu yang menderita *burnout* bisa jadi mencari peran

administrasi dimana mereka berlindung pada pekerjaan diantara tumpukan surat-surat dan dokumen. Selain itu menurut Maslach dan Jackson (1981) *burnout* dapat menimbulkan kemerosotan kualitas ketelitian individu terhadap tugas yang diberikan oleh atasan.

2.2.2.6 Burnout dalam Islam

Pada saat bekerja seseorang pasti mengalami kelelahan atas tuntutan pekerjaannya. Kelelahan yang terjadi secara terus menerus dan dalam jangka waktu lama akan berakibat pada psikis seseorang yang mana seorang individu akan merasa jenuh (*burnout*) jika dibiarkan akan cenderung menjadikan sikap dan tingkah laku seseorang berubah menjadi negatif dalam merespon pekerjaannya (Maharani, 2018). Pada penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2018) menjelaskan bahwa dalam islam *burnout* merupakan keadaan kekhawatiran berlebih yang menyebabkan individu merasa bersedih, tertuang dalam firman Allah SWT Surah Yunus ayat 62:

أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ۗ (سورة يونس: 62).

Artinya: “Ingatlah wali-wali Allah itu, tidak ada rasa takut pada mereka dan mereka tidak bersedih hati”. (QS. Yunus: 62).

Pada Surah Yunus ayat 62 menerangkan tidak mempunyai rasa cemas ataupun sedih bagi sekelompok orang. Sekelompok itu diberi pemberian oleh Allah SWT berupa tidak punya punya rasa cemas atau sedih tersebut sebagai waliyullah (Ephrant, 2013 dalam Fery, 2023). Ayat 62 Surah Yunus tersebut dalam tafsir al- ahzar menurut Hamka (Hamka 2019) menjelaskan “ketahuilah bahwasanya waliyullah itu tidak ada rasa ketakutan di dalam diri mereka dan merekapun tidak akan berduka cita” ayat tersebut diawali dengan alaa yang berarti: ketahuilah hal ini sebagai suatu peringatan dan untuk menghapus rasa bimbang untuk mencapai sebuah derajat yang mulia yaitu waliyullah.

Dalam tafsir Al-Mishbah Quraish Shihab (Shihab 2002) menjelaskan ingatlah sesungguhnya waliyullah adalah orang yang selalu taat kepada Allah SWT. Dan

mereka dicintai olehnya sebagaimana para auliya mencintainya, merekapun tidak mempunyai rasa cemas akan kehinaan yang ada di dunia, maupun siksaan di akhirat. Merekapun tidak bersedih walaupun tidak mendapatkan kenikmatan dunai karena waliyullah mendapatkan hal yang lebih istimewa dan terlebih mereka di sisi Allah SWT. Dalam tafsir Kementrian Agama (Kementrian Agama, 2010) ayat 62 Surah Yunus Allah menarik perhatian umat islam supaya mereka semua menyadari waliyullah tidak mempunyai rasa kesedihan di lubuk hati mereka dan mereka merupakan hamba Allah SWT yang selalu taat terhadap perintah dan larangannya.

Di tinjau dari makna dan tafsir Surah Yunus ayat 62 dapat disimpulkan bahwa *burnout* yang merupakan kekahawatiran berlebih menyebabkan seseorang merasa sedih terus menerus dalam melakukan pekerjaannya. Orang yang beriman tidak ada di dalam hatinya kesedihan yang berlarut. Karena di dalam hati mereka ada Allah SWT dan mereka merasa tenang dalam menghadapi hal apapun termasuk dalam pekerjaannya.

2.2.3 Turnover Intention

2.2.3.1 Pengertian Turnover Intention

Turnover intention terdiri dari dua kata yaitu *intention/intensi* yang berarti niat atau keinginan seseorang yang timbul untuk melakukan sesuatu, sedangkan *turnover* dapat diartikan sebagai berhentinya seorang karyawan dari organisasi atau tempat bekerjanya. Menurut Zeffane (1994) *turnover intention* merupakan keinginan karyawan untuk keluar dari tempat bekerjanya secara sukarela. Pendapat tersebut sejalan dengan Mobley (2011) *Turnver Intention* yang mendefinisikan *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari tempat kerjanya yang sekarang ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh beberapa faktor seperti gaji, rendahnya kesempatan belajar dan pelatihan, kurangnya promosi dan ruang pengembangan individu, hubungan interpersonal, stres kerja, pengaruh sibuk bekerja, kondisi kerja,

lingkungan keluarga, perwujudan nilai individu dan suasana penelitian ilmiah (Sun et al, 2013 dalam Ratnasari, 2021)

Menurut Mathis and Jackson (2011) *turnover intention* adalah suatu proses ketika karyawan meninggalkan organisasi dan posisi pekerjaannya dan posisi tersebut harus digantikan oleh orang lain. *Turnover* merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang mana mengacu pada kenyataan bahwa karyawan meninggalkan atau pindah dari sebuah organisasi. *Turnover* dapat berupa pengunduran diri, perpindahan dari suatu organisasi dan pemberhentian. Sedangkan *turnover intention* mengacu pada kelanjutan hubungan antara karyawan dengan organisasi yang belum diwujudkan dalam tindakan pasti untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Robbis (2015) dalam Bulandari et al (2023) menyatakan *turnover intention* merupakan tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan meninggalkan perusahaan baik secara sukarela maupun tidak sukarela yang disebabkan oleh kurang menariknya pekerjaan yang sedang dijalani saat ini dan tersedianya alternatif pekerjaan lain. Rivai and Sagala (2011) menyimpulkan setiap organisasi harus melakukan kegiatan pengembangan agar mampu melakukan perisapan berupa pencegahan terhadap *turnover intention* karyawan yang sulit di prediski. Karena *turnover intention* memiliki dampak negatif terhadap organisasi yaitu ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja, menurunnya produktivitas karyawan, suasana kerja tidak kondusif (Priyanto et al, 2023). Selain itu juga meningkatnya pengeluaran untuk manajemen sumber daya manusia karena menimbulkan biaya perekrutan, biaya pelatihan dan juga dapat menyebabkan kurangnya efektif dalam pencapaian tujuan organisasi karena kehilangan karyawan yang berpengalaman (Hadi and Adriansyah, 2023). Mengacu pada beberapa definisi ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah keinginan seorang individu untuk keluar dari pekerjaannya untuk mendapatkan pekerjaan lain yang lebih baik dengan beberapa pertimbangan yang telah di tetapkan.

2.2.3.2 Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2011) menyatakan terdapat beberapa indikator *turnover intention* antara lain yaitu:

1) Thingking of quitting

Kecenderungan individu dalam berpikir untuk keluar dari organisasi tempat bekerjanya sekarang. Biasanya keadaan ini timbul akibat adanya ketidakpuasan kerja yang dirasakan, sehingga menimbulkan pemikiran untuk keluar dari tempat kerjanya.

2) Intention to search for alternatif

Keinginan individu akan mencari pekerjaan baru di organisasi lain. sering disebut pencarian alternatif pekerjaan. Jika individu sudah sering berpikir untuk keluar dari pekerjaan atau tidak ingin melanjutkan pekerjaannya yang sekarang, maka mereka akan mulai mencari alternatif pekerjaan lain di luar yang menurutnya lebih baik.

3) Intention to quit

Keinginan individu untuk berpisah atau meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Karyawan pada tahap ini biasanya sudah menemukan pekerjaan lain yang menurutnya lebih baik dari pekerjaan sebelumnya.

2.2.3.3 Faktor-faktor penyebab *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1986) dalam Mujiati and Dewi (2016) menyatakakan terdapat 2 faktor yang menyebabkan *turnover intention* pada karyawan, antara lain yaitu:

1) Faktor Ekstrenal

Faktor ini berasal dari luar organisasi yang meliputi aspek lingkungan dan aspek individu. Aspek lingkungan yaitu tersedianya pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan mereka saat ini. Aspek individu meliputi usia masih

muda, jenis kelamin, dan masa kerja yang lebih singkat besar kemungkinan untuk keluar.

2) Faktor Internal

Faktor ini berasal dari dalam organisasi yang meliputi budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir.

Zeffane (1994) menyatakan terdapat beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya *turnover intention* yaitu faktor eksternal yang meliputi (pasar tenaga kerja); faktor kelembagaan (seperti kondisi kerja fisik, gaji, keterampilan kerja, pengawasan dan sebagainya); karakteristik pribadi karyawan (seperti kecerdasan dan bakat, riwayat pribadi, jenis kelamin, minat, usia, masa kerja, dan sebagainya) dan reaksi karyawan terhadap pekerjaannya (termasuk aspek-aspek seperti kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan harapan kerja).

2.2.3.4 Dampak *Turnover Intention*

Menurut Mobley (1978) dalam Halimah et al (2016) tingkat *turnover intention* dapat membawa dampak pada karyawan maupun organisasi, dampak tersebut antara lain:

1) Beban kerja

Jika *turnover intention* tinggi, maka beban kerja karyawan bertambah karena jumlah karyawan berkurang. Semakin tinggi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi maka semakin tinggi pula beban kerja karyawan selama itu.

2) Biaya penarikan karyawan

Hal ini berkaitan dengan waktu dan fasilitas untuk wawancara dalam proses seleksi karyawan, penarikan dan mempelajari penggantian karyawan yang mengundurkan diri.

3) Biaya pelatihan

Hal ini berkaitan dengan waktu pengawas, departemen, personalia dan karyawan yang dilatih. Pelatihan ini diberika untuk karyawan baru. Jika *turnover intention* tinggi dan banyak karyawan yang keluar dari organisasi, maka akan mengakibatkan peningkatan pada biaya pelatihan karyawan baru.

4) Adanya produksi yang hilang selama masa pergantian karyawan

Hal ini berkurangnya jumlah karyawan akan mengurangi jumlah produksi atau pencapaian target penjualan. Terlebih apabila karyawan yang keluar merupakan karyawan yang memiliki tingkat produktivitas yang tinggi.

5) Banyak pemborosan karena adanya karyawan baru

Hal ini merupakan efek yang timbul dari tingginya *turnover* pada karyawan, sehingga organisasi semakin banyak mengeluarkan biaya-biaya yang sebenarnya dapat diminimalisir apabila dapat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik sehingga karyawan dapat bertahan lama di organisasi.

6) Memicu stres karyawan

Hal ini dapat terjadi dapat terjadi karena karyawan lama harus beradaptasi dengan karyawan baru. Dampak yang paling buruk dari stres ini adalah memicu karyawan untuk berkeinginan keluar dari organisasi.

2.2.3.5 Turnover Intention dalam Islam

Manusia merupakan makhluk Allah SWT yang diciptakan paling sempurna diantara makhluk Allah SWT yang lainnya. Karena satu-satunya makhluk Allah SWT yang mempunyai akal, pikiran dan nafsu. Sehingga manusia dapat memilih mana yang baik dan tidak untuk dirinya. Di dunia pekerjaan baik perusahaan ataupun karyawan harus saling memberi pelayanan terbaik satu sama lain, dengan cara peurasaaahan memberi hak nya kepada karyawan sedangkan karyawan menjalankan kewajibannya dengan baik. Pelayanan yang terbaik diberikan kepada karyawan merupakan sikap/perilaku terpuji yang disebut dengan ihsan (Widad et al, 2020). Dalam Islam Al-Quran menyuruh manusia untuk berbuat ihsan kepada orang lain

sebagaimana Allah berbuat baik pada manusia. Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggriani and Hambari (2018) menjelaskan bahwa perbuatan baik kepada sesama tercantum dalam firman Allah SWT Surah Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ
(سورة القصص: 77).

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuatbaiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”. (QS.Al-Qashash: 77)

Ayat 77 Surah Al-Qashash dalam tafsir tematik terbitan Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Quran (Mushaf 2014) ayat tersebut dipahami bahwa setiap muslim senantiasa termotivasi bekerja secara professional walaupun penghasilan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya. Dalam menafsirkan ayat tersebut Quraish Shihab (Shihab 2002) menekankan keseimbangan antara orientasi duniawi dan ukhrawi. Dalam konteks pekerjaan perusahaan harus mencari solusi alternatif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya.

Di tinjau dari makna dan tafsir Surah Al-Qashash ayat 77 dapat disimpulkan bahwa berbuat baik sesama merupakan perbuatan ihsan. Dalam dunia kerja perusahaan harus memberikan perhatian terhadap karyawannya, agar karyawan dapat nyaman dalam bekerja. Jika karyawan diperlakukan baik oleh perusahaan, maka mereka akan mempunyai komitmen yang baik kepada perusahaan, maka mereka merasa nyaman dan optimal dalam bekerja, sehingga tidak ada pikiran untuk keluar dari tempat kerjanya (*turnover intention*). Karena antara perusahaan dan karyawan saling memberikan keuntungan (berbuat baik), melakukan apa yang seharusnya dilakukan, memberi hak dan kewajibannya masing-masing tanpa ada salah satu pihak yang dirugikan.

Hadist Riwayat Muslim no 2664

اٰخِرُ صَنِ عَلٰى مَا يَنْفَعُكَ وَاسْتَعِنَ بِاللّٰهِ وَلَا تَعْجِزْ

Artinya: “Semangatlah dalam hal yang bermanfaat untukmu, minta tolonglah pada Allah, dan jangan malas (patah semangat).” (HR. Muslim no. 2664).

Pada makna hadits tersebut dijelaskan bahwa manusia tidak boleh putus asa atas apa yang telah dikerjakan. Jika mengalami kesulitan/masalah diperintahkan untuk meminta pertolongan pada Allah SWT. Karena Allah SWT adalah sebaik-baik penolong bagi kita. Pada lingkup pekerjaan seorang individu harus percaya dan bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Karena sesungguhnya dalam kesulitan tuntutan tugas yang dialami pasti ada jalan untuk menyelesaikannya dengan tidak malas dan putus asa, sehingga jika seseorang penuh semangat dan percaya, maka akan mengurangi tingkat keinginan untuk keluar (*turnover intention*) dari pekerjaan yang dijalannya.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention*

Stres adalah kondisi dinamis individu yang dihadapkan dengan peluang, desakan, atau tuntutan berkaitan dengan apa yang paling di inginkan dan konsekuensinya dianggap tidak pasti dan penting. Kondisi tersebut timbul karena interaksi antara individu dengan pekerjaan, sehingga menyebabkan ketidak sesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang terjadi dalam organisasi. Karyawan yang mengalami stres berlebih dan terus menerus berdampak pada terjadinya *turnover* (Dewi et al, 2023). Menurut Kurniawan and Susanto (2023) salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan adalah stres kerja karena mereka ditempatkan pada peran atau posisi kerja yang tidak jelas. Selain itu pemberian pekerjaan yang melebihi kemampuan individu, akan meningkatkan stres kerja pada karyawan, dimana stres kerja yang tinggi sebagai salah satu penyebab timbulnya keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Nwankwo et al, 2013 dalam

Sari et al, 2023). Hal ini mengembangkan pernyataan Robbins and Judge (2008) bahwa stres kerja dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik dan mental seseorang. Karyawan yang mengalami stres kerja akan menimbulkan niat berpindah

Berdasarkan hasil penelitian terbaru mengenai stres kerja terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Kurniawan and Susanto (2023) dan Sari et al (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian pada tahun sebelumnya yang dilakukan oleh Tontowi (2021) menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Ramlah et al (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja dapat meningkatkan *turnover* karyawan. Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* karyawan.

2.3.2 Hubungan Stres Kerja dengan *Burnout*

Menurut Leiter (1993) dalam Jiang et al (2022) menyatakan bahwa *burnout* merupakan proses yang berkesinambungan. Dengan kata lain stres kerja dalam jangka panjang mengakibatkan emosional individu secara berlebihan, dehumanisasi dan berkurangnya rasa pencapaian pribadi, sehingga mengakibatkan rendahnya produktivitas akibat *burnout*. Nainggolan (2022) menyatakan bahwa keterkaitan stres kerja dengan *burnout* adalah saat seorang karyawan merasa tingkat stres tinggi, karyawan tersebut cenderung tidak akan fokus dalam bekerja karena merasa adanya tekanan dalam diri mereka. Soelton et al (2021) menyatakan bahwa stres kerja mampu berpotensi meningkatkan *burnout* pada karyawan. *Burnout* cenderung terjadi ketika karyawan tidak mampu mengendalikan tingkat stres pada dirinya. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2022) menemukan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya *burnout* pada karyawan adalah stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian terbaru mengenai stres kerja terhadap *burnout* yang dilakukan oleh Lineuwih et al (2023) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian pada tahun sebelumnya yang dilakukan oleh Immanuel et al (2022), Michael and Ie (2022) dan Saputro et al (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *burnout* karyawan. Hal tersebut berarti tingkat stres kerja dapat meningkatkan *burnout* pada karyawan. Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang terjadi pada karyawan.

2.3.3 Hubungan *Burnout* dengan *Turnover Intention*

Menurut Leiter dan Maslach (2008) dalam Purba and Simarmata (2023) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan *burnout*/kelelahan, mereka cenderung lebih sensitif secara emosional dan cepat mengalami kelelahan secara fisik. Ketika karyawan sudah merasakan hal tersebut, mereka merasa tidak mampu dan tidak siap untuk melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami *burnout* lebih sering mengarah pada perilaku negatif terhadap pekerjaannya, seperti berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tempat kerjanya saat ini. Dalam Budhiarti and Riyanto (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan memiliki pengaruh terhadap emosional dan kelelahan fisik dalam bekerja sehingga mereka akan berkeinginan keluar dari pekerjaannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan Hadi and Adriansyah (2023) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *burnout* tinggi kemungkinan besar akan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Karena berakibat pada pekerjaannya yang tidak optimal dan menyebabkan keputusan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian terbaru mengenai *burnout* terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Purba and Simarmata (2023) menyatakan bahwa

burnout berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian pada tahun sebelumnya yang dilakukan oleh Laily et al (2022) menyatakan bahwa *burnout* mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan. Hal tersebut berarti tingkat *burnout* dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada karyawan. Dari beberapa hasil penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula tingkat *turnover intention* pada karyawan.

2.3.4 Hubungan Stres Kerja dengan *Turnover Intention* dimediasi oleh *Burnout*

Menurut Zhou et al (2020) dalam Jiang et al (2022) stres yang terjadi secara terus menerus dan tidak dapat dihilangkan dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan suasana hati individu menjadi tegang dan tertekan. Jika tidak segera diatasi, individu akan dengan mudah memiliki emosi negatif dan konsumsi sumber daya emosional yang berlebihan dalam keadaan seperti itu akan mengarah pada serangkaian perilaku reaksi negatif seperti berkurangnya efikasi diri dan kebosanan dengan pekerjaan. Artinya ketika stres menimpa individu dalam jangka waktu yang lama dan tidak dapat dihilangkan secara efektif, maka stres kerja yang berlebihan tersebut akan mendorong individu mengalami *burnout*. Pernyataan tersebut didukung oleh pernyataan King (2010) dalam Dewi et al (2023) yang menyatakan bahwa stres yang secara terus-menerus dan berlangsung lama dapat memicu individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi rendah untuk bekerja, hal tersebut menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout*. Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lineuwih et al (2023), Immanuella et al (2022) dan Michael and Ie (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*.

Burnout lebih sering mengarah pada perilaku negatif terhadap pekerjaan seperti berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tempat kerjanya. Karena mereka

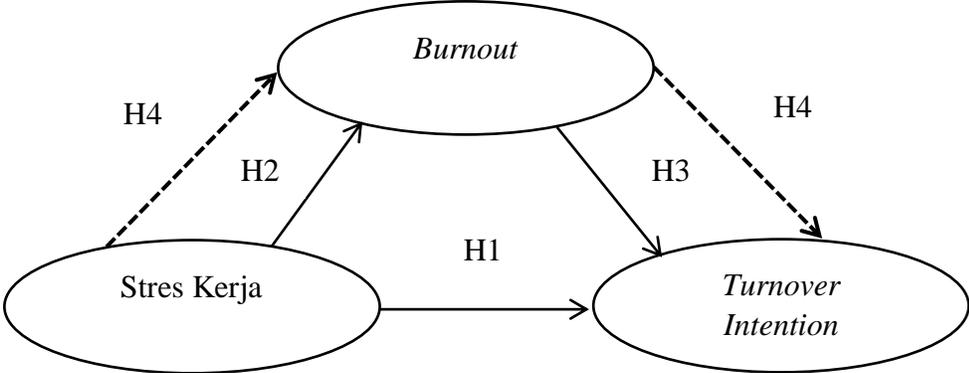
tidak optimal dalam melakukan pekerjaannya. Dalam Budhiarti and Riyanto (2022) menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* karyawan memiliki pengaruh terhadap emosional dan kelelahan fisik dalam saat sehingga mereka akan berkeinginan keluar dari pekerjaannya. Pernyataan tersebut sejalan dengan Hadi and Adriansyah (2023) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *burnout* tinggi kemungkinan besar akan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Hal ini didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai *burnout* terhadap *turnover intention* yang dilakukan oleh Purba and Simarmata (2023) dan Laily et al (2022) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian terdahulu di atas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang terjadi pada karyawan dan semakin tinggi *burnout* yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan dari perusahaan.

2.4 Kerangka Konseptual

Penelitian ini meneliti tentang Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Balatif.

Gambar 2. 1Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan teori, penelitian terdahulu dan kerangka konsep diatas, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

H2 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*.

H3 : *Burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention*.

H4 : Stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang dilakukan secara kuantitatif yang menekankan pada pengujian teori-teori atas variabel pada penelitian tersebut dengan angka serta dianalisis. Menurut Supriyanto and Maharani (2013) penelitian eksplanatori (*explanatory research*) merupakan penelitian untuk menguji antar variabel yang dihipotesiskan. Pada penelitian ini terdapat empat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis jalur (*path analysis*) karena diantara variabel independen dengan variabel dependen terdapat mediasi yang mempengaruhi. Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yakni variabel bebas (independen): stres kerja, variabel terikat (dependen): *turnover intention* dan variabel mediasi: *burnout*. Berdasarkan dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan yang dimediasi oleh *Burnout*.

3.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Balatif berlokasi di jl. Tenaga No.5, Blimbing, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. PT. Balatif sendiri merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri farmasi yang memproduksi obat-obatan farmasi, herbal dan suplemen kesehatan.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi menurut Supriyanto and Maharani (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulan.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu (Sugiyono, 2016). Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Balatif sejumlah 123 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel (Supriyanto and Maharani 2013). Sampel pada penelitian ini seluruh karyawan PT. Balatif sejumlah 123 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh (sensus). Menurut Sugiyono (2016) sampel jenuh atau sensus merupakan teknik penentuan sampel jika semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada di PT. Balatif, sehingga sampel penelitian ini seluruh karyawan PT. Balatif sejumlah 123 karyawan. Alasan menggunakan teknik *sampling* jenuh karena jumlah populasi relatif sedikit sehingga untuk dapat menggambarkan permasalahan di lokasi penelitian secara jelas peneliti mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

3.5 Jenis dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan penelitian berbentuk kuantitatif dikarenakan data yang diperoleh berupa angka. Menurut Sugiyono (2019) dalam Sumarsan (2021) Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat

positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/artistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung melalui pengisian kuesioner sebagai instrument penelitian.

3.5.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2019) dalam Sumarsan (2021) data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari lapangan. Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung yang merupakan data dari tangan pertama, sehingga data primer yang diperoleh merupakan hasil jawaban responden dari angket ataupun kuesioner yang diberikan kepada karyawan PT. Balatif.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2019) dalam Sumarsan (2021) data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh melalui PT. Balatif berupa sejarah, struktur perusahaan, data *resign* karyawan tiga tahun terakhir dan data pendukung lainnya.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

1. Angket/kuesioner

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan angket/kuesioner merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya Sugiyono (2017). Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang efisien apabila peneliti mengetahui variabel yang akan diukur maupun yang bisa diharapkan dari responden. Tujuan pembuatan angket/kuesioner adalah untuk memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Kuisisioner yang berjumlah 123 buah diberikan langsung kepada responden dalam penelitian ini.

2. Wawancara

Data primer juga diperoleh dari hasil wawancara saat pra *survey* dengan pihak PT. Balatif. Wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui permasalahan yang berkaitan dengan topik penelitian.

3. Dokumentasi

Selain angket/kuesioner dan wawancara pengumpulan data pada penelitian ini juga menggunakan dokumentasi yang mana merupakan kegiatan pencatatan dan dokumentasi seluruh dokumen dan data yang mendukung penelitian ini seperti data resign karyawan, struktur organisasi dan data pendukung lainnya.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional merupakan uraian dari konsep (variabel) dalam bentuk indikator-indikator agar lebih mempermudah definisi dan operasionalisasi sebuah penelitian. Pada penelitian ini masing-masing variabel yang diteliti secara konseptual sebagai berikut:

1. Variabel independen/variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh. Variabel ini dinyatakan dengan simbol X.. Variabel X dalam penelitian ini: Stres Kerja.
2. Variabel dependen/variabel terikat merupakan variabel yang tercakup di dalam hipotesis penelitian yang keragamannya dipengaruhi oleh variabel lainnya. Variabel ini dinyatakan dengan simbol Y. Variable Y dalam penelitian ini: *Turnover intention*.

3. Variabel Mediasi merupakan variabel yang bersifat perantara dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh. Variabel ini dinyatakan dengan simbol Z. Variable Z dalam penelitian ini: *Burnout*.

Definisi operasioal dalam penelitian ini dapat di kemukakan sebagai berikut:

1. Stres kerja (X)

Menurut Robbins (2016) Stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis dimana individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan, atau sumber daya yang terkait dengan apa yang diinginkan individu tersebut dan hasilnya dipandang tidak tidak pasti dan penting.

2. *Burnout* (Z)

Menurut Ivancevich (2006) *burnout* adalah suatu proses psikologis yang dibawa oleh stres pekerjaan sehingga menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan penurunan pencapaian.

3. *Turnover Intention* (Y)

Menurut Mobley (2011) *Turnver Intention* yang mendefinisikan *turnover intention* adalah niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela atau pindah dari tempat kerjanya yang sekarang ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri.

Tabel 3. 1

Definisi Operasional

No.	Variabel	Indikator	Item
1	Stres Kerja (X) Robbins (2016)	1. Lingkungan	<ul style="list-style-type: none"> 1) Karyawan memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja 2) Karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan membuat jenuh 3) Karyawan merasa keamanan dalam bekerja terjamin
		2. Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> 1) Karyawan merasa target dan tuntutan pekerjaan dari perusahaan terlalu tinggi 2) Karyawan merasa waktu kerja dan istirahat telah sesuai 3) Karyawan merasa rekan kerja memberikan dukungan yang cukup
		3. Individu	<ul style="list-style-type: none"> 1) Karyawan merasa masalah pribadi dan pekerjaan adalah hal yang terpisah 2) Karyawan dengan bekerja dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari 3) Karyawan merasa bekerja dengan emosi menjadi tidak efektif
2	Burnout Ivancevich (2006)	1. kelelahan emosi	<ul style="list-style-type: none"> 1) Karyawan merasa tertekan dalam bekerja 2) Karyawan mengalami keluhan fisik
		2. perubahan kepribadian	<ul style="list-style-type: none"> 1) Karyawan sering bersikap kasar 2) karyawan tidak peduli dengan orang lain
		3. Pencapaian yang rendah	<ul style="list-style-type: none"> 1) karyawan tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan 2) Karyawan merasa rendahnya kompetensi dirinya 3) Karyawan merasa tidak puas

			terhadap pekerjaan
3	<i>Turnover Intention</i> Mobley (2011)	1. <i>Thinking of quitting</i>	1) Karyawan memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja 2) Karyawan memiliki pikiran bahwa bekerja disini hanya sementara 3) Karyawan memiliki pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di perusahaan tempat bekerja saat ini
		2. <i>Intention to search for alternatif</i>	1) Karyawan sedang mencari alternatif pekerjaan ditempat lain 2) Karyawan memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai 3) Karyawan memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain dan berkeinginan untuk menerimanya
		3. <i>Intention to quit</i>	1) Karyawam memiliki keinginan untuk pindah perusahaan 2) Karyawan secepatnya meninggalkan perusahaan 3) Karyawan akan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan apabila pekerjaan tidak sesuai

Sumber: Data diolah 2023

3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang digunakan dalam alat ukur, sehingga alat ukur bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam penelitian ini skala yang digunakan untuk mengukur variabel adalah skala likert yang merupakan skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2017). Dalam penelitian ini skala pengukuran sebagai berikut:

Tabel 3. 2

Skala Likert

No.	Keterangan	Nilai
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.9 Analisis Data

3.9.1 Metode Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Pada penelitian ini analisis data yang digunakan adalah pendekatan *Partial Least Square*. (*PLS*) atau *Partial Least Square* adalah metode analisis yang kompleks karena dapat digunakan pada semua skala data, tidak membutuhkan banyak asumsi dan ukuran sampel tidak harus benar (Supriyanto and Maharani, 2013). *PLS* juga merupakan varian pemodelan persamaan struktural (*SEM*) yang dapat menyesuaikan hasil model pengukuran dan pengujian model struktural yang mana mampu digunakan untuk mengidentifikasi dari kombinasi variabel X sebagai penjelas dari variabel Y. *PLS* dapat digunakan sebagai konfirmasi yang menjelaskan hubungan antar variabel (Ghozali 2008). Tujuan dari *PLS* adalah memprediksi apakah terdapat pengaruh antara variabel X terhadap Y serta dapat menjelaskan hubungannya secara teoritis diantara kedua variabel tersebut. Terdapat 2 hal yang dilakukan dalam analisis *PLS*:

1. Model Pengukuran (*Outer Model*)

Outer model merupakan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya yang disebut juga dengan *outer relation* (Abdillah and Hartono 2015). Pada penelitian ini menggunakan tiga variabel laten yaitu stres

kerja, *burnout*, dan *turnover intention* dengan indikator-indikator variabel yang bersifat reflektif.

Model pengukuran *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent validity* pada *PLS* dapat dilihat dengan besaran *outer loading* setiap indikatornya terhadap variabel laten. Terdapat tiga kriteria pada *outer model* yaitu:

1) Uji Validitas

Uji ini pada *outer model* bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner (Ghozali and Latan, 2015). Pada *outer model* dalam mengukur validitas suatu variabel dapat menggunakan 2 indikator yaitu dengan cara nilai dari validitas konvergen dan nilai dari validitas dari validitas diskriminan. Validitas konvergen terjadi apabila korelasi yang tinggi diperoleh dari skor yang didapatkan dari dua *instrument* yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama (Hartono, 2008). Sedangkan pada validitas deskriminan terjadi apabila dua instrument yang tidak sama atau berbeda digunakan untuk mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi sehingga menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi juga (Hartono, 2008)

2) Uji Reliabilitas

Menurut Hartono (2008) reliabilitas merupakan uji yang menunjukkan akurasi, serta konsistensi suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Pengujian *composite reliability* umumnya digunakan sebagai alat pengujian pada suatu konstruk dan *rules of thumbs* nilai dari *composite reliability* harus lebih besar dari 0,5 meskipun 0,6 dapat diterima.

2. Model Pengukuran (*Inner Model*)

Dengan memakai hasil *output* model *SmartPLS* pengujian model struktural adalah menjelaskan mengenai pengaruh antara variabel laten pada sebuah model dibangun sesuai dengan isi dari penelitian. Kata lain dari *inner*

model adalah *inner relation* atau sering disebut evaluasi model struktural. Adapun pengukuran yang harus dilakukan dalam model ini yaitu:

1) *R-Square* (R^2)

Dari nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variasi begitu juga dengan perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Dapat diartikan semakin tinggi nilai R^2 maka semakin baik pula model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Terdapat kriteria pada nilai *R-Square* yaitu 0,75, 0,5, 0,25 dengan begitu dari kriteria tersebut dapat dikatakan bahwa nilai tersebut memiliki model kuat, sedang dan lemah (Hair et al. 2011).

2) Nilai Koefisien Path

Tujuan dari nilai koefisien path adalah untuk menguji apakah sebuah variabel mempunyai arah hubungan baik positif atau negatif terhadap variabel lainnya. Menurut Hair et al. (2011) pengujian yang dilakukan pada tahap ini dapat dinilai melalui prosedur *Bootsrapping* pada software *SmartPLS* dengan nilai *t-statistic* yang dimiliki harus diatas 1.96 atau *p-value* dibawah 0.05 sehingga dapat dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan (Hair et al. 2011).

3.9.2 Pengujian Hipotesis

Menurut Hussein (2015) pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *t-statistik* dan nilai probabilitasnya. Pada pengujian hipotesis sendiri dapat dilihat dengan menggunakan nilai *statistic* maka untuk α 5%, nilai *t-statistik* yang digunakan 1.96. Sehingga standar atau kriteria penerimaan maupun penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak apabila $t\text{-statistik} > 1.96$. Sedangkan untuk menolak atau menerima hipotesis menggunakan probabilitas adalah dengan H_a diterima apabila $p < 0.05$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Balatif merupakan perusahaan manufaktur bergerak di bidang industri farmasi yang terbagi dalam dua divisi, yaitu divisi farmasi dan divisi herbal, berdiri sejak tahun 1950 berlokasi di l. Tenaga No.5, Blimbing, Kec. Blimbing, Kota Malang, Jawa Timur. Awal berdiri perusahaan ini adalah pada tahun 1950 yang merintis perkembangan usaha rumah tangga yang bergerak di bidang produksi dan penjualan obat-obatan. Pada tahun 1973 dibentuk perseroan terbatas dengan nama PT. Banteng Farma, kemudian pada tahun 1977 karena adanya perubahan kepemilikan sahan PT. Banteng Farma secara resmi berubah nama menjadi PT. Balatif. (<https://balatif.co.id/>)

Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis obat-obatan farmasi, herbal dan suplemen kesehatan dengan fasilitas produksi yang efisien namun tetap mempertahankan standar tertinggi di bidang kualitas dan keselamatan kerja. Karena perusahaan ini menjadikan kualitas sebagai prioritas utama dengan menerapkan standar baku kontrol kualitas di setiap proses produksi dari pengadaan bahan baku hingga pengiriman akhir produk jadi. Terdapat divisi khusus yang bertanggung jawan dalam penerapan standar kualitas yaitu divisi *quality assurance* (QA). Dalam mencapai standar tertinggi di seluruh aspek operasi tercermin melalui sertifikasi CPOB (Cara Pembuatan Obat yang Baik) dan ISO 9001:2008. (<https://balatif.co.id/>)

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

Visi

Menjadi perusahaan yang unggul dan dipercaya masyarakat di dunia kesehatan

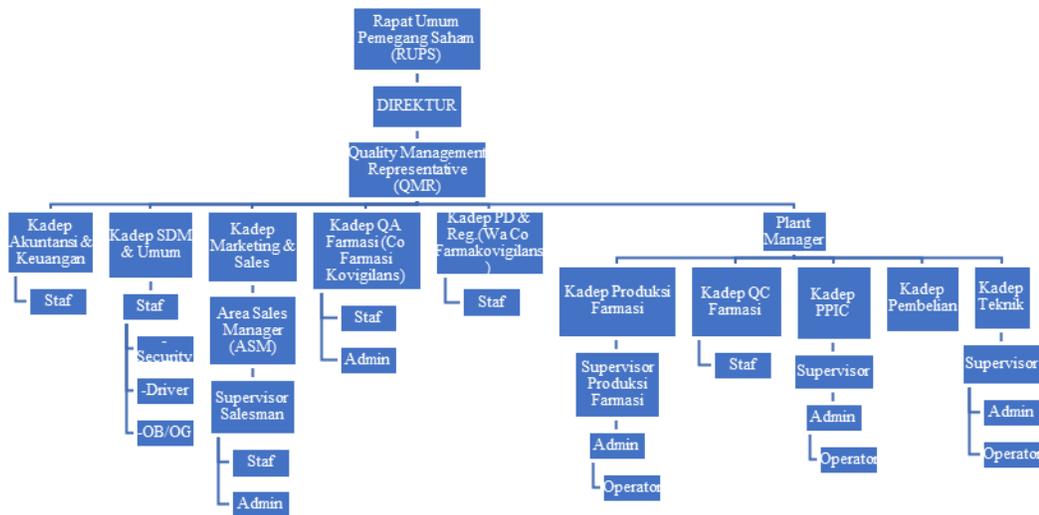
Misi

1. Menghasilkan dan memenuhi kebutuhan masyarakat dengan produk bermutu dan dapat diandalkan.
2. Selalu melakukan inovasi dan terobosan-terobosan baru dalam pengembangan produk dan proses kerja.
3. Meningkatkan kemampuan dan daya saing segenap sumber daya manusia dengan dasar kreativitas, keahlian dan ketulusan.
4. Menciptakan nilai tambah di setiap produk yang dihasilkan bagi masyarakat dan pemegang saham.
5. Meningkatkan kualitas perusahaan secara terus-menerus dalam bidang ilmu pengetahuan, penerapan teknologi dan daya jangkau distribusi.

4.1.3 Struktur Organisasi

Gambar 4. 1

Struktur Organisasi PT.Balatif



Sumber: Data PT. Balatif 2024

4.1.4 Deskripsi Karakteristik Responden

Untuk memperoleh data peneliti menyebarkan kuesioner pada seluruh karyawan PT.Balatif yang berjumlah 123 karyawan. Karena sampel penelitian ini adalah sampel jenuh. Namun kuesioner yang kembali pada peneliti sebanyak 92 responden dengan gambaran karakteristik responden yang didapat terdiri dari jenis kelami, usia dan lama bekerja. Berikut deskripsi karakteristik responden berdasarkan hasil penelitian:

A. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-laki	56	60,9
Perempuan	36	39,1
Jumlah	92	100%

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa diperoleh hasil responden yang berjenis kelamin laki – laki berjumlah 56 atau 60,9 dan perempuan berjumlah 36 atau 39,1. Hasil menunjukkan bahwa pada PT.Balatif lebih banyak karyawan laki-laki daripada perempuan.

B. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Presentase
20 – 30 Tahun	50	54,3
31 – 40 Tahun	32	34,8
> 40 Tahun	10	10,9
Jumlah	92	100%

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa diperoleh hasil responden yang berusia 20 – 30 tahun berjumlah 50 atau 54,3. Responden yang berusia 31 – 40 tahun berjumlah 32 tahun dan responden yang berusia > 40 tahun berjumlah 10 atau 10,9. Hasil menunjukkan bahwa karyawan usia muda lebih banyak daripada karyawan usia dewasa. Hal tersebut mengindikasikan di PT.Balatif lebih membutuhkan karyawan yang berusia muda daripada karyawan berusia dewasa.

C. Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
1 – 10 Tahun	45	48,9
11 – 20 Tahun	37	40,2
> 20 Tahun	10	10,9
Jumlah	92	100%

Sumber: Data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa diperoleh hasil responden yang lama bekerjanya 1 – 10 tahun berjumlah 45 atau 48,9. Responden yang bekerjanya 11 – 20 tahun berjumlah 37 atau 40,2 dan responden yang lama bekerjanya > 20 tahun berjumlah 10 atau 10,9. Hasil menunjukkan bahwa lebih banyak karyawan yang lama bekerjanya 1 – 10 tahun daripada karyawan yang lama bekerjanya 11 – 20 tahun dan > 20 tahun.

4.1.5 Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.5.1 Variabel Stres Kerja (X)

Variabel stres kerja memiliki tiga indikator yang diuraikan menjadi sembilan pernyataan yang dapat dijawab oleh responden. Berikut hasil tanggapan dari responden:

Tabel 4. 4
Deskripsi Variabel Stres Kerja (X)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	4	4,3%	12	13,0%	7	7,6%	42	45,7%	27	29,3%	3,83
X1.2	2	2,2%	8	8,7%	21	22,8%	53	57,6%	8	8,7%	3,62
X1.3	0	0,0%	7	7,6%	8	8,7%	75	81,5%	2	2,2%	3,78
X1.4	0	0,0%	4	4,3%	17	18,5%	71	77,2%	0	0,0%	3,73
X1.5	2	2,2%	2	2,2%	9	9,8%	77	83,7%	2	2,2%	3,82
X1.6	0	0,0%	5	5,4%	5	5,4%	74	80,4%	8	8,7%	3,92
X1.7	0	0,0%	0	0,0%	0	0,0%	92	100%	0	0,0%	3,97
X1.8	1	1,1%	3	3,3%	2	2,2%	68	73,9%	18	19,6%	4,08
X1.9	1	1,1%	1	1,1%	0	0,0%	53	57,6%	37	40,2%	4,35

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 menjelaskan nilai rata-rata frekuensi pada setiap item pernyataan kuesioner terkait variabel stres kerja yang telah dijawab oleh responden. Item dengan nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner tersebut akurat. Nilai rata-rata frekuensi terendah adalah item X1.2 dengan nilai sebesar 3.62 dengan pernyataan “karyawan merasa pekerjaan yang dikerjakan membuat jenuh”. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi tertinggi adalah item X1.9 dengan nilai sebesar 4.35, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan bekerja dengan keadaan emosi menjadi tidak efektif.

4.1.5.2 Variabel *Burnout* (Z)

Variabel *burnout* memiliki tiga indikator yang diuraikan menjadi tujuh pernyataan yang dapat dijawab oleh responden. Berikut hasil tanggapan dari responden:

Tabel 4. 5
Deskripsi Variabel *Burnout* (Z)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Z1.1	1	1,1%	5	5,4%	9	9,8%	74	80,4%	3	3,3%	3,79
Z1.2	3	3,3%	23	25,0%	33	35,9%	30	32,6%	3	3,3%	3,08
Z1.3	0	0,0%	43	46,7%	44	47,8%	5	5,4%	0	0,0%	2,59
Z1.4	2	2,2%	34	37,0%	41	44,6%	15	16,3%	0	0,0%	2,75
Z1.5	3	3,3%	5	5,4%	9	9,8%	73	79,3%	2	2,2%	3,72
Z1.6	2	2,2%	13	14,1%	23	25,0%	50	54,3%	4	4,3%	3,45
Z1.7	1	1,1%	3	3,3%	9	9,8%	73	79,3%	6	6,5%	3,87

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.5 menjelaskan nilai rata-rata frekuensi pada setiap item pernyataan kuesioner terkait variabel *burnout* yang telah dijawab oleh responden.

Item dengan nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner tersebut akurat. Nilai rata-rata frekuensi terendah adalah item Z1.3 dengan nilai sebesar 2.59 dengan pernyataan “karyawan sering bersikap kasar”. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi tertinggi adalah item Z1.7 dengan nilai sebesar 3,87, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya.

4.1.5.3 Variabel *Turnover Intention* (Y)

Variabel *turnover intention* memiliki tiga indikator yang diuraikan menjadi Sembilan pernyataan yang dapat dijawab oleh responden. Berikut hasil tanggapan dari responden:

Tabel 4. 6

Deskripsi Variabel *Turnover Intention* (Y)

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1	1	1,1%	5	5,4%	9	9,8%	74	80,4%	3	3,3%	3,79
Y1.2	2	2,2%	5	5,4%	16	17,4%	68	73,9%	1	1,1%	3,66
Y1.3	1	1,1%	5	5,4%	15	16,3%	67	72,8%	4	4,3%	3,74
Y1.4	1	1,1%	2	2,2%	21	22,8%	62	67,4%	6	6,5%	3,76
Y1.5	1	1,1%	18	19,6%	34	37,0%	31	33,7%	8	8,7%	3,29
Y1.6	1	1,1%	22	23,9%	31	33,7%	38	41,3%	0	0,0%	3,15
Y1.7	0	0,0%	6	6,5%	18	19,6%	59	64,1%	9	9,8%	3,77
Y1.8	0	0,0%	17	18,5%	46	50,0%	22	23,9%	6	6,5%	3,17
Y1.9	1	1,1%	1	1,1%	11	12,0%	70	76,1%	9	9,8%	3,92

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.6 menjelaskan nilai rata-rata frekuensi pada setiap item pernyataan kuesioner terkait variabel *turnover intention* yang telah dijawab oleh responden. Item dengan nilai rata-rata yang tinggi menunjukkan bahwa pernyataan

kuesioner tersebut akurat. Nilai rata-rata frekuensi terendah adalah item Y1.6 dengan nilai sebesar 3.15 dengan pernyataan “karyawan memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain dan berkeinginan untuk menerimanya”. Sedangkan nilai rata-rata frekuensi tertinggi adalah item Y1.9 dengan nilai sebesar 3.92, hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan akan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan apabila pekerjaan tidak sesuai.

4.2 Analisis Data

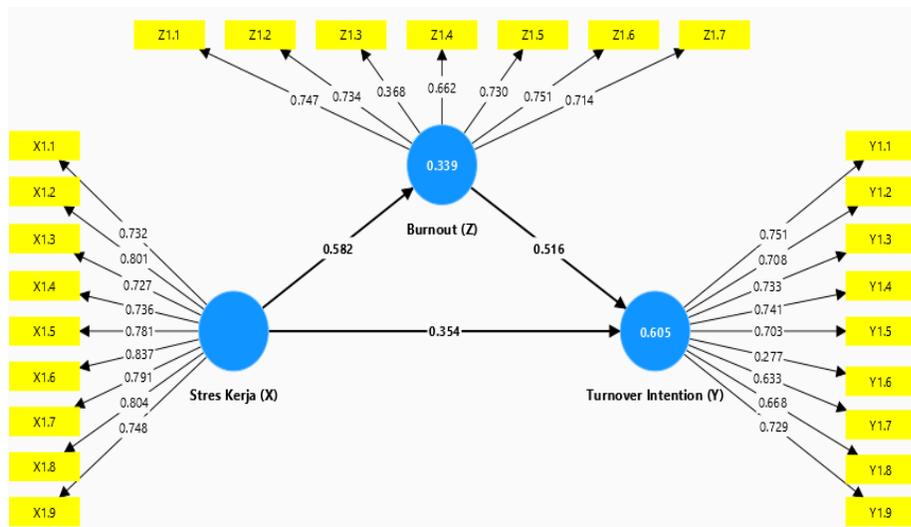
4.2.1 Skema Model *Partial Least Square* (PLS)

Dalam penelitian ini tentang “Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT.Balatif”. Model PLS yang digunakan pada penelitian ini diunjukkan pada gambar 4.2 dengan menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Berikut skema model penelitian ini:

Gambar 4. 2

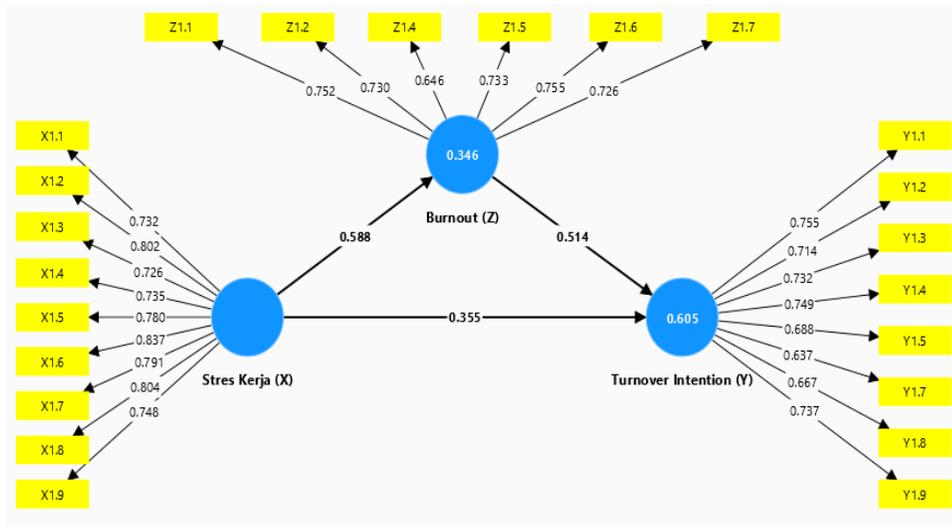
Hasil Pengujian Diagram Model Pengukuran PLS

(*Outer Model* pengujian ke-1)



Sumber: *Output SmartPLS 4.0 data diolah 2024*

Gambar 4.3
(Outer Model pengujian ke-2)



Sumber: *Output SmartPLS 4.0 data diolah 2024*

Model diatas untuk menguraikan hubungan variabel laten dengan indikatornya, dimana *outer model* mendeskripsikan bagaimana setiap variabel berhubungan dengan variabel latennya. Berdasarkan gambar *outer model* diatas terdapat dua pengujian yaitu sebelum dan sesudah di filter. Karena terdapat dua item yang tidak valid dan harus di eliminasi yakni item Z1.3 dan Y1.6.

4.2.2 Uji Validitas (*Outer Model*)

4.2.2.1 *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* dalam PLS dinilai berdasarkan *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dapat dikatakan valid atau dikategorikan baik apabila nilai *outer loadingnya* > 0.7. Dalam penelitian ini penulis menggunakan standar nilai *outer loading* menurut Chin (1998) yang mana antara 0.5 – 0.6 sudah dianggap cukup dalam mencapai syarat *convergent validity*. Berikut nilai *outer loading* masing-masing item pada variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4. 7
Outer Loading Pengujian 1

Indikator	Variabel			Keterangan
	Stres Kerja (X)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Burnout</i> (Z)	
X1.1	0.732			Valid
X1.2	0.801			Valid
X1.3	0.727			Valid
X1.4	0.736			Valid
X1.5	0.781			Valid
X1.6	0.837			Valid
X1.7	0.791			Valid
X1.8	0.804			Valid
X1.9	0.748			Valid
Y1.1		0.751		Valid
Y1.2		0.708		Valid
Y1.3		0.733		Valid
Y1.4		0.741		Valid
Y1.5		0.703		Valid
Y1.6		0.277		Tidak Valid
Y1.7		0.633		Valid
Y1.8		0.668		Valid
Y1.9		0.729		Valid
Z1.1			0.747	Valid
Z1.2			0.734	Valid
Z1.3			0.368	Tidak Valid

Z1.4			0.662	Valid
Z1.5			0.730	Valid
Z1.6			0.751	Valid
Z1.7			0.714	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.7 merupakan hasil pengolahan data menggunakan SmartPLS dengan masing-masing indikator variabel penelitian ini yaitu stres kerja, *burnout* dan *turnover intention* yang di dominasi memiliki nilai >0.5 yang berarti nilai tersebut dapat dinyatakan valid. Namun terdapat beberapa indikator dalam variabel penelitian ini yang bernilai < 0.5 sehingga indikator tersebut dinyatakan tidak layak atau tidak valid antara lain yaitu pada item Y1.6 pada variabel *turnover intention* yang bernilai $0.277 < 0.5$ menunjukkan nilai korelasi rendah sehingga dinyatakan tidak valid dan harus dieliminasi. Begitu pula pada item Z1.3 pada variabel *burnout* yang bernilai $0.368 < 0.5$ hal tersebut menunjukkan nilai korelasi rendah sehingga dinyatakan tidak valid dan harus dieliminasi. Sehingga data harus di *running* kembali. Berikut adalah nilai *outer loading* pengujian ke-2.

Tabel 4. 8
Outer Loading Pengujian 2

Indikator	Variabel			Keterangan
	Stres Kerja (X)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Burnout</i> (Z)	
X1.1	0.732			Valid
X1.2	0.802			Valid
X1.3	0.726			Valid
X1.4	0.735			Valid
X1.5	0.780			Valid
X1.6	0.837			Valid

X1.7	0.791			Valid
X1.8	0.804			Valid
X1.9	0.748			Valid
Y1.1		0.755		Valid
Y1.2		0.714		Valid
Y1.3		0.732		Valid
Y1.4		0.749		Valid
Y1.5		0.688		Valid
Y1.7		0.637		Valid
Y1.8		0.667		Valid
Y1.9		0.737		Valid
Z1.1			0.752	Valid
Z1.2			0.730	Valid
Z1.4			0.646	Valid
Z1.5			0.733	Valid
Z1.6			0.755	Valid
Z1.7			0.726	Valid

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.8 merupakan hasil pengolahan data pengujian atau *running ke-2* setelah mengeliminasi item yang dinyatakan tidak valid karena nilai *outer loadingnya* < 0.5 item tersebut antara lain Y1.6 pada variabel *turnover intention* dan Z1.3 pada variabel *burnout* . Dari hasil pengujian ke-2 dapat dilihat bahwa masing-masing indikator variabel penelitian sudah mempunyai nilai *outer loading* > 0.7 dan juga terdapat *outer loading* yang berada diantara $0.5 - 0.6$ dimana nilai tersebut menurut Chin (1998) sudah dianggap cukup dalam mencapai syarat *convergent validity* dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.2.2 Discriminant Validity

Pengujian *Discriminant validity* dalam PLS dinilai menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dapat dikatakan memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading* pada variabel bersangkutan lebih besar dari *cross loading* variabel laten lainnya. Berikut adalah nilai *cross loading* masing-masing indikator:

Tabel 4. 9
Cross Loading

Indikator	Variabel		
	Stres Kerja (X)	<i>Turnover Intention</i> (Y)	<i>Burnout</i> (Z)
X1.1	0.732	0.587	0.557
X1.2	0.802	0.556	0.449
X1.3	0.726	0.524	0.518
X1.4	0.735	0.473	0.347
X1.5	0.780	0.529	0.358
X1.6	0.837	0.572	0.499
X1.7	0.791	0.436	0.422
X1.8	0.804	0.441	0.426
X1.9	0.748	0.399	0.460
Y1.1	0.574	0.755	0.645
Y1.2	0.468	0.714	0.538
Y1.3	0.466	0.732	0.454
Y1.4	0.488	0.749	0.493
Y1.5	0.477	0.688	0.560
Y1.7	0.320	0.637	0.486
Y1.8	0.353	0.667	0.389

Y1.9	0.528	0.737	0.488
Z1.1	0.450	0.502	0.752
Z1.2	0.444	0.515	0.730
Z1.4	0.401	0.515	0.646
Z1.5	0.450	0.522	0.733
Z1.6	0.384	0.575	0.755
Z1.7	0.427	0.512	0.726

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai masing-masing indikator variabel penelitiann memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar pada variabel yang di hasilkan dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini memiliki diskriminan yang baik dalam susunan variabel variabel tersebut.

Selain melihat nilai *cross loadig* dan *discriminant validity* juga dapat dilihat dari nilai rata-rata varian atau *average variant extracted* (AVE). Untuk setiap indikator dengan nilai AVE > 0.5 untuk model yang layak atau baik. Berikut nilai AVE untuk masing-masing variabel:

Tabel 4. 10

Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	<i>Average Variant Extracted (AVE)</i>
<i>Burnout (Z)</i>	0.525
Stres Kerja (X)	0.599
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.505

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.10 dapat diketahui bahwa nilai AVE pada variabel stress kerja, *turnover intention* dan *burnout* menunjukkan > 0.5. Dengan demikian

maka variabel-variabel tersebut dapat dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik.

4.2.3 Uji Reliabilitas

4.2.3.1 *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Composite reliability merupakan bagian dalam pengujian nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Pengujian ini digunakan untuk mengevaluasi ketergantungan indikator pada suatu variabel. Jika suatu variabel memiliki nilai *composite reliability* >0.7, maka berarti memiliki reliabilitas yang tinggi. Sedangkan *cronbach's alpha* merupakan bagian pengujian reliabilitas yang memperkuat nilai *composite reliability*. Jika suatu variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* >0.7, maka variabel tersebut dapat dikatakan reliabel. Berikut adalah nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* dari masing-masing variabel penelitian ini:

Tabel 4. 11

Composite Reliability dan Cronbach' Alpha

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
<i>Burnout (Z)</i>	0.869	0.818
Stres Kerja (X)	0.931	0.916
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.891	0.860

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan nilai *cronbach's alpha* pada seluruh variabel penelitian menunjukkan sudah memenuhi syarat yaitu > 0.7. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa keseluruhan dari variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

4.2.4 Model Structural (*Inner Model*)

Pengukuran dari model structural atau *inner model* ini dengan diuji menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen uji t serta signifikan dari koefisien

parameter jalur struktural. Tujuan dari pengujian inner model ini adalah untuk menguji hubungan antar konstruk , nilai *R-Square* dan nilai signifikan dari model penelitian. Berikut hasil data dari perolehan menggunakan program SmartPLS 4:

Tabel 4. 12
Nilai *R-Square*

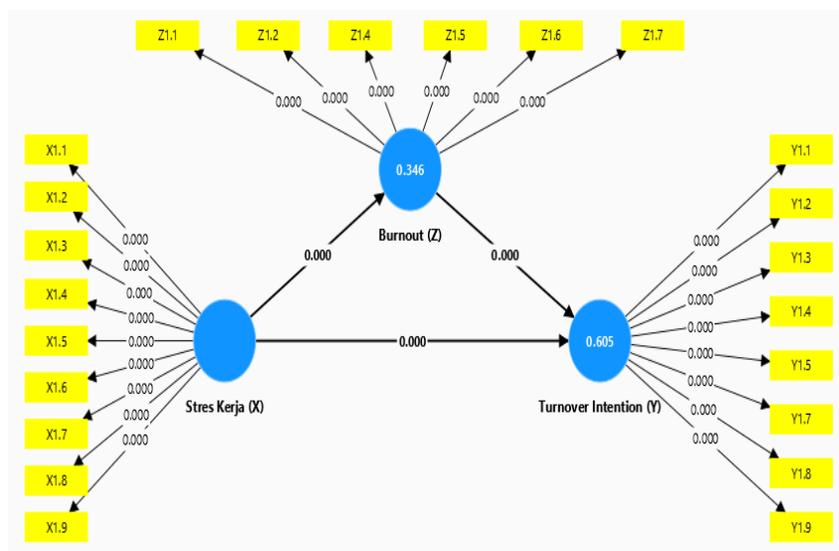
Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
<i>Burnout (Z)</i>	0.346	0.339
<i>Turnover Intention (Y)</i>	0.605	0.596

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel *burnout* sebesar 0.346 atau 34.6% dipengaruhi oleh variabel stres kerja. Sedangkan variabel *turnover intention* adalah 0.605 atau 60.5% dipengaruhi oleh stres kerja. Sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2.5 Uji Hipotesis

Gambar 4. 4 Bootstrapping



Sumber: *Output* Smart PLS 4.0 data diolah 2024

Pada gambar 4.3 terdapat variabel yang memiliki pengaruh secara tidak langsung yaitu stres kerja terhadap *turnover intention* . Pada penelitian ini terdapat variabel *burnout* yang dapat memediasi variabel-variabel tersebut.

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan , hasil data yang telah didapatkan dapat digunakan untuk menjawab hipotesis penelitian ini. Uji hipotesis tersebut dapat dilakukan dengan membuktikan nilai T-Statistik dan nilai P-Value. Hipotesis penelitian dinyatakan dapat diterima jika nilai T-Statistik > 1.96 dan nilai P-Value <0.05. Untuk mengetahui dasar pengujian hipotesis penelitian ini diketahui dari output koefisien jalur dan efek tidak langsung spesifik pada perhitungan bootstrapping. Berikut adalah hasil uji hipotesis penelitian yang didapat melalui perhitungan *bootstrapping* pada SmartPLS versi 4.0:

a. Pengujian secara langsung

Tabel 4. 13
Koefisien Jalur

Variabel	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Stres Kerja (X) => <i>Turnover Intention</i>	0.355	0.364	0.100	3.544	0.000
Stres Kerja (X) => <i>Burnout (Z)</i>	0.588	0.607	0.090	6.563	0.000
<i>Burnout (Z)</i> => <i>Turnover Intention</i>	0.514	0.503	0.094	5.491	0.000

Sumber: Data diolah 2024

Berdasarkan data tabel 4.13 menunjukkan bahwa hasil pengujian secara langsung antar variabel adalah sebagai berikut:

H1: Stres Kerja berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji variabel stres kerja terhadap *turnover intention* diperoleh koefisien parameter 0.355, nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $3.544 > 1.96$, sehingga **hipotesis pertama diterima**. Hal tersebut menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

H2: Stres Kerja berpengaruh terhadap *Burnout*

Hasil uji uji bootstrapping PLS dalam menguji variabel stres kerja terhadap *turnover intention* dengan koefisien parameter 0.588, nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $6.563 > 1.96$, sehingga **hipotesis kedua diterima**. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

H3: *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji variabel burnout terhadap turnover intention diperoleh koefisien parameter 0.514, nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $5.491 > 1.96$, sehingga hipotesis ketiga diterima. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

b. Pengujian secara tidak langsung

Tabel 4. 14

Efek Tidak Langsung Spesifik

Variabel	<i>Original Sample</i>	<i>Sample Mean</i>	<i>Standard Deviation</i>	<i>T Statistic (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
----------	------------------------	--------------------	---------------------------	--------------------------------	-----------------

	(O)	(M)	(STDEV)		
Stres Kerja (X) => Burnout (Z) => Turnover Intention (Y)	0.302	0.303	0.062	4.864	0.000

Sumber: Data diolah 2024

H4: *Burnout* memediasi pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil uji hipotesis variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* dinyatakan dengan hasil koefisien parameter 0.302, nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $4.864 > 1.96$, sehingga **hipotesis keempat diterima**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* dapat memediasi pengaruh antara stres kerja dan *turnover intention*.

4.3 Pembahasan Hasil Hipotesis

Penelitian ini menggunakan data dari 92 kuesioner dan menguji validitas dan reliabilitas data yang sudah di uraikan bahwa stres kerja sebagai variabel bebas, *burnout* sebagai variabel mediasi dan *turnover intention* sebagai variabel terikat. Hasilnya menunjukkan bahwa data di atas valid dan dapat di andalkan. Maka dapat ditarik kesimpulan dari analisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada PT.Balatif adalah sebagai berikut:

4.3.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa hasil uji variabel stres kerja terhadap *turnover intention* pada PT.Balatif diperoleh hasil koefisien parameter 0.355, nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $3.544 > 1.96$. Maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT.Balatif. Dengan demikian dalam penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi *turnover intention* karyawan PT.Balatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja yang terjadi pada karyawan meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Karena stres kerja dapat menimbulkan perasaan cemas, emosi yang tidak menentu, gangguan tidur, kesepian, penurunan relaksasi, kurang konsentrasi, gugup, dan tekanan darah tinggi, sehingga dapat mengganggu pekerjaan seseorang (Mangkunegara, 2011). Dalam penelitian yang dilakukan oleh Manurung and Ratnawati (2012) menyatakan bahwa pada tahap yang cukup parah, stres dapat menyebabkan karyawan jatuh sakit bahkan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bulandari et al (2023), Kurniawan and Susanto (2023), Priyanto et al (2023) dan Sari et al (2023) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuwono (2010) menjelaskan bahwa dalam pandangan islam stres merupakan sebagian cobaan yang diberikan oleh Allah SWT. hal tersebut tertuang dalam firman Allah SWT Surah Al-Baqarah ayat 155:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ
وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan Kami pasti akan menguji kamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa, dan buah-buahan. Dan sampaikanlah kabar gembira kepada orang-orang yang sabar”.

Ayat diatas menjelaskan bahwa segala bentuk cobaan atau ujian dari Allah SWT akan diberikan imbalan jika bersabar atas cobaan tersebut. Sejalan dengan Sayyid Qutb, Quraish Shihab (M. Q. Shihab 2002b) dalam tafsir Al-Mishbah

berpendapat bahwa ujian yang dihadapi manusia pada hakikatnya sedikit, dibandingkan dengan imbalan dan ganjaran yang didapatkan.

Stres kerja memang tidak dapat dihindari oleh manusia. Pada dasarnya setiap manusia mempunyai tuntutan pekerjaan dengan beban kerja yang berbeda-beda, namun jika stres kerja dikelola dengan baik tidak akan berdampak negatif pada psikis dan fisik seseorang terutama berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya atau *turnover intention*. Jika seseorang takut menghadapi tuntutan kerja, maka berpikir untuk berhenti untuk tidak bekerja. Sejalan dengan pernyataan Quraish Shihab yang mengatakan takut mengadapi ujian adalah pintu gerbang menuju kegagalan (Ulfatul, 2023).

4.3.2 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa hasil uji variabel stres kerja terhadap *burnout* pada PT.Balatif diperoleh hasil koefisien parameter 0.588, nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $6.563 > 1.96$. Maka dapat dinyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* PT.Balatif. Dengan demikian dalam penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja mempengaruhi burnout karyawan PT.Balatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja yang terjadi pada karyawan meningkat, maka *burnout* juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Sejalan dengna penelitian yang dilakukan oleh Nainggolan (2022) menyatakan bahwa stress kerja memiliki keterkaitan dengan *burnout*, saat seorang karyawan mengalami stres yang tinggi maka karyawan tersebut cenderung tidak akan fokus dalam bekerja karena merasa adanya tekanan dalam diri mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Soelton et al (2021) menemukan bahwa stres kerja mampu berpotensi meningkatkan *burnout* pada karyawan. *Burnout* cenderung terjadi ketika karyawan tidak mampu mengendalikan tingkat stres pada dirinya. Selain itu penelitian ini juga

didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lineuwih et al (2023), Immanuella et al (2022), Jiang et al (2022) dan Michael and Ie (2022) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Yuwono (2010) menjelaskan bahwa dalam pandangan islam ujian Allah SWT yang salah satunya yaitu stres tidak mungkin selamanya dihindari karena semua yang mengatur adalah Allah SWT dan ujian merupakan bagian dari proses kehidupan seseorang yang harus dijalani, oleh karena itu seseorang harus dapat menyikapi dan mengelola stres sehingga dapat mencegah akibat-akibat yang muncul dari stres salah satunya yaitu *burnout*. Dalam Surah Ali-Imron ayat 139 Allah SWT berfirman:

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ

Artinya: “Dan janganlah kamu (merasa) lemah, dan jangan (pula) bersedih hati, sebab kamu paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang beriman”.

Berdasarkan ayat diatas dijelaskan bahwa seseorang yang beriman tidak menjadikan stres sebagai permasalahan yang besar karena Allah SWT menjadikan manusia yang memiliki derajat paling tinggi, oleh karena itu seseorang beriman harus menjadikan perasaan sedih atas tuntutan kerja dan mengalami stres kerja sebagai sarana untuk dapat lebih mendekatkan diri pada Allah SWT agar hati dan pikiran tenang saat bekerja, sehingga dapat terhindar dari hal-hal negatif akibat dari stres yaitu merasa *burnout*. Karena stres yang berkepanjangan jika dibiarkan berakibat terjadinya *burnout* pada seseorang.

4.3.3 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 menunjukkan bahwa hasil uji variabel *burnout* terhadap *turnover intention* pada PT.Balatif diperoleh hasil koefisien parameter 0.514, nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $5.491 > 1.96$. Maka dapat dinyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* PT.Balatif. Dengan

demikian dalam penelitian ini membuktikan bahwa *burnout mempengaruhi turnover intention* karyawan PT.Balatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa apabila *burnout* yang terjadi pada karyawan meningkat, maka *turnover intention* juga akan meningkat dan begitu pula sebaliknya. Pendapat Leiter dan Maslach (2008) dalam Purba and Simarmata (2023) menjelaskan bahwa ketika karyawan merasakan *burnout*/kelelahan, mereka cenderung lebih sensitif secara emosional dan cepat mengalami kelelahan secara fisik. Ketika karyawan sudah merasakan hal tersebut, mereka merasa tidak mampu dan tidak siap untuk melakukan pekerjaan mereka. Karyawan yang mengalami *burnout* lebih sering mengarah pada perilaku negatif terhadap pekerjaannya, seperti berkeinginan untuk meninggalkan organisasi tempat kerjanya saat ini. Pernyataan tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hadi and Adriansyah (2023) yang menemukan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *burnout* tinggi kemungkinan besar akan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Karena berakibat pada pekerjaannya yang tidak optimal dan menyebabkan keputusan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hadi and Adriansyah (2023), Purba and Simarmata (2023), Laily et al (2022) dan Budhiarti and Riyanto (2022) yang menemukan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Maharani (2018) menjelaskan bahwa dalam pandangan islam *burnout* merupakan keadaan kekhawatiran berlebih yang menyebabkan individu merasa bersedih, hal tersebut tertuang dalam firman Allah SWT Surah Yunus ayat 62:

أَلَا إِنَّ أَوْلِيَاءَ اللَّهِ لَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ ۚ

Artinya: “Ingatlah wali-wali Allah itu, tidak ada rasa takut pada mereka dan mereka tidak bersedih hati”.

Berdasarkan ayat diatas dapat dijelaskan bahwa bahwa *burnout* yang merupakan rasa kekhawatiran berlebih, sehingga menyebabkan seseorang merasa sedih secara terus menerus saat bekerja. Seorang yang beriman tidak ada di dalam hatinya rasa sedih yang berlarut. Orang beriman tidak takut dengan ujian yang diberikan, karena di dalam hati mereka ada Allah SWT dan mereka merasa tenang dalam menghadapi hal apapun termasuk dalam menghadapi tuntutan pekerjaan yang membuat lelah. Saat bekerja dengan keadaan pikiran tenang, maka dapat terhindar dari kelahan secara psikis dan fisik, sehingga juga dapat terhindar dari keinginan untuk keluar dari tempat kerjanya.

4.3.4 Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai variabel mediasi

Pembahasan mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi adalah untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui *burnout* sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hasil penelitian menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0 dapat dilihat dari hasil koefisien parameter 0.302, nilai P-Value sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai t-statistik $4.864 > 1.96$ yang artinya variabel stres kerja dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* melalui *burnout*. Sehingga dapat dikatakan bahwa variabel *burnout* mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, sehingga dapat dikatakan signifikan.

Hasil penelian ini menunjukkan bahwa apabila stres kerja karyawan di PT.Balatif tinggi maka *burnout* yang terjadi pada karyawan meningkat sehingga *turnover intention* karyawan akan meningkat pula. Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi et al (2023) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*. Dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut di dukung oleh pernyataan King

(2010) dalam Dewi et al (2023) yang menyatakan bahwa stres yang secara terus-menerus dan berlangsung lama dapat memicu individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi rendah untuk bekerja, hal tersebut menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya *burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* dapat memediasi pengaruh stress kerja terhadap *turnover intention* karyawan.

Dalam pandangan Islam Allah SWT memerintahkan manusia untuk berbuat ihsan atau baik kepada siapapun sebagaimana Allah SWT berbuat baik pada manusia. Pada penelitian yang dilakukan oleh Anggriani and Hambari (2018) menjelaskan bahwa perbuatan baik kepada sesama tercantum dalam firman Allah SWT Surah Al-Qashash ayat 77:

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا وَأَحْسِنْ
كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Artinya: “Dan carilah (pahala) negeri akhirat dengan apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sungguh, Allah tidak menyukai orang yang berbuat kerusakan”.

Berdasarkan ayat di atas dijelaskan dapat dijelaskan bahwa seseorang harus melaksanakan pekerjaannya dengan baik dalam rangka untuk mencapai ridho Allah SWT dengan seperti itu akan berdampak positif terhadap kondisi pikiran saat menghadapi tuntutan pekerjaan. Karena seseorang yang meyakini mencapai ridho Allah SWT dalam hal apapun, maka apapun yang dilakukan tidak akan dikerjakan secara sembarangan termasuk pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya perusahaan termasuk PT. Balatiff harus bisa memperlakukan karyawannya secara baik dengan memberikan rasa aman saat bekerja dan mengurangi stres karyawan yang dapat menimbulkan *burnout* sehingga karyawan tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya jika diperhatikan oleh atasan. Dan keadaan seperti dapat berdampak baik pada tujuan organisasi karena pekerja merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat

fokus dalam memprioritaskan tujuan organisasi. Dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang memperlakukan karyawan dengan baik , maka akan mendapatkan timbal balik yang baik pula dari karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan terkait “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai Variabel Mediasi pada PT.Balatif” dapat disimpulkan dalam penelitian ini bahwa:

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT. Balatif. Hal ini menyatakan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka *turnover intention* juga meningkat dan begitu pula sebaliknya.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* di PT.Balatif. Hal ini menyatakan bahwa apabila stres kerja meningkat, maka *burnout* juga meningkat dan begitu pula sebaliknya.
3. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* di PT.Balatif. Hal ini menyatakan bahwa apabila *burnout* meningkat, maka *turnover intention* juga meningkat dan begitu pula sebaliknya.
4. *Burnout* dapat memediasi hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention* di PT.Balatif. Hal ini berarti jika stres kerja meningkat maka *burnout* meningkat sehingga *turnover intention* akan meningkat.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan diatas, penulis memberikan beberapa rekomendasi atau saran yang dapat dijadikan pertimbangan dimasa mendatang, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Perusahaan

Saran untuk PT.Balatif untuk mengurangi tingkat *turnover intention* yang tinggi alangkah baiknya manajemen perusahaan mengelola stres yang terjadi

pada karyawan dengan cara melakukan kegiatan rutin bersama seperti olahraga (senam), kegiatan karya wisata atau gathering dan pemberian tambahan reward berupa intensif pada karyawan yang telah mampu mencapai target pekerjaannya, sehingga hal tersebut dapat mengurangi stres kerja, *burnout* dan dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengumpulan data yakni banyak kuesioner yang disebarkan tidak kembali karena pada penelitian ini menggunakan angket dalam bentuk *hard file*. Sampel penelitian ini merupakan sampel jenuh yakni seluruh karyawan PT. Balatif yang berjumlah 123 karyawan. Namun kuesioner yang kembali sejumlah 92. Oleh karena itu, saran untuk peneliti selanjutnya dalam mengumpulkan data penelitian, agar dapat menggunakan kuesioner atau angket secara online yaitu dapat menggunakan *google form*, karena lebih praktis, efektif dan efisien. Selain itu untuk kebaruan penelitian selanjutnya dapat mengganti objek penelitian yang jumlah populasinya lebih besar seperti pada organisasi kesehatan yakni Rumah Sakit, karena objek penelitian tersebut berpotensi terjadinya stres kerja dan *burnout* dan juga agar hasil penelitian yang diperoleh lebih akurat karena populasi dan sampelnya lebih besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, and Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Yogyakarta: Andi.
- Agama, Kementerian. (2010). *Syaamil Al-Qur'an Terjemah Tafsir Perkata*. Bandung: Akademik Lembaga Studi Ulumul Qur'an/LSUQ.
- Ananda, Putri Rizki, Agung Wahyu Handaru, and Christian Wiradendi Wolor. (2023). "Pengaruh Stres Kerja Dan Work-Family Conflict Terhadap Turnover Intention." *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia* 1(2): 152–66. <http://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jimi>.
- Anggriani, Irien Violinda, and Niko Hambari. (2018). "Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepercayaan Terhadap Organisasi (Trust) Dan Ketidakamanan Kerja (Job Insecurity) Terhadap Intensi Keluar (Turnover Intention) Pada Pt. Asia Petrocom Services (Aps) Duri." *Jurnal Al-Iqtishad* 12(1): 20.
- Budhiarti, Annisa Ayu, and Setyo Riyanto. (2022). "The Effect Of Burnout, Workload and Perceived Organizational Politic On Turnover Intention For Coal and Mineral Company Employees In Indonesia." *Journal Research Of Social Science, Economics and Management* 01(6): 621–34.
- Bulandari, Sri, B. Isyandi, and Machasin. (2023). "The Influence of Non-Physical Work Environment, Job Stress and Job Satisfaction on Turnover Intention of Production Employees at Pt. Mustika Agung Sawit Gemilang Kab.Indragiri Hulu." *COSTING: Journal of Economic, Business and Accounting* 7(1): 1298–1316.
- Daenuri, Muhammad Ridho, and Tedi Pitri. (2020). "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi Pada Divisi Production Planning Inventory Control)." *Jurnal Mahasiswa Manajemen* 1(1): 47–65.

<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>.

Dewi, Nurul Ulfa, Fadhliyah M. Alhadar, and Ikrima M. Mustafa. (2023). “Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate.” *Eqien - Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 12(03): 294–304.

Febrianti, Wenty, and Ahmad Darda. (2022). “The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational Culture on Turnover Intention at Pt. Sddm.” *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* 12(1): 2397–2410.

Fery, Muhammad. (2023). “Konsep Dan Karakteristik Wali Allah Dalam Surat Yunus Ayat 62.” *Tafhim Al- 'Ilmi* 14(2): 279–91.

Firmansyah, Kukuh, and Elok Damayanti. (2019). “The Effect of Job Satisfaction, Job Stress, Culture, Organizational Commitment and Workload on Turnover Intention.” *World Journal Of Entrepreneurship Project And Digital Management* 4(1): 15–22.

Ghozali, Imam. (2008). *Structural Equation Modeling*. II. Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam, and Hengky Latan. (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik Dan Aplikasi Dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

Hadi, J S, and A Adriansyah. (2023). “Effect of Compensation, Working Condition and Burnout on Turnover Intention: Palm Oil Plantation in East Kalimantan” *Insight Journal* 10(1): 193–200.

Hair, Joseph, William Black, Barry Babin, and Rolph Anderson. (2011). *Multivariate Data Analysis*. 7th end. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

- Halimah, Tika Nur, Azis Fathoni, and Maria Minarsih. (2016). “Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang).” *Journal of Management* 2(2).
- Hamka. (2019). “Tafsir Al-Azhar.” *Ayat-Ayat Konservasi Lingkungan*: 1–9.
- Handoko, Hani. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFY Yogyakarta.
- Hartono. (2008). *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Hur, Won-moo, and Tae-won Moon. (2014). “The Moderating Roles of Organizational Justice on the Relationship between Emotional Exhaustion and Organizational Loyalty in Airline Services.” 3(January 2013): 195–206.
- Hussein, Ananda Sabil. (2015). *Penelitian Bisnis Dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) Dengan SmartPLS 3.0*. Modul Ajar Universitas Brawijaya.
- Immanuella, Yoan, Mohamad Reza Hilmy, and Mulyani. (2022). “Analysis of the Effect of Perceived Risk and Work Stress on Burnout with Work Motivation as Intervening Variables on Health Workers during Covid-19 Pandemic.” *European Journal of Business and Management Research* 7(4): 292–98.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, and Michael T. Matteson. (2006). *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Jiang, Xiaorong, Xiaotian Wu, and Zixuan Yun. (2022). “Research On The Influence Of The New Generation Staff’s Work Stress On Job Burnout-The Regulating Effect Of Nervousness and Accountability.” *Psychiatria Danubina* 34: 628–37.
- Khan, Ryan Basith Fasih. (2022). “Mediation Role of Workplace Spirituality on Work Stress and Employee Mental Wellbeing: A Study on Health Workers.” *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 7(2): 11–20.

<https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/lifalah/article/view/4482>.

Kurniawan, Prasetyo, and Noto Susanto. (2023). "The Effect Of Job Stress, Job Satisfaction And Emotional Intelligence On Turnover Intention." *International Journal of Science, Technology & Management* 4(2): 358–65.

Laily, Nur, Hening Widi Oetomo, and Juwita Sari. (2022). "The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Through Organizational Commitment." *2nd Internastional Conference On Business & Social Sciences*.

Lineuwih, Intan Inggis, Tuty Sariwulan, and Nadya Fadillah Fidhayallah. (2023). "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan." *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi* 1(5): 1235–48.

Maharani, Dewi. (2018). "Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam." *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam* 10(1): 162–73.

Maksum, Ikhsan, Nur Laili Fikriah, and Agatha Mayasari. (2021). "Overqualification as a Blunt Weapon on Productivity Improvement: Person-Job Fit Theory Integration." *Li Falah: Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 6(1): 60.

Mangkunegara. (2011). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Manurung, Mona Tiorina, and Intan Ratnawati. (2012). "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan: Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang." *Diponegoro Journal of Management* 1(February): 145–57.

Mariana Binti Mohd, Ismail. (2018). "Prinsip Bekerja Sebagai Ibadah Menurut

- Perspektif Islam.” *Jurnal World of Work* (April): 1–19.
https://www.academia.edu/38992531/Prinsip_Bekerja_Sebagai_Ibadah_Menurut_Perspektif_Islam.
- Maslach, Christina, Susan E Jackson, and Michael Leiter. (1997). “The Maslach Burnout Inventory Manual.” (January).
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management*. 10th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Michael, Michael, and Mei Ie. (2022). “The Effect of Job Insecurity, Work Stress, and Work-Family Conflict on Employee Burnout.” *Proceedings of the 3rd Tarumanagara International Conference on the Applications of Social Sciences and Humanities (TICASH 2021)* 655(Ticash 2021): 1336–43.
- Mobley, William H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: Pt Pustaka Binaman Pressindo.
- Mujiati, Ni Wayan, and A.A. Sagung Kartika Dewi. (2016). “Faktor-Faktor Yang Menentukan Intensi Turnover Karyawan Dalam Organisasi.” *Forum Manajemen* 14.
- Mushaf, Lajnah Pentashihan. (2014). “Tafsir Al-Qur’an Tematik.” : 7823–30.
- Nainggolan, Ferdinand Jonri. (2022). “Pengaruh Job Insecurity, Stres Kerja, Dan Work-Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan Di PT Lotte Shopping Indonesia Cabang Medan.” *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan* 6(1): 24.
- Nugraha, Andriani, and Sylvia Diana Purba. (2018). “Tuntutan Pekerjaan Dan Stres Kerja Sebagai Variabel Penentu Turnover Intention.” *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* 10(1): 49–60.
- Pangesti, Amelia. (2012). “Pengaruh Konflik Peran Terhadap Terjadinya Burnout

- Pada Mahasiswa Koass.” *JPPP - Jurnal Penelitian dan Pengukuran Psikologi* 1(1): 1–6.
- Priyanto, Arief, Mila Karmila, and Rita Tri Yusnita. (2023). “The Effect Of Workload And Job Stress On Turnover Intention at CV. Gudang Cell Tasikmalaya Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada CV. Gudang Cell Tasikmalaya.” *Journal of Management, Economic, and Accounting* 2(2): 213–22.
- Purba, Oktaviani, and Ika Putri Simarmata. (2023). “Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Pabrik Di Kota Medan.” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research* 3: 5436–46.
- Putri, aulia, and Stefanus Rumangkit. (2017). “Pengaruh Ketidakamanan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt.Ratu Pola Bumi (Rpb) Bandar Lampung.” *Prosiding Seminar Nasional Darmajaya*: 229–44. <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/PSND/article/view/852>.
- Qutb, Sayyid. (1968). “Tafsir Fi Zhilalil Qur’an.” : 214.
- Ramlah, Sri, Achmad Sudiro, and Himmiyatul Amanah Jiwa Juwita. (2021). “The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention through Mediation of Job Satisfaction.” *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)* 10(4): 117–27.
- Ratnasari, Agatha Septiana Sri. (2021). “Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman.” *Jurnal Keuangan dan Bisnis*.
- Rivai, Veithzal, and Ella Sagala. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Zainal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. 3rd ed. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. 16th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P., and Timothy A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. 12th ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Santi, Maya Weka, Nurhasmadiar Nandini, and Gamasiano Alfiansyah. (2020). “The Effect Of Burnout Syndrome On Turnover Intention Using Organizational Commitment As An Intermediate Variable.” *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia* 8(2).
- Saputro, Rian, Muhammad Havidz Aima, and Farida Elmi. (2020). “Effect Of Work Stress and Work Load On Burnout and Its Implementation In Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar).” *Dinasti International Journal Of Management Science* 2(1): 112–24.
- Sari, Okta Puspa, Zunaidah, and Isni Andriana. (2023). “The Effect of Job Insecurity and Job Stress on Turnover Intention with Job Satisfaction as a Mediation Variable.” *Devotion : Journal of Research and Community Service* 4(9): 1478–1755.
- Shihab, M. Quraish. (2002a). “Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan Dan Keserasian Al-Qur’an Jilid-06.” *Jakarta : Lentera Hati*: 568.
- Shihab, M Quraish. (2002b). “Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, Dan Keserasian Al-Quran Surah Al-Fatihah-Surah Al-Baqarah.” *Tafsir Al-Misbah*: 573.
- Shihab, Quraish. (2002). “Al-Mishbah Jilid 10.” *Lentera Hati* 10(jakarta): 547.
- Soelton, Mochamad et al. (2021). “Bagaimanakah Beban Kerja Dan Stres Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi.” *Conference on Economic and Business Innovation* 1(35).
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*.

- . (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif , Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsan. (2021). “Pengaruh Pajak Restoran Dan Pajak Hotel Terhadap Pendapatan Asli Daerah Kota Padangsidempuan Periode 2018-2020.” *Jurnal Akuntansi* 51(1): 1–15.
- Supriyanto, Achmad Sani, and Vivin Maharani. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner Dan Analisis Data*. Malang: UIN-MALIKI PRESS.
- Tontowi. (2021). “The Effect of Job Satisfaction, Workload and Job Stress on Turnover Intention at CV Sarana Komunikasi Indonesia.” *Research on Humanities and Social Sciences* 11(22): 64–68.
- Ulfatul, Halimah. (2023). “Emosi Manusia Pada Penerimaan Takdir Ujian Menurut Sayyid Qutb Dalam Tafsir Fi Zhilali Al-Quran.” *Jurnal Studi Ilmu Al Quran dan Tafsir* 7(1): 60–71.
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). “Beban Kerja Dan Stres Kerja.” *Humaniora* 1(2): 792.
- Wahyono, Idham, and Setyo Riyanto. (2020). “Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Job Satisfaction on Turnover Intention.” *International Journal for Innovation Education and Research* 8(10): 286–316.
- Widad, Azhar Lujjatul, Ega Rahmat Pauzi, and Ari Prayoga. (2020). “Manajemen Pelayanan Perspektif Al-Quran Dan Hadist.” *MIYAH: Jurnal Studi Islam* 16: 364–72.
- Yuwono, Susatyo. (2010). “Mengelola Stres Dalam Perspektif Islam Dan Psikologi.” *Jurnal Nasional UMP* 8(2): 14–26.
- Zeffane, Rachid M. (1994). “Understanding Employee Turnover: The Need for a

Contingency Approach.” *International Journal of Manpower* 15.

Zuhri, Sarika, Sri Rahmawati, Didi Asmadi, and Safira Ulfa. (2023). “Pengaruh Stres Kerja, Resilience Dan Faktor Demografi Terhadap Burnout Syndrome Pada Perawat Igd Selama Masa Post Covid 19.” *Prepotif: Jurnal Kesehatan Masyarakat* 7(1): 303–15.
<http://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/prepotif/article/view/12339>.

LAMPIRAN-LAMPIRAN (Lampiran 1 Kuesioner Penelitian)

NO.	
------------	--

KUESIONER PENELITIAN

SKRIPSI

“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BALATIF”

Dengan hormat,

Assalamualaikum Wr. Wb.

Saya Putri Dhea Saskia mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Dalam rangka penyusunan skripsi guna memperoleh gelar sarjana, saya bermaksud untuk memohon bantuan Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi sebagai responden yang memberikan informasi mengenai penelitian saya yang berjudul “ **Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Balatif**” dengan memberikan jawaban atas pernyataan yang tersedia dalam kuesioner penelitian ini. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya untuk kepentingan akademik dan akan di rahasiakan.

Peneliti mengucapkan terima kasih atas kesediaan dan kerjasama Bapak/Ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Hormat Saya



Putri Dhea Saskia

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah identitas diri Bapak/Ibu dengan mengisi biodata sebagai berikut:

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
3. Usia :
4. Lama Bekerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon kuesioner diisi oleh Bapak/Ibu untuk menjawab pernyataan yang telah di sediakan.
2. Berilah tanda Cheklist (\checkmark) pada salah satu kolom yang telah disediakan sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu.
3. Adapun keterangan bobot penilaian :

SS(Sangat Setuju)	= 5
S (Setuju)	= 4
N (Netral)	= 3
TS (Tidak Setuju)	= 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	= 1

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. STRES KERJA

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memperoleh peralatan kantor yang memadai untuk bekerja.					
2.	Saya merasa pekerjaan yang dikerjakan membuat jenuh.					
3.	Saya merasa keamanan dalam bekerja terjamin.					
4.	Saya merasa target dan tuntutan pekerjaan dari perusahaan terlalu tinggi.					
5.	Saya merasa waktu kerja dan istirahat telah sesuai.					
6.	Saya merasa rekan kerja memberikan dukungan yang cukup.					
7.	Saya merasa masalah pribadi dan pekerjaan adalah hal yang terpisah.					
8.	Dengan bekerja saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
9.	Saya merasa bekerja dengan emosi menjadi tidak efektif.					

B. BURNOUT

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa tertekan dalam bekerja.					
2.	Saya mengalami keluhan fisik .					

3.	Saya sering bersikap kasar.					
4.	Saya tidak peduli dengan orang lain.					
5.	Saya tidak mampu menghadapi tuntutan pekerjaan.					
6.	Saya merasa rendahnya kompetensi dirinya.					
7.	Saya merasa tidak puas terhadap pekerjaan.					

C. TURNOVER INTENTION

No.	Pertanyaan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya memiliki pikiran untuk meninggalkan perusahaan tempat bekerja.					
2.	Saya memiliki pikiran bahwa bekerja disini hanya sementara.					
3.	Saya memiliki pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di perusahaan tempat bekerja saat ini.					
4.	Saya sedang mencari alternatif pekerjaan ditempat lain.					
5.	Saya memiliki alternatif pekerjaan lain yang sesuai.					
6.	Saya memiliki tawaran pekerjaan yang lebih menarik di perusahaan lain dan berkeinginan untuk menerimanaya.					
7.	Saya memiliki keinginan untuk pindah perusahaan.					
8.	Saya secepatnya meninggalkan perusahaan.					

9.	Saya akan memutuskan untuk meninggalkan perusahaan apabila pekerjaan tidak sesuai.					
----	--	--	--	--	--	--

(Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9
4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	4
2	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	3	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	3	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	3	4	3	4	4	4	5	5
5	2	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	4	4	4	2	2	2	4
4	3	3	4	4	3	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4

4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	3	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	3	3	3	4	4
2	4	2	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	4	4	3	3	3	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	2	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
2	4	4	4	4	4	4	4	4
2	3	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4
2	4	4	4	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	4
1	1	2	2	2	2	1	1	2
4	5	4	4	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5
2	2	4	4	4	4	4	4	4
1	3	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5

4	4	3	3	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5
1	1	2	2	1	2	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	4	4	4	5
5	5	4	4	4	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5
5	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	4	4	5	4	4	5
2	2	2	2	2	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	5
2	2	2	2	1	2	3	2	4
5	4	4	4	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	4	5
1	2	2	3	4	2	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5

Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Y1.1	Y1.2
4	4	3	3	4	3	4	4	4
3	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	2	4	2	4	2	2
3	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	2	2	4	2	4	4	4
4	3	3	4	4	3	3	4	3
4	3	3	4	4	3	3	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4
5	4	3	3	4	3	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	3	3	4	4
3	2	2	2	3	3	3	3	3
4	3	3	3	4	3	4	4	3

4	2	2	2	4	2	4	4	4
4	2	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	2	2	2	4	2	4	4	4
3	2	2	2	2	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	2	2	2	2	4	3	4	4
3	3	2	2	4	4	4	4	4
4	3	2	2	4	3	4	4	4
4	2	3	3	4	4	4	3	3
4	4	3	2	4	3	3	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	2	3	4	4
4	2	2	2	2	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	2	3	3	3	4	3	3
4	3	2	2	4	4	4	4	4
4	2	2	2	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	3	4	4	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4
4	2	2	2	4	4	4	4	4
4	3	3	2	4	4	4	4	2
4	3	2	2	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	4	4	4
4	2	2	2	3	4	4	4	3
4	3	3	3	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	3	4	4	4
4	2	2	2	4	2	4	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	3	4	3	4
4	4	2	2	4	4	4	4	4

4	4	3	3	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	3
4	3	3	3	3	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	2	2	2	4	3	4	3	4
4	2	2	2	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	3	3	4	4
4	2	2	2	4	2	4	4	3
4	3	3	3	4	3	4	3	4
4	4	2	3	4	4	4	4	4
4	4	2	2	4	4	4	4	3
4	3	3	3	4	4	4	3	4
4	2	2	2	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	2	4	2
4	2	2	2	4	3	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4
4	4	2	2	4	2	4	4	3
4	3	3	3	4	3	3	4	3
4	3	2	3	4	4	4	4	4
4	4	2	2	4	4	4	4	3
2	1	2	2	4	2	2	1	1
3	4	3	3	4	4	4	4	5
4	5	3	3	4	5	5	4	4
4	5	2	4	4	4	5	5	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4
5	2	2	2	4	5	5	4	4
4	4	3	4	5	5	5	4	4
4	5	2	4	4	4	4	4	4
4	4	2	4	4	4	4	4	4
4	4	2	1	1	1	4	2	2
5	4	2	3	4	4	4	4	4
2	1	2	1	1	2	4	2	2
4	4	2	4	4	4	4	5	4
4	4	3	4	4	5	5	4	3
4	4	2	2	5	4	5	5	4
1	1	3	2	1	1	1	2	1
4	3	2	3	4	4	4	4	4

Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9
4	4	2	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	4
4	4	3	3	4	3	4
4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	2	4
4	4	3	3	4	4	5
4	4	3	4	4	3	4
4	4	2	2	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	4	3	4
4	4	3	3	4	4	4
4	3	3	3	3	4	4
4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	3	4
4	4	3	3	4	3	4
4	4	4	4	5	5	5
4	4	2	2	4	2	4
4	4	2	2	2	2	4
4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	4	2	4
4	4	2	2	4	3	4
4	4	2	2	4	2	4
4	4	2	2	4	2	4
4	4	3	3	3	3	4
3	3	3	3	3	2	3
4	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	3	4
4	4	2	2	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	4	3	4
4	4	2	2	4	3	4
4	4	3	3	4	3	4
4	4	2	2	4	3	4
4	4	3	3	4	3	4

4	3	3	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	2	4	2	4
3	4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	4	3	3
4	4	2	2	4	2	4
2	4	4	4	4	2	4
4	4	3	3	4	3	4
4	4	3	3	3	3	3
3	4	4	3	4	3	3
4	3	3	4	4	3	4
4	4	3	4	4	3	4
4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	2	4	3	3
4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	3	4
4	4	3	3	3	3	4
4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4
3	4	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4
4	4	2	4	4	2	3
4	3	3	4	3	3	4
4	3	4	4	4	3	4
4	3	3	4	4	3	4
3	3	4	4	4	3	4
3	4	3	4	3	2	4
4	4	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	3	4
4	3	2	4	2	3	4
3	3	2	3	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	3	2	2	3
4	4	4	2	5	3	4
4	4	4	2	5	4	4
3	4	4	2	4	3	4

2	2	2	2	4	2	3
4	5	5	2	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	2	5	4	5
4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5
4	5	5	2	5	5	5
4	4	4	4	4	2	4
5	5	5	4	5	5	5
2	3	2	4	4	3	2
4	4	5	4	4	2	4
2	3	1	2	2	2	1
5	5	5	2	5	5	5
5	4	3	3	3	4	4
3	5	5	3	3	5	5
1	1	2	1	2	2	4
3	3	3	2	4	4	4

(Lampiran 3 Hasil Output SmartPLS 4.0)

1. Validitas Konvergen
(Pengujian 1)

Outer loadings - Matrix			
	Burnout (Z)	Stres Kerja (X)	Turnover Intention (Y)
X1.1		0.732	
X1.2		0.801	
X1.3		0.727	
X1.4		0.736	
X1.5		0.781	
X1.6		0.837	
X1.7		0.791	
X1.8		0.804	
X1.9		0.748	
Y1.1			0.751
Y1.2			0.708
Y1.3			0.733
Y1.4			0.741
Y1.5			0.703
Y1.6			0.277
Y1.7			0.633
Y1.8			0.668
Y1.9			0.729
Z1.1	0.747		
Z1.2	0.734		
Z1.3	0.368		
Z1.4	0.662		
Z1.5	0.730		
Z1.6	0.751		
Z1.7	0.714		

(Pengujian 2)

Outer loadings - Matrix			
	Burnout (Z)	Stres Kerja (X)	Turnover Intention (Y)
X1.1		0.732	
X1.2		0.802	
X1.3		0.726	
X1.4		0.735	
X1.5		0.780	
X1.6		0.837	
X1.7		0.791	
X1.8		0.804	
X1.9		0.748	
Y1.1			0.755
Y1.2			0.714
Y1.3			0.732
Y1.4			0.749
Y1.5			0.688
Y1.7			0.637
Y1.8			0.667
Y1.9			0.737
Z1.1	0.752		
Z1.2	0.730		
Z1.4	0.646		
Z1.5	0.733		
Z1.6	0.755		
Z1.7	0.726		

2. Validitas Diskirminan

Discriminant validity - Cross loadings			
	Burnout (Z)	Stres Kerja (X)	Turnover Intention (Y)
X1.1	0.557	0.732	0.587
X1.2	0.449	0.802	0.556
X1.3	0.518	0.726	0.524
X1.4	0.347	0.735	0.473
X1.5	0.358	0.780	0.529
X1.6	0.499	0.837	0.572
X1.7	0.422	0.791	0.436
X1.8	0.426	0.804	0.441
X1.9	0.460	0.748	0.399
Y1.1	0.645	0.574	0.755
Y1.2	0.538	0.468	0.714
Y1.3	0.454	0.466	0.732
Y1.4	0.493	0.488	0.749
Y1.5	0.560	0.477	0.688
Y1.7	0.486	0.320	0.637
Y1.8	0.389	0.353	0.667
Y1.9	0.488	0.528	0.737
Z1.1	0.752	0.450	0.502
Z1.2	0.730	0.444	0.515
Z1.4	0.646	0.401	0.515
Z1.5	0.733	0.450	0.522
Z1.6	0.755	0.384	0.575
Z1.7	0.726	0.427	0.512

3. Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Burnout (Z)	0.818	0.819	0.869	0.525
Stres Kerja (X)	0.916	0.919	0.931	0.599
Turnover Intention (Y)	0.860	0.867	0.891	0.505

4. R-Square

R-square - Overview		
	R-square	R-square adjusted
Burnout (Z)	0.346	0.339
Turnover Intention (Y)	0.605	0.596

5. Uji Hipotesis (*Path Coefficient*)

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values	
Burnout (Z) -> Turnover Intention (Y)	0.514	0.503	0.094	5.491	0.000	
Stres Kerja (X) -> Burnout (Z)	0.588	0.607	0.090	6.563	0.000	
Stres Kerja (X) -> Turnover Intention (Y)	0.355	0.364	0.100	3.544	0.000	

Specific indirect effects - Mean, STDEV, T values, p values						Copy to Excel	Copy to R
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O /STDEV)	P values		
Stres Kerja (X) -> Burnout (Z) -> Turnover Intention (Y)	0.302	0.303	0.062	4.864	0.000		

(Lampiran 4 Jurnal Bimbingan Skripsi)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

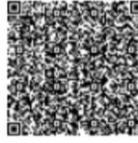
IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110162
Nama : Putri Dhea Saskia
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Ikhsan Maksam, M.Sc
Judul Skripsi : PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. BALATIF

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	23 Oktober 2023	Pengajuan Judul Skripsi	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	8 November 2023	ACC Judul & Lokasi Penelitian	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	24 November 2023	Konsultasi BAB I	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	8 Desember 2023	Konsultasi revisi BAB I & BAB II	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	22 Desember 2023	Konsultasi Revisi BAB II & BAB III	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	15 Januari 2024	ACC Proposal Skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	5 Maret 2024	ACC Revisi Seminar Proposal	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	14 Maret 2024	Konsultasi Kuesioner	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	13 Mei 2024	Konsultasi BAB IV & BAB V	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	17 Mei 2024	Konsultasi revisi BAB IV & V dan ACC Skripsi	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 17 Mei 2024
Dosen Pembimbing



Ikhsan Maksum, M.Sc

Lampiran 5 (Surat Bebas Plagiarisme)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M
NIP : 198710022015032004
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Putri Dhea Saskia
NIM : 200501110162
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*
DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.BALATIF**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
24%	30%	11%	10%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 15 Mei 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M

(Lampiran 6 Surat Keterangan Penelitian)



SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yuni
Jabatan : HRD PT. Balatif Malang

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa:

Nama : Putri Dhea Saskia
NIM : 200501110162
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Telah melaksanakan penelitian di PT. Balatif Malang pada bulan februari 2024 untuk memperoleh data guna penyusunan Tugas Akhir Skripsi dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Balatif”**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 11 Maret 2024
HRD PT. Balatif


Yuni Indra S

PT. BALATIF
Kantor Pusat / Plant 1
Jl. Tenaga Tengah No. 5
Malang - 65125
Jawa Timur - Indonesia
Phone : (62-341) 497172 / 485165
Fax : (62-341) 491557

Plant 2
Jl. Raya Ledokdowo RT.01 RW.10
Desa Pakisjajar, Kecamatan Pakis
Kabupaten Malang - 65154
Jawa Timur - Indonesia
Phone/Fax : (+62-341) 3059127

 www.balatif.co.id
 halo@balatif.co.id

(Lampiran 7 Biodata Peneliti)

BIODATA PENELITI

Nama : Putri Dhea Saskia
Tempat, Tanggal lahir : Banyuwangi, 18 Mei 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Alamat : Dusun Krajan, RT 004 RW 001, Desa Kajarharjo
Kecamatan Kalibaru, Kabupaten Banyuwangi
Telepon/HP : 081331243216
E-mail : putrideasaskia@gmail.com

Pendidikan Formal

2008-2014 : SDN 7 Kalibaru Wetan
2014-2017 : SMPN 1 Kalibaru
2017-2020 : SMAN Glenmore
2020-2024 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik
Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2020-2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang
2021-2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Maulana
Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

1. Anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Koperasi Mahasiswa Padang Bulan UIN
Maulana Malik Ibrahim Malang