

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEKERJA GEN Z OYI BUTTERMILK
CHICKEN**

SKRIPSI



Oleh

Dito Wahyu Pribadi

NIM : 200501110062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER*
INTENTION DENGAN *BURNOUT* SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PEKERJA GEN Z OYI BUTTERMILK
CHICKEN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi
salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh

Dito Wahyu Pribadi

NIM : 200501110062

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Dengan *Burnout* Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Gen Z OYI BUTTERMILK CHICKEN

SKRIPSI

Oleh

Dito Wahyu Pribadi

NIM : 200501110062

Telah Disetujui Pada Tanggal 15 Desember 2025

Dosen Pembimbing,



Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
PEKERJA GEN Z OYI BUTTERMILK CHICKEN**

SKRIPSI

Oleh

DITO WAHYU PRIBADI

NIM : 200501110062

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)
Pada 23 Desember 2025

Susunan Dewan Penguji:

1 Ketua Penguji

Dr. Vivin Maharani Ekowati, M.Si, M.M

NIP. 19750426201608012042

2 Anggota Penguji

Ikhsan Maksum, M.Sc

NIP. 199312192019031012

3 Sekretaris Penguji

Rini Safitri, M.M

NIP. 199303282019032016

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



Dr. Setiani, M.M

NIP. 199009182018012002

SURAT PERNYATAAN

SURAT PENYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dito Wahyu Pribadi
NIM : 200501110062
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan ketulusan pada jurusan manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul : **"PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEKERJA GEN Z OYI BUTTERMILK CHICKEN"** adalah benar-benar karya asli saya sendiri, bukan hasil **penjiplakan (plagiarisme)** baik sebagian maupun seluruhnya dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar akademik pada perguruan tinggi manapun. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa skripsi ini merupakan hasil plagiarisme atau melanggar ketentuan akademik yang berlaku, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak mana pun, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 Desember 2025

Hormat saya,


Dito Wahyu Pribadi
NIM: 200501110062

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia, nikmat dan ridho yang diberikan sehingga penelitian ini dapat dilaksanakan dalam keadaan sebaik-baiknya. Sholawat serta salam tetap dihaturkan kepada junjungan umat seluruh alam Nabi Muhammad Sholallahu 'Alaihi Wassalam atas bimbingan dan tuntunan yang diberikan sehingga para pencari kebenaran mendapatkan penerangan yang terang benderang. Di sisi lain peneliti menyadari banyak sekali kekurangan sampai tahap ini, baik dari segi penulisan maupun penggunaan bahasa yang kurang relevan ataupun topik yang dibawa belum sepenuhnya mewakili keseluruhan fenomena. Peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya dapat memberikan kontribusi yang lebih baik, pengambilan topik juga disesuaikan pada tren terkini sehingga bisa mendapatkan perhatian bagi pembaca.

Pada kesempatan ini izinkan peneliti mengucapkan terima kasih yang tak terhingga atas dukungan dan arahan yang diberikan sehingga tersusunlah penelitian ini. Sekali lagi, tanpa mengurangi rasa hormat dan ta'dhim peneliti Kepada Bapak/Ibu/Saudara/i :

1. Ibu Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., CAHRM., CRMP., selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.El., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Ibu Dr. Setiani, M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen sekaligus sebagai Dosen Penguji II Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ibu Dr. Vivin Maharini Ekowati., M.Si., M.M., selaku Dosen Penguji I Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
5. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

6. Ibu Rini Safitri, M.M., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang paling *is the best*. Selalu memberikan arahan dan tentunya pengingat yang tidak bosan-bosannya sehingga skripsi ini selesai dengan baik
7. Bapak, ibu, saudara dan seluruh keluarga yang senantiasa memberikan dukungan penuh dari segi apapun mulai dari materi sampai dengan pengingat spiritual.
8. Bapak Muhammad Ridho selaku *Owner* Oyi Buttermilk Chicken yang telah memberikan izin penelitian
9. Bapak dan Ibu jajaran pengurus Oyi Buttermilk Chicken yang senantiasa membantu kelancaran penelitian
10. Teman-teman crew outlet Oyi Buttermilk yang memberikan *support system* baik di lingkungan perusahaan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman Manajemen 2020 yang menyediakan tempat konsultasi terutama pada skripsi ini
12. Sahabat-sahabat Power Rangers Sarjana yang turut aktif memberikan semangat dukungan yang tiada henti baik materi maupun moral.
13. Sahabat-sahabat pembaca yang memberikan bantuan segi spiritual.
14. Garangan community tentunya sangat berjasa dalam mengembangkan cara berpikir dan sudut pandang peneliti dalam mengkaji beberapa fenomena yang tren
15. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung tanpa mengurangi rasa hormat dan ta'dim peneliti yang tida bisa disebutkan satu persatu.

Menuju pada akhir penulisan kata-kata ini. Dengan segala bentuk kerendahan hati, peneliti menerima segala bentuk kritik dan saran dari pihak manapun terkait penulisan ini. Semoga karya penulisan yang sederhana ini dapat menjadi manfaat bagi semua pihak. Amin Ya Rabbal 'Alamin...

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
BAB I	
PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	
KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teori	17
2.3 Kajian Keislaman.....	36
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	39
2.5 Kerangka Konseptual.....	41
2.6 Hipotesis Penelitian	42
BAB III	
METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	43
3.2 Lokasi Penelitian	43
3.3 Populasi dan Sampel.....	44
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	46

3.5 Data dan Jenis Data	46
3.6 Teknik Pengumpulan Data	47
3.7 Definisi Operasional Variabel	48
3.8 Analisis Data.....	50
BAB IV	
HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.....	56
4.2 Pembahasan.....	69
BAB V	
KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	72
5.2 Saran	72
DAFTAR PUSTAKA	
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	9
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	48
Tabel 4.1	Distribusi Variabel Stres Kerja.....	59
Tabel 4.2	Distribusi Variabel Burnout	59
Tabel 4.3	Distribusi Variabel Turnover Intention	60
Tabel 4.4	Outer Loading.....	60
Tabel 4.5	Average Variance Extracted (AVE).....	62
Tabel 4.6	Fornell-Larcker Criterion	63
Tabel 4.7	Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT).....	63
Tabel 4.8	Composite Realibility	64
Tabel 4.9	Cronbach's Alpha	64
Tabel 4.10	Uji Multikolinearitas (VIF)	65
Tabel 4.11	Koefisien Determinasi	66
Tabel 4.12	Uji Koefisien Jalur.....	66
Tabel 4.13	Uji Indirect Effect.....	67
Tabel 4.14	Uji T-Statistic & P-Values.....	67
Tabel 4.15	Effect Size	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Persentase Penduduk Yang Mengalami Stres	2
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	41
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2	Analisis Konstruk Pls-Sem.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Biodata Peneliti

Lampiran 2 Surat Izin Penelitian

Lampiran 3 Kuesioner Penelitian

Lampiran 4 Jurnal Bimbingan Skripsi

Lampiran 5 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme

ABSTRAK

Pribadi, Dito Wahyu. 2025, SKRIPSI. Judul: “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken”

Pembimbing : Rini Safitri, M.M.

Kata Kunci : Stres Kerja, Burnout, Turnover Intention, Gen Z.

Penelitian ini berawal dari fenomena tingginya niat keluar (turnover intention) di kalangan pekerja Generasi Z pada sektor Food & Beverage di Malang. Hasil studi awal di beberapa kedai kopi menunjukkan tingkat pergantian karyawan yang cukup tinggi dalam enam bulan terakhir, menunjukkan mobilitas tenaga kerja muda yang signifikan. Fenomena yang serupa juga diamati di satu outlet makanan lokal Oyi Buttermilk Chicken, yang diduga terkait dengan tuntutan pekerjaan yang berat, tekanan target operasional, dan jam kerja yang panjang.

Penelitian ini bertujuan mengkaji pengaruh stres kerja terhadap niat keluar, dengan burnout sebagai variabel intervening. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis model persamaan struktural PLS-SEM menggunakan perangkat lunak SmartPLS. Data penelitian dikumpulkan melalui survei daring dengan teknik pengambilan sampel acak sederhana untuk menghasilkan data yang representatif.

Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja secara signifikan meningkatkan tingkat burnout. Selanjutnya, tingkatan burnout juga secara signifikan meningkatkan niat keluar karyawan. Selain pengaruh langsung, stres kerja juga memengaruhi niat keluar secara tidak langsung melalui burnout, sehingga burnout berperan sebagai mediator parsial.

Nilai R kuadrat penelitian ini mengindikasikan bahwa model memiliki kemampuan menjelaskan variabel yang memadai. Instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid dan reliabel. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai keterkaitan antara stres kerja, burnout, dan niat keluar pada pekerja generasi muda.

ABSTRACT

Pribadi, Dito Wahyu. 2025. *Thesis*. Title: *The Effect of Work Stress on Turnover Intention with Burnout as an Intervening Variable among Gen Z Workers at Oyi Buttermilk Chicken*.

Advisor : Rini Safitri, M.M.

Keywords : Work Stress, Burnout, Turnover Intention, Gen Z.

This study is motivated by the growing phenomenon of turnover intention among Generation Z workers in the Food & Beverage industry in Malang, Indonesia. An initial survey at several coffee shops showed a relatively high employee turnover rate over the past six months, indicating significant mobility of young workers. A similar situation was observed at a local restaurant outlet Oyi Buttermilk Chicken, which is suspected to be related to demanding job conditions, pressure to meet operational targets, and long working hours.

This study aims to examine the influence of work stress on turnover intention with burnout as an intervening variable. The research uses a quantitative approach with partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) analysis using SmartPLS software. It is based on data from online questionnaires collected through a simple random sampling technique.

The analysis results indicate that work stress has a significant positive effect on burnout. Furthermore, burnout also has a significant positive effect on turnover intention. In addition to the direct effect, work stress also indirectly affects turnover intention through burnout, making burnout a partial mediator. The coefficient of determination suggests that the model has adequate explanatory power. All measurement instruments are found to be valid and reliable. The results of this study provide a deeper understanding of the relationship between work stress, burnout, and turnover intention among young workers.

مستخلص البحث

فريادي، ديتو وحي (2025) تأثير ضغوط العمل على نية دوران العمالة مع الاحتراق الوظيفي كمتغير وسيط لدى عمال الجيل زد في مطعم دجاج أوي باللبن. البحث الجامعي، قسم الإدارة. كلية الاقتصادية. جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج. المشرف: ريني سافتري، الماجستير.

الكلمات الأساسية: ضغوط العمل، الإرهاق الوظيفي، نية ترك العمل، جيل زد.

ينطلق هذا البحث من ظاهرة ارتفاع معدل دوران الموظفين بين جيل الألفية في قطاع الأغذية والمشروبات بمدينة مالانج. كشفت دراسات أولية أُجريت في عدد من المقاهي عن ارتفاع معدل دوران الموظفين خلال الأشهر الستة الماضية، مما يشير إلى حركة ملحوظة للقوى العاملة الشابة. ولوحظت ظاهرة مماثلة في مطعم محلي للأطعمة، وهو مطعم "دجاج أوي باللبن"، ويُعتقد أن ذلك مرتبط بضغوط العمل الكبيرة، وضغط تحقيق الأهداف التشغيلية، وساعات العمل الطويلة.

تهدف هذه الدراسة إلى بحث تأثير ضغوط العمل على نية ترك الوظيفة، مع اعتبار الإرهاق الوظيفي متغيراً وسيطاً. استخدمت الدراسة منهجاً كمياً مع تحليل نموذج المعادلات الهيكلية باستخدام برنامج SmartPLS. وتم جمع البيانات من خلال استبيان إلكتروني باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل البيانات.

تُظهر نتائج التحليل أن ضغوط العمل تزيد بشكل ملحوظ من مستويات الإرهاق الوظيفي. علاوة على ذلك، تزيد مستويات الإرهاق الوظيفي بدورها بشكل ملحوظ من نوايا الموظفين لترك العمل. إضافةً إلى تأثيرها المباشر، تؤثر ضغوط العمل بشكل غير مباشر على نوايا ترك العمل من خلال الإرهاق الوظيفي، ما يجعلها وسيطاً جزئياً.

تشير قيمة معامل التحديد (R^2) لهذه الدراسة إلى أن النموذج يتمتع بقدرة تفسيرية كافية. وقد ثبتت صلاحية وموثوقية أداة البحث المستخدمة. تُسهم نتائج هذه الدراسة في فهم أعمق للعلاقة بين ضغوط العمل والإرهاق الوظيفي ونوايا ترك العمل لدى الموظفين الشباب.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang:

Seiring lingkungan bisnis yang terus berubah, perusahaan menghadapi tantangan besar untuk mengenali dan mengelola faktor-faktor yang memengaruhi kesejahteraan serta kinerja karyawan. Salah satu isu yang kian mendapat perhatian adalah *turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa *turnover intention* merujuk pada kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Kondisi tersebut dapat berdampak negatif terhadap keberlangsungan organisasi, termasuk meningkatnya biaya dan menurunnya kinerja.

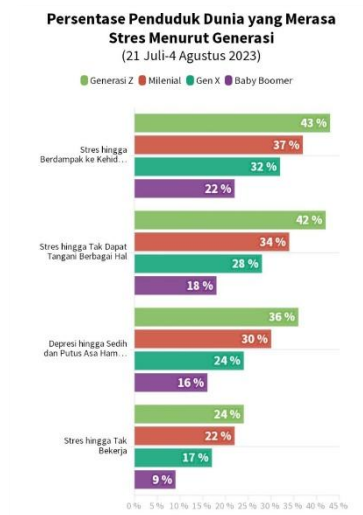
Menurut survei yang dilakukan oleh Michael Page mengatakan bahwa Indonesia menjadi negara kedua se-Asia yang memiliki tingkat *turnover intention* sebesar 84%. Dikatakan pekerja banyak melakukan *resign* dalam kurun waktu enam bulan ke depan. Adapun laporan dari JobStreet pada tahun 2023 tercatat tingkat turnover di industri FnB sekitar 39% per tahun. Di sisi lain pada wilayah Kota Malang, Kecamatan Lowokwaru khususnya, Fenomena tersebut terlihat dari hasil studi pada beberapa coffee shop yang menunjukkan tingkat turnover sekitar 13,3% dalam kurun waktu enam bulan terakhir. Hal ini menunjukkan pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan di tempat kerja.

Beberapa penyebab terjadinya *turnover intention* pada sebuah perusahaan adalah stres kerja dan *burnout*. Stres kerja dan *burnout* menjadi dua faktor yang sering kali terkait erat dengan *turnover intention*. Stres kerja yang dihasilkan dari ketidakcocokan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya individu, dapat menyebabkan ketegangan fisik dan emosional yang berkelanjutan.

Menurut Rivai (2004), kondisi stres yang berlebihan dapat memengaruhi kinerja pekerja secara negatif sehingga berdampak pada penurunan hasil kerja karyawan. Berdasarkan data dari studi “*Health on Demand 2023*” menemukan fakta menarik bahwa pekerja Indonesia sebanyak 26% mengalami stres kerja.

Gambar 1.1

Persentase Penduduk yang mengalami stres



Sumber: ipsos 2023

Mengutip dari Ipsos mengatakan bahwasannya stres kerja banyak dialami oleh kelompok usia Gen Z sebesar 43%, kemudian diikuti kelompok

Milenial sebesar 37%, Gen X sebesar 32%, dan Baby Boomer 22%. Menurut (King, 2010) *burnout* juga dapat didefinisikan sebagai akibat dari stres kerja yang kronis. Semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh pekerja maka semakin tinggi juga tingkat *burnout*-nya. Hal ini tentu menjadi sebuah masalah di sebuah perusahaan karena karyawan menjadi sumber daya utama, yang memiliki peran paling dominan dalam menjalankan aktivitas perusahaan

Faktor *Burnout* di sisi lain, adalah tingkat kelelahan yang ekstrem dan meresahkan, yang sering kali muncul akibat stres kerja yang kronis. Wardati (2018) menyatakan bahwa *burnout* merupakan kondisi yang dialami oleh tenaga kerja dan dapat menyebabkan menurunnya vitalitas serta tingkat produktivitas. Dari penelitian terbaru oleh *Future Forum* menjelaskan bahwa tahun 2023, pekerja penuh waktu mengalami peningkatan *burnout* sebanyak 42% dari tahun 2021 sebesar 38%. Fenomena ini sering terjadi pada kelompok usia pekerja muda kurang dari 30 tahun yang dikenal sebagai Generasi Z.

Kelompok Generasi Z mencakup individu yang tergolong angkatan kerja muda dan lahir antara pertengahan 1990-an sampai tahun 2012. Menurut Stillman (2017) mengatakam bahwa Gen Z merupakan generasi kerja terbaru, lahir antara tahun 1995 sampai 2012, disebut juga generasi net atau generasi internet. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS), Generasi Z merupakan penduduk yang lahir pada periode 1997 sampai 2012 dan berada pada kisaran usia 12 hingga 27 tahun. Pada Sensus Penduduk 2020, jumlah Generasi Z tercatat sebesar 27,94% dari keseluruhan populasi Indonesia. Angka ini menempati urutan pertama dalam kelompok usia. Badan Pusat Statistik 2023

tercatat sebanyak 157.836 jiwa masuk ke dalam kelompok usia Gen Z Angka ini terbilang cukup banyak dan diproyeksikan akan terus meningkat di tahun-tahun berikutnya.

Di sisi lain, kota Malang menjadi salah satu kota dengan penyedia tempat FnB yang cukup banyak dan digemari oleh kelompok usia Gen Z sebagai tempat berkumpul maupun bekerja. Melihat potensi tersebut salah satu perusahaan FnB Oyi Buttermilk Chicken membuka lowongan kerja bagi calon tenaga kerja berkualifikasi usia maksimal 27 tahun yang termasuk dalam kelompok usia Gen Z. Namun, Tercatat pada enam bulan terakhir sebesar 26 % pekerja Oyi Buttermilk Chicken melakukan *turnover* akibat tekanan yang dialami pekerja selama bekerja. Fenomena ini menjelaskan dari Survey Deloitte 2023 yang melaporkan sebanyak 46% Gen Z merasa tertekan dalam bekerja

Oyi Buttermilk Chicken merupakan perusahaan FnB (*Food and Beverage*) yang bergerak dibidang industri *restaurant casual food*. Perusahaan ini membuat inovasi baru dari perpaduan bahan dasar ayam goreng dengan tepung buttermilk. Oyi Buttermilk Chicken juga berfokus pada kualitas produk dan pengalaman pelanggan sebagai upaya evaluasi kedepannya dalam mempertahankan mutu produk dan kepercayaan pelanggan.

Berdasarkan pra observasi yang dilakukan pada Oyi Buttermilk Chicken, tercatat sebanyak 74 pekerja dengan usia maksimal 27 tahun. Melihat potensi usia Gen Z yang dapat memberikan kontribusi berupa inovasi dan kreatifitas yang tinggi, perusahaan ini melakukan perekrutan pekerja dengan kualifikasi maksimal usia 27 tahun dan setidaknya memiliki pengalaman di

FnB. Selain keunggulan usia Gen Z yang melek digita, perilaku Gen Z sering kali memiliki egoisme yang tinggi, sehingga akan mudah mengalami stres terutama di dunia kerja.

Karyawan yang merasa terlalu stres atau mengalami *burnout* cenderung memiliki keinginan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Namun, ketika perusahaan menyediakan solusi untuk mengatasi stres kerja dan *burnout*, karyawan menjadi lebih cenderung untuk tetap tinggal. Hal ini mengurangi tingkat *turnover intention* di perusahaan, yang pada akhirnya meminimalisir beban untuk pembiayaan pelatihan dan pengembangan karyawan baru. Maka dari itu perlu dievaluasi dengan bijak oleh para pengusaha salah satunya Oyi Buttermilk Chicken untuk mencari solusi terbaik atas masalah demi kelancaran tercapainya visi dan misi perusahaan.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh Kardiawan dan Budiono (2018), Alamsyah dan Abadiyah (2022), Astuti, Tanjung, dan Salsabila (2023), serta Pratiwi, Suryani, dan Mustika (2021). Temuan tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Namun demikian, hasil yang berbeda dikemukakan oleh Dewi, Alhadar, dan Mustafa (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

Perbedaan hasil tersebut dijelaskan oleh karakteristik responden penelitian, khususnya karyawan yang berada pada usia muda dan produktif. Pada kelompok ini, stres kerja dianggap sebagai kondisi yang wajar dalam proses memperoleh pengalaman kerja, sehingga tidak secara langsung mendorong keinginan untuk keluar dari perusahaan.

Selanjutnya, pada kajian mengenai hubungan antara stres kerja dan burnout, berbagai penelitian menyimpulkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Stres kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama dapat berkembang menjadi tekanan kerja yang semakin berat. Kondisi ini berpotensi menimbulkan burnout karena keterbatasan kemampuan fisik dan psikologis karyawan dalam melakukan pemulihan diri.

Hasil ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki kontribusi terhadap munculnya burnout pada karyawan (Ibrahim, Asmony, & Irmayanti, 2017; Alamsyah & Abadiyah, 2022; Saputro, Aima, & Elmi, 2020; Salamah et al., 2022). Selain itu, berbagai studi juga menunjukkan bahwa burnout berpengaruh terhadap meningkatnya turnover intention. Burnout yang dialami karyawan dapat mendorong munculnya keinginan untuk meninggalkan organisasi. Chen et al. (2019) mengungkapkan bahwa tingginya tingkat burnout berkorelasi positif dengan turnover intention, yang sejalan dengan temuan Santoso, Sitompul, dan Budiarmanto (2018). Hal serupa juga dikemukakan oleh Soelton, Lestari, dan Alief (2019) yang menyatakan bahwa burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Temuan tersebut didukung oleh

sejumlah penelitian lain, seperti Salamah et al. (2022), Ramlah, Sudiro, dan Juwita (2021), Saputro, Aima, dan Elmi (2020), Misbakhudin, Listyawati, dan Sukristanta (2023), Kardiawan dan Budiono (2018), Astuti, Tanjung, dan Salsabila (2023), Alamsyah dan Abadiyah (2022), Ibrahim, Asmony, dan Nurmayanti (2017), serta Dewi, Alhadar, dan Mustafa (2023).

Melihat beberapa fenomena global yang terjadi dibeberapa tahun terakhir melalui sumber data yang relevan. Kemudian mengkorelasikan data yang didapat dengan data perusahaan Oyi Buttermilk Chicken, Selanjutnya ditinjau kembali dengan beberapa penelitian terdahulu sebagai upaya penelitian yang berkelanjutan. Dari penelitian terdahulu tersebut terdapat ketidakkonsistensian hasil sehingga menarik untuk dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken”.

1.2 Rumusan masalah

1. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken?
2. Apakah terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken?
3. Apakah terdapat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken?

1.3 Tujuan masalah

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi Pembaca

Studi menyumbangkan peran dalam memperluas wawasan terkait determinan *turnover intention*, stres kerja, serta *burnout* pada tenaga kerja Generasi Z di Indonesia. Hasil penelitian ini nantinya dapat dijadikan sebagai salah satu sumber referensi temuan selanjutnya dalam konteks MSDM psikologi organisasi, maupun kajian generasi.

2. Bagi Oyi Buttermilk Chicken:

Hasil temuan ini nantinya dapat memperluas sudut pandang bagi Oyi Buttermilk Chicken dalam memahami tantangan yang dihadapi oleh pekerja generasi Z di lingkungan kerja, serta beberapa faktor yang berkontribusi terhadap niat untuk keluar, stres kerja, dan *burnout*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Kajian yang disusun tidak terlepas dari hasil penelitian sebelumnya yang relevan. Peneliti telah menghimpun sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan antara beberapa variabel, seperti stres kerja (X), *burnout* (M), serta *turnover intention* (Y), yang diaplikasikan pada tabel berikut.

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Tahun, dan Judul	Variabel	Metode	Hasil
1.	Saputro, Aima, Elmi. 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>	Stres kerja (x1) beban kerja (x2) <i>burnout</i> (m) <i>turnover intention</i> (y2)	Penelitian ini menggunakan pendekatan Kuantitatif dengan Partial Least Square sebagai alat uji statistik	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap <i>burnout</i> stres kerja (+) signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>burnout</i> (+) signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>burnout</i> memediasi stres kerja dan <i>turnover intention</i>
2.	Ramlah, Sudiro, dan Juwita. 2021. <i>The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention Through Mediation of Job Satisfaction.</i>	Kompensasi (x1) Stres kerja (x2) <i>turnover intention</i> (y) kepuasan kerja (m)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Partial Least Square sebagai alat uji statistik, metode pengumpulan data dengan sampel jenuh.	Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh (+) signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
3.	Salamah, Abdoe, Mohamed, dan Shehata. 2022.	Stres kerja (x1) <i>job burnout</i> (x2)	Penelitian ini menggunakan pendekatan	Hasil penelitian ini menunjukkan stres kerja berpengaruh (+)

	<i>Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees.</i>	<i>turnover intention (y)</i>	kuantitatif dengan SPSS versi 22 dan Amos versi 24 sebagai alat uji statistik.	signifikan terhadap <i>turnover intention</i> stres kerja (+) signifikan terhadap <i>burnout</i> <i>burnout</i> (+) signifikan terhadap <i>turnover intention</i> <i>burnout</i> signifikan memediasi stres kerja dan <i>turnover intention</i>
4.	Soelton, Lestari, dan Arief. 2019. <i>The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables</i>	Konflik peran (x1) <i>burnout</i> (x2) <i>turnover intention</i> (y) stres kerja (m)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Partial Least Square sebagai alat uji statistik	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>burnout</i> berpengaruh (+) signifikan terhadap stres kerja <i>burnout</i> (+) signifikan terhadap <i>turnover intention</i> Stres kerja (+) signifikan terhadap <i>turnover intention</i>
5.	Chen, et al. (2019). <i>Moderating Role Of Job Satisfaction On Turnover Intention and Burnout Among Workers in Primary Care Institutions: a cross-sectional study</i>	Kepuasan kerja (m) <i>burnout</i> (x) <i>turnover intention</i> (y)	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan SPSS versi 20.0 dan Amos versi 24.0 sebagai alat uji statistik.	Hasil penelitian ini menunjukkan <i>burnout</i> berpengaruh (+) terhadap <i>turnover intention</i>

1. Penelitian dilakukan oleh R, Saputro, Muhammad H. Aima, dan Farida Elmi. (2020) dengan judul "Effect Of Work Stress and Work Load On Burnout and Its Implementation In Turnover Intention Erha Clinic Branch Office (Bogor, Depok and Mangga Besar)". Penelitian ini dilakukan di klinik Erha kantor cabang Bogor, Depok dan Mangga Besar. Jenis penelitian yg digunakan yakni kuantitatif dengan menggunakan data primer berupa survei dan data sekunder berupa pendapatan klinik Erha. Populasi penelitian yakni seluruh karyawan

Klinik Erha kantor cabang Bogor, Depok, Mangga Besar yg berjumlah 64 orang. Penelitian ini menggunakan teknik analisis Smart PLS versi 3.2.7 dengan media komputer. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa terdapat pengaruh stres kerja(x1) terhadap burnout(y1) secara signifikan. Diketahui nilai t statistik sebesar 4,379 lebih besar t tabel = 1,669 Dan nilai P values = 0,000 lebih kecil dari alpha = 0,05. Nilai koefisiennya positif yaitu sebesar 0,535 artinya variabel stres kerja (x1) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel burnout(y1) sebesar 53.5%. Terdapat pengaruh beban kerja(x2) secara signifikan terhadap burnout(y1), diketahui nilai t = 3.303 > t tabel = 1.669. Dan nilai P value = 0,001 < dari alpha = 0,05. Nilai koefisiennya bersifat positif yaitu sebesar 41,1%; Terdapat pengaruh stres kerja (x1) dan beban kerja(x2) terhadap burnout (y1). Diketahui F hitung burnout = 196,81 > F tabel = 3,15. Dari f hitung 196,81 > f tabel = 3,15 maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel stres kerja dan beban kerja secara bersama-sama terhadap variabel burnout; Terdapat pengaruh stres kerja (x1) secara signifikan terhadap turnover intention (y2). Diketahui nilai t = 2,335 > t tabel= 1,669 dan nilai p values = 0,020 < alpha = 0,05. Nilai koefisiennya positif yaitu = 0,229. Artinya variabel stres kerja(x1) berpengaruh positif terhadap variabel turnover intention (y2) sebesar 22,9%; Terdapat pengaruh beban kerja (x2) secara signifikan terhadap turnover intention (y2). Diketahui nilai t = 4,750 > t tabel = 1,669 dan p values = 0,000 < alpha = 0,05. Nilai koefisiennya bersifat positif = 0,376. Artinya beban kerja (x2) berpengaruh positif terhadap turnover intention sebesar 37,6%; Terdapat pengaruh burnout (y1) secara signifikan terhadap Turnover intention (y2).

Diketahui nilai tabel = 4,720 > t tabel = 1,669 dan nilai p values = 0,000 < alpha = 0,05. Nilai koefisiennya positif yaitu 0,392. Artinya variabel burnout (y1) berpengaruh positif terhadap variabel turnover intention (y2) sebesar 39,2%; Terdapat pengaruh signifikan stres kerja (x1), beban kerja(x2), dan burnout (y1) terhadap turnover intention (y2). Diketahui nilai f hitung variabel turnover intention = 315,11 > nilai f tabel = 2,76. Maka terdapat pengaruh yang signifikan variabel stres kerja, beban kerja dan burnout secara bersama-sama terhadap turnover intention(y2); Terdapat pengaruh stres kerja (x1) dan beban kerja (x2) secara signifikan terhadap turnover intention (y2) melalui variabel burnout (y1). Pengujian pengaruh variabel mediasi ini menggunakan dua tahap, yaitu melakukan estimasi pengaruh langsung dan tidak langsung. Diketahui nilai t pengaruh langsung variabel stres kerja terhadap turnover intention sebesar 0,2292 = 0,052 < koefisien jalur pengaruh tidak langsung stres kerja terhadap turnover intention sebesar 0,210. Maka stres kerja terhadap turnover intention dimediasi burnout. Kemudian nilai koefisien jalur pengaruh langsung beban kerja terhadap turnover intention sebesar 0,3762 = 0,141 < nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung burnout terhadap turnover intention sebesar 0,161. Maka beban kerja terhadap turnover intention dimediasi oleh variabel burnout.

2. Penelitian dilakukan oleh Sri Ramlah, Ahmad Sudiro, dan Himniyatul Amanah Jiwa Juwita. 2021 dengan judul "The Influence of Compensation and Job Stress on Turnover Intention Through Mediation of Job Satisfaction". Penelitian ini menggunakan metode eksplanator dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang

digunakan yakni sampel jenuh. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *Marketing* atau *Tele Account Manaement (TAM)* di PT Infomedia Nusantara Malang. Selanjutnya data dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan *Partial Least Squar (PLS)*. Diketahui uji validitas pada tiap indikator pada masing-masing variabel yakni kompensasi = 0,801; stres kerja = 0,878; kepuasan kerja = 0,745; turnover intention = 0,803 lebih besar dari 0,5. Maka pengukuran tiap indikator pada masing-masing variabel dinyatakan valid. Diketahui uji reliabilitas pada variabel stres kerja = 0,890; kompensasi = 0,956, kepuasan kerja = 0,935; turnover intention = 0,924 lebih besar dari 0,7. Maka pengukuran tiap variabel dinyatakan reliabel. Uji hipotesis pengaruh langsung variabel stres kerja(x1) terhadap kepuasan kerja (z) koefisien jalur = -0,236 dengan nilai $p = 0,006 < 0,05$, maka dinyatakan berpengaruh negatif signifikan; variabel kompensasi(x2) terhadap kepuasan kerja (z) koefisien jalur = 0,736 dengan nilai $p = 0,001 < 0,05$, maka dinyatakan berpengaruh positif signifikan; variabel stres kerja (x1) terhadap *turnover intention* (y) koefisien jalur = 0,225 dengan nilai $p = 0,008 < 0,05$, maka dinyatakan berpengaruh positif signifikan; variabel kompensasi(x2) terhadap *turnover intention* (y) koefisien jalur = -0,252 dengan nilai $p = 0,003 < 0,05$, maka dinyatakan berpengaruh negatif signifikan; variabel kepuasan kerja (z) terhadap *turnover intention* (y) koefisien jalur = -0,529 dengan nilai $p = 0,001 < 0,05$, maka dinyatakan berpengaruh negatif signifikan. Uji hipotesis pengaruh tidak langsung variabel stres kerja (x1) terhadap *turnover intention* (y) dimediasi kepuasan kerja (z) nilai koefisien tidak langsung = 0,125 dengan nilai $p = 0,023 < 0,05$, maka dinyatakan mampu

memediasi secara positif dan signifikan; variabel kompensasi (x_2) terhadap *turnover intention* (y) dimediasi kepuasan kerja (z) nilai koefisien tidak langsung = -0,388 dengan nilai $p = 0,000 < 0,05$, maka dinyatakan mampu memediasi secara negatif dan signifikan

3. Penelitian dilakukan oleh Wagih Salamah, Ahmed Hassan Abdoe, Shaimaa Abo Khanger Mohamed, dan Hossam Said Shehata. 2022 dengan judul “Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data dari kuesioner yang diformulasi menggunakan skala likert. Sampel yang digunakan sebanyak 279 responden. Analisis data menggunakan SPSS v.22 dan Amos v.24. Hasil pengujian pada uji validitas konstruk dengan ketentuan tidak kurang dari 0,50 serta rata-rata varian ekstraksi (AVE) di atas 0,50. Diketahui setiap konstruk ditemukan nilainya di atas 0,50 yakni berkisar antara 0,537 hingga 0,769. Ini menunjukkan uji validitas konstruk telah terpenuhi. Analisis SEM digunakan untuk menentukan arah dan keterkaitan antar hipotesis. Diketahui stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* didukung dengan nilai koefisien = 0,403, t value = 7,376, nilai $p < 0,001$; diketahui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* didukung dengan nilai koefisien = 0,432, t value = 8,223, nilai $p < 0,001$; diketahui *burnout* berpengaruh terhadap *turnover intention* didukung dengan nilai koefisien = 0,193, t value = 3,654, nilai $p = < 0,001$; diketahui stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout* didukung dengan nilai koefisien = 0,083, t value = 2,452, nilai $p = < 0,01$.

4. Penelitian dilakukan oleh Mochamad Soelton, Putri Ayu Lestari, dan Harefa Arief. 2019 dengan judul “The Effect of Role Conflict and Burnout Toward Turnover Intention at Software Industries, Work Stress as Moderating Variables”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kausal. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 80 orang dari populasi sebanyak 398 pada karyawan PT Electronic Data Interchange (EDI) Indonesia, Jakarta. Analisis data menggunakan SEM dari software PLS 3.0. Diketahui dari pengukuran uji validitas dari tiap indikator masing-masing variabel memiliki nilai koefisien diatas 0,50 yakni berkisar antara 0,514 hingga 0,872, maka dapat dinyatakan valid. Diketahui Uji reliabilitas pada tiap variabel memiliki nilai koefisien $> 0,70$ yakni konflik peran (0,855), *burnout* (0,888), stres kerja (0,903), dan *turnover intention* (0,867). Maka dapat dinyatakan bahwa penelitian ini telah reliabel dan konsisten. Uji hipotesis menunjukkan variabel konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap stress kerja didukung dengan nilai t hitung = 7,435 $>$ t tabel = 1,96 dan nilai $p = 0,000 < 0,05$; *burnout* berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja didukung dengan nilai t hitung = 6,196 $>$ t tabel = 1,96 dan nilai $p = 0,000 < 0,05$; *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* didukung dengan nilai t hitung = 5,556 $>$ t tabel = 1,96 dan nilai $p = 0,000 < 0,05$; konflik peran berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* didukung dengan nilai t hitung = 4,394 $>$ t tabel = 1,96 dan nilai $p = 0,000 < 0,05$; stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

turnover intention didukung dengan nilai t hitung = 4,103 > t tabel 1,96 dan nilai $p = 0,000 < 0,05$.

5. Penelitian dilakukan oleh Xuyu Chen, Li Ran, Yuting Zhang, Jinru Yang, Hui Yao, Sirong Zhu, dan Xiaodong Tan. (2019) dengan judul “*Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: across-sectional study*”. Penelitian ini dilakukan di Huangpi, Tingongkok. Metode penelitian yang digunakan yakni kuantitatif dengan menggunakan *convenience sampling*. Perolehan data melalui penyebaran kuesioner dengan investigasi yang melibatkan 20 institusi layanan primer publik di Huangpi. 18 pusat kesehatan kota dan 2 pusat kesehatan masyarakat. Input dan konversi data menggunakan Epi-Data 3.0. Jenis Analisis deskriptif untuk menggambarkan sosial demografi. Menggunakan SEM untuk penyesuaian fitting, uji efek mediasi menggunakan metode bootstrap. Uji Sobel-Z untuk verifikasi signifikansi efek mediasi. Menggunakan SPSS 20.0 dan AMOS 24.0 (signifikan < 0,05). Diketahui uji kecukupan sampling, uji validitas dan reliabilitas didasarkan pada, KMO, nilai p dan *alpha cronbach* secara berurutan pada variabel kepuasan kerja (0,957, < 0,01 dan 0,976); untuk *turnover intention* (0,798, < 0,01 dan 0,879); dan untuk *burnout* (0,798, < 0,01 dan 0,879). Maka dapat diketahui bahwa tiap variabel telah lolos uji analisis faktor, valid dan reliabel. Pada uji pengaruh total, pengaruh langsung dan tidak langsung diketahui secara berurutan, *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* melalui kepuasan kerja ($p < 0,01$); *burnout* terhadap kepuasan kerja ($p < 0,01$), kepuasan kerja terhadap *turnover intention* ($p < 0,01$),

dan *burnout* terhadap *turnover intention* ($p < 0,01$) juga berpengaruh signifikan; *burnout* terhadap *turnover intention* sama halnya pada pengaruh total yakni berpengaruh signifikan. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa mediasi ini merupakan mediasi parsial. Diketahui koefisien jalur *burnout* terhadap kepuasan kerja = -0,41, artinya *burnout* berpengaruh negatif dengan kepuasan kerja. Untuk kepuasan kerja terhadap *turnover intention* = -0,18. Artinya kepuasan kerja berpengaruh negatif dengan *turnover intention*. Untuk *burnout* terhadap *turnover intention* = 0,83, artinya *burnout* berpengaruh positif dengan *turnover intention*. Efek mediasi signifikan secara statistik ($p < 0,01$) dan pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* melalui efek perantara kepuasan kerja sebesar 0,074 atau 7,4%.

2.2 Kajian teori

2.2.1 Stres kerja

2.2.1.1 Definisi stres kerja

Menurut Handoko (2001:200) yang dikutip dalam Asih dkk. (2018), stres adalah kondisi ketegangan yang berdampak pada aspek emosional, kognitif, dan keadaan seseorang. Seseorang yang mengalami stres akan mengalami perasaan kurang nyaman. Menurut Zaenal dkk. (2014), stres merupakan konsep payung yang meliputi konflik, tekanan kerja, kelelahan, ketegangan, rasa cemas, panik, suasana hati yang menurun, hingga berkurangnya daya atau energi. Stres adalah respons fisiologis dan psikologis terhadap tekanan, baik fisik maupun mental, yang dapat meliputi konflik antara tuntutan yang bertentangan, beban kerja yang berlebihan,

kelelahan akibat kurang tidur atau aktivitas yang berat, tekanan dari lingkungan atau hubungan interpersonal, ketegangan dalam menangani situasi tertentu, perasaan gelisah atau panik, serta kemurungan dan kehilangan motivasi atau daya. Ini adalah istilah payung yang merangkum berbagai bentuk tekanan dan ketegangan secara keseluruhan. Hasibuan (2014) mengatakan bahwasannya stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi tekanan yang menimbulkan gangguan keseimbangan psikologis karyawan dan berdampak pada cara berpikir, perasaan, serta kondisi pribadi.

Rivai (2004) menyatakan bahwa stres kerja yang berada pada tingkat tinggi dapat menurunkan efektivitas kinerja karyawan. Kondisi tersebut dapat berdampak pada penurunan hasil kerja serta menimbulkan berbagai dampak negatif bagi karyawan. Tingginya tingkat stres kerja berpotensi mengganggu kinerja karena dapat menurunkan konsentrasi dan fokus dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga meningkatkan risiko terjadinya kesalahan atau ketidakefisienan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, stres yang berlangsung secara terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, yang pada akhirnya menurunkan energi serta motivasi kerja. Akibatnya, produktivitas karyawan dapat menurun dan hasil kerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal.

Menurut Robbins dan Judge (2013:595), stres kerja merupakan kondisi yang bersifat dinamis yang dialami individu ketika dihadapkan pada berbagai tuntutan, peluang, maupun sumber daya yang berkaitan dengan kepentingan pribadi, sehingga menimbulkan perasaan tidak pasti.

Dalam konteks ini, stres kerja dapat timbul ketika individu merasa terbebani oleh tuntutan yang tinggi, merasa tertekan oleh tanggung jawab yang besar, atau merasa cemas karena ketidakpastian tentang masa depan mereka di tempat kerja. Namun demikian, stres kerja juga dapat dianggap sebagai motivator yang positif.

Menurut Scepianovic *et al.* (2023) *Eustress is defined as a positive and beneficial form of stress that generates feelings of fulfillment and accomplishment*. Stres dikatakan positif jika individu mampu mengelolanya dengan baik dan menggunakan tekanan tersebut sebagai dorongan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan mereka.

2.2.1.2. Jenis – jenis stres

Berney dan Selye (dalam Dewi, 2012) menjelaskan bahwa stres dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori utama, yaitu:

a. *Eustress (good stress)*

Jenis stres ini merupakan stres yang dapat memicu rangsangan serta meningkatkan semangat kerja, sehingga memberikan pengaruh positif bagi individu yang mengalaminya. Contohnya meliputi tantangan yang muncul akibat bertambahnya tanggung jawab pekerjaan, adanya batasan waktu dalam penyelesaian tugas, serta tuntutan untuk menghasilkan kualitas kerja yang tinggi.

b. *Distress*

Merupakan jenis stres yang menimbulkan dampak negatif dan berpotensi membahayakan individu, seperti adanya tuntutan pekerjaan

yang bersifat berlebihan atau tidak menyenangkan, sehingga dapat menguras energi individu dan meningkatkan risiko terjadinya gangguan kesehatan.

c. Hyperstress

Merupakan stres dengan intensitas tinggi yang memengaruhi individu secara signifikan, sehingga walaupun dapat bernilai positif atau negatif, tetap membatasi kapasitas adaptasi individu, seperti pada stres yang muncul ketika ada teror..

d. Hypostress

Merupakan bentuk stres yang muncul akibat minimnya rangsangan atau tantangan yang diterima oleh individu. seperti stres yang disebabkan oleh rasa bosan atau pekerjaan yang bersifat monoton dan rutin..

2.2.1.3 Gejala – gejala stres

Apabila seseorang memiliki peluang dipromosikan oleh perusahaan atau mendapatkan komisi, mereka cenderung mengalami stres positif. Sebaliknya, apabila ada hambatan yang di luar kendali mereka dalam mencapai tujuan, mereka akan mengalami stres negatif.

Menurut Robbins dan Coulter (2010:17) mengemukakan bahwa stres dapat diidentifikasi melalui beberapa gejala, antara lain:

a. Fisik

Perubahan dalam metabolisme tubuh, peningkatan denyut jantung dan laju pernapasan, kenaikan tekanan darah, munculnya sakit kepala, serta meningkatnya risiko serangan jantung..

b. Perilaku

perubahan dalam produktivitas, ketidakhadiran, perputaran kerja, perubahan pola makan, peningkatan konsumsi alkohol atau rokok, berbicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur. Stres dapat memengaruhi perilaku individu yang ditandai dengan menurunnya atau meningkatnya produktivitas, ketidakhadiran kerja, perputaran tenaga kerja, perubahan pola makan, konsumsi alkohol atau rokok yang berlebihan, kegelisahan, berbicara cepat, dan gangguan tidur.

c. Psikologis

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan, munculnya tekanan dan kecemasan, mudah tersinggung, rasa bosan, serta kecenderungan untuk menunda pekerjaan.

Wirawan 2010 (dalam Asih dkk. 2018) juga mengungkapkan beberapa gejala stres kerja meliputi hal-hal berikut:

a. Fisik

Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka merah, gemetar atau insomnia, kelelahan, kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun.

b. Kognitif

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan, marah, depresi, gelisah, kekhawatiran, berprasangka dan

curiga, penarika diri, teledor, gugup dan gelisah, menggerutu, Menunjukkan sikap kurang toleran terhadap orang lain, kecenderungan berpikir pesimis, mengalami mimpi buruk, mudah tersinggung, serta menurunnya kreativitas dan inovasi.

c. Afektif

Munculnya perasaan marah, ketidakstabilan emosi, kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial, depresi, prasangka negatif, kekhawatiran yang berlebihan, rasa frustrasi, serta kegelisahan.

d. Perilaku

Menurunnya daya ingat, kemampuan penilaian yang kurang baik, rendahnya tingkat konsentrasi, penurunan kreativitas, menurunnya kinerja, serta berkurangnya kemampuan dalam memecahkan masalah.

2.2.1.4 Faktor-faktor yang memengaruhi stres

Febriyanti dkk. (2023) menjelaskan bahwa stres merupakan respons terhadap perubahan dan tekanan, baik fisik maupun psikologis, yang berpotensi mengganggu keseimbangan tubuh manusia. Cooper (dalam Umam, 2012) mengemukakan bahwa terdapat berbagai faktor yang dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan, antara lain:

a. *Stressor* kondisi pekerjaan

Faktor ini berhubungan dengan kondisi pekerjaan yang dihadapi karyawan, seperti tingginya beban kerja baik dari segi jumlah maupun tingkat kesulitan tugas, keterbatasan dalam pengambilan keputusan

karena ditentukan oleh pihak lain, adanya potensi bahaya fisik di lingkungan kerja, serta pengaturan waktu dan jadwal kerja.

b. *Stressor* peran

Stressor ini mencakup ketidakjelasan peran dalam pekerjaan, adanya bias gender dan stereotip peran berdasarkan jenis kelamin, serta tindakan pelecehan seksual.

c. *Stressor* faktor interpersonal

Faktor interpersonal mencakup rendahnya kualitas hubungan kerja dan dukungan sosial, adanya persaingan politik dalam organisasi, munculnya kecemburuan sosial dan konflik emosional seperti kemarahan, serta kurangnya perhatian dan dukungan dari pihak manajemen terhadap karyawan.

d. *Stressor* perkembangan karir

Stressor ini berkaitan dengan peluang karier, seperti promosi jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan (terlalu rendah maupun terlalu tinggi), ketidakpastian keamanan kerja, serta keinginan yang terlalu berlebih dapat menimbulkan frustrasi.

e. *Stressor* struktur organisasi

Faktor ini mencakup struktur organisasi yang bersifat kaku dan kurang mendukung, adanya konflik politik di dalam organisasi, sistem pengawasan dan pelatihan yang belum berjalan secara seimbang, serta minimnya partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan.

f. *Stressor* tampilan rumah pekerjaan

Stressor ini berhubungan dengan konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan pribadi, seperti ketidakmampuan memisahkan permasalahan kerja dan urusan pribadi, kurangnya dukungan dari pasangan, adanya konflik dalam rumah tangga, serta tekanan yang muncul akibat menjalani lebih dari satu pekerjaan.

2.2.1.5 Dampak stres kerja

Stres mempunyai efek yang cukup signifikan dalam kehidupan individu, baik dalam bentuk yang merugikan maupun yang menguntungkan. Efek positif dari stres mencakup dorongan motivasi, insentif untuk meningkatkan produktivitas, dan meningkatnya dedikasi dalam bekerja keras. Namun, terdapat juga berbagai faktor pemicu stres yang mengganggu dan berpotensi membahayakan.

Menurut Terry Gregson (2002:363) dalam Bimantoro dan Noor (2012), stres menimbulkan lima jenis dampak, yaitu:

1. Dampak subjektif

Dampak ini berkaitan dengan perasaan individu, yang meliputi kecemasan, agresivitas, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, hilangnya kesabaran, rendahnya rasa percaya diri, kegugupan, serta perasaan kesepian.

2. Dampak perilaku

Dampak perilaku ditunjukkan melalui kecenderungan mengalami kecelakaan, konsumsi alkohol dan penyalahgunaan obat-obatan,

ledakan emosi secara tiba-tiba, kebiasaan makan dan merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, serta respons berupa tertawa atau kegugupan yang tidak terkendali.

3. Dampak kognitif

Dampak kognitif meliputi ketidakmampuan dalam mengambil keputusan secara tepat, rendahnya tingkat konsentrasi, rentang perhatian yang pendek, serta kepekaan yang berlebihan terhadap kritik.

4. Dampak psikologis

Dampak fisiologis ditandai dengan meningkatnya kadar gula darah, denyut jantung, dan tekanan darah, mulut terasa kering, tubuh berkeringat, pembesaran pupil mata, serta sensasi tubuh yang terasa panas atau dingin.

5. Dampak organisasi

Dampak stres pada tingkat organisasi tercermin dari meningkatnya tingkat kemangkiran dan keluar masuk karyawan, menurunnya profesionalitas kerja, ketidakakuran hubungan antar rekan kerja, serta berkurangnya loyalitas terhadap organisasi.

2.2.1.6 Indikator stres kerja

Stres kerja dapat diartikan sebagai keadaan yang dialami oleh karyawan dalam suatu organisasi. Adapun indikator-indikator yang dapat dijadikan acuan untuk mengidentifikasi apakah individu mengalami stres kerja. Menurut Hasibuan (2014), ada lima indikator yang menyebabkan terjadinya stres kerja, yaitu:

1. Konflik

Konflik merupakan perbedaan pandangan atau pendapat yang terjadi antara dua atau lebih individu dalam suatu organisasi atau kelompok. Pengukuran pada responden dilakukan untuk mengetahui sejauh mana konflik yang terjadi di dalam organisasi tersebut.

2. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian informasi dari satu individu kepada individu lain di dalam suatu organisasi. Pengukuran pada responden mengenai komunikasi kurang baik dengan karyawan lain yang dapat memicu terjadinya konflik

3. Waktu kerja

Lama seorang karyawan melakukan pekerjaannya. Pengukuran pada responden tentang kelebihan waktu kerja karyawan melakukan pekerjaannya di sebuah organisasi.

4. Sikap pimpinan

Tindakan seorang pimpinan kepada karyawan sebagai pemenuhan tanggung jawab memberikan pengarahan dan pengontrolan. Pengukuran dilakukan terhadap persepsi responden mengenai sikap pimpinan yang dinilai kurang adil dalam pembagian tugas kerja.

5. Beban kerja

Merupakan kondisi ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan yang dihadapi melebihi kemampuan yang dimilikinya. Hal ini diukur berdasarkan persepsi responden terhadap beban kerja yang berlebihan,

yang umumnya berkaitan dengan tuntutan pencapaian target perusahaan.

2.2.2. *Burnout*

2.2.2.1 Definisi *burnout*

Maslach dan Leiter (2008) dalam Saputro et al. (2020) menjelaskan bahwa burnout merupakan kondisi emosional yang ditandai dengan kelelahan, baik secara mental, emosional, maupun fisik, yang muncul akibat meningkatnya tuntutan pekerjaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, Liu dan Lo (2017) menyatakan bahwa burnout merupakan permasalahan serius yang tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada organisasi dan pemberi kerja, karena dapat menurunkan tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.

Selain itu, Robbins (2010) dalam Alamsyah (2022) mendefinisikan burnout sebagai suatu sindrom yang ditandai oleh kelelahan fisik dan mental, berkembangnya konsep diri yang negatif, menurunnya kemampuan konsentrasi, serta munculnya perilaku kerja yang kurang produktif. Wardati (2018) juga mengemukakan bahwa burnout pada umumnya merupakan kondisi yang dialami tenaga kerja yang menyebabkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja.

Dalam konteks organisasi, burnout dapat dipahami sebagai keadaan kelelahan fisik dan mental yang dialami karyawan akibat tekanan serta tuntutan pekerjaan yang berlangsung secara terus-menerus. Kondisi ini

dapat menurunkan vitalitas kerja yang ditunjukkan oleh berkurangnya energi dan semangat kerja, serta menurunkan produktivitas karena karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dampak burnout tidak hanya dirasakan oleh individu, tetapi juga berdampak pada organisasi karena dapat menurunkan kualitas kinerja dan menghambat pencapaian tujuan kerja..

Dengan mengacu pada pendapat para ahli, *burnout* dapat diartikan sebagai akibat dari respon tubuh yang letih dan kejenuhan secara mental, emosional, serta fisik yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat.. Hal ini merupakan masalah serius bagi organisasi, pengusaha, dan individu karena dapat mengurangi produktivitas, kualitas, kepuasan, dan kinerja karyawan. *Burnout* ditandai dengan berkembangnya konsep diri yang negatif, menurunnya kemampuan konsentrasi, serta munculnya perilaku kerja yang kurang positif. Secara keseluruhan, kondisi burnout dapat berdampak pada penurunan vitalitas dan produktivitas kerja karyawan.

2.2.2.2 Faktor-faktor yang memengaruhi *burnout*

Burnout merupakan fenomena psikologis yang berpotensi menghambat peningkatan kinerja, efektivitas, serta hasil kerja, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Oleh karena itu, pekerjaan dengan tingkat tuntutan yang tinggi memerlukan upaya dari individu dan organisasi untuk mengelola serta mengatasi kondisi *burnout*.

Maslach et al. (2001) dalam Andarini (2018) menyatakan bahwa faktor-faktor yang memicu terjadinya burnout syndrome dapat dikelompokkan ke dalam dua kategori utama. Faktor pertama berkaitan dengan sumber daya kerja, yang mencakup keterampilan yang dimiliki karyawan, tingkat otonomi dalam bekerja, dukungan sosial, sistem pengawasan, serta keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan. Faktor kedua berkaitan dengan tuntutan pekerjaan, seperti beban kerja yang berlebihan dan adanya konflik pribadi yang dialami karyawan. Selain itu, Bektas (2013) dalam Andarini (2018) juga mengemukakan bahwa burnout syndrome dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor upaya individu (individual effort factor) dan faktor upaya organisasi (organizational effort factor). Jika kamu mau, aku bisa membantu menyatukan kedua teori ini agar lebih rapi dan tidak terkesan repetitif di skripsimu.

Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Upaya yang berasal dari individu termasuk dalam faktor intrinsik, sedangkan upaya yang dilakukan oleh organisasi dikategorikan sebagai faktor ekstrinsik. Kedua faktor ini perlu dikombinasikan untuk membentuk pendekatan yang menyeluruh dalam mengatasi burnout syndrome. Apabila faktor intrinsik dan ekstrinsik dapat diintegrasikan serta diterapkan secara efektif, maka tingkat burnout syndrome dalam lingkungan kerja dapat ditekan atau diminimalkan (Andarini, 2018);

- a. Upaya individu
 - 1. Berfikir positif
 - 2. *Creative behaviour*
 - 3. *Determination and Compliance*
- b. Upaya organisasi
 - 1. Dukungan kerja
 - 2. Dukungan manajerial
 - 3. Iklim organisasi

2.2.2.3 Gejala-gejala *burnout*

Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik dan emosional yang dialami individu sebagai akibat dari tekanan yang berlangsung dalam jangka waktu lama. Untuk menghindari terjadinya *burnout* pada karyawan perusahaan tentu ada beberapa gejala yang perlu menjadi perhatian penting. Menurut Chernis (1980) dalam Saputro dkk. (2020). Terdapat beberapa gejala yang dialami individu ketika mengalami *burnout*, antara lain;

- 1. Munculnya perasaan pesimis.
- 2. Mudah emosi dan sering merasa penat.
- 3. Sering merasakan rendah diri serta merasa disalahkan.
- 4. Timbulnya sikap enggan dan perasaan tidak berdaya.
- 5. Menunjukkan sikap negatif dan kecenderungan menarik diri dari lingkungan sosial.
- 6. Mengalami kelelahan fisik dan mental secara terus-menerus dalam aktivitas harian.

7. Berprasangka buruk pada customer.
8. mengesampingkan interaksi dengan customer serta mengurangi komunikasi melalui gadget.
9. Bersikap acuh dan cenderung melemparkan masalah ke klien.
10. Mengalami gangguan istirahat meskipun mengonsumsi stimulus.
11. Menghindari diskusi terkait pekerjaan dengan rekan kerja.
12. Seringkali mengalami gangguan kesehatan seperti flu, sakit kepala, dan masalah pencernaan.
13. Menunjukkan sikap kaku dan menolak perubahan.
14. Munculnya ketidakpercayaan yang berlebihan terhadap orang lain.
15. Mengalami konflik berkepanjangan dalam kehidupan perkawinan atau keluarga.

2.2.2.4 Indikator *burnout*

Maslach *et.al* (2001) mengatakan bahwa *burnout* memiliki tiga indikator antara lain;

1. Kelelahan emosional

Burnout adalah kondisi kelelahan emosional yang muncul akibat tuntutan emosional yang berlebihan, sehingga menyebabkan menurunnya perasaan, perhatian, kepercayaan, minat, serta motivasi individu.

2. Prestasi menurun

Kondisi ini ditandai dengan menurunnya aktualisasi diri, motivasi, serta rasa percaya diri, yang pada umumnya diikuti oleh penurunan pencapaian atau prestasi kerja.

3. Depersonalisasi

Kondisi ini menunjukkan kecenderungan menurunnya kepedulian terhadap diri sendiri, yang tercermin dari berkembangnya sikap acuh terhadap karier dan kinerja pribadi.

2.2.3 *Turnover intention*

2.2.3.1 Definisi *turnover intention*

Robbins dan Judge (2013) menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan kecenderungan atau tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja. Keinginan tersebut dapat muncul baik secara sukarela maupun tidak sukarela, yang dipengaruhi oleh rendahnya daya tarik pekerjaan yang dijalani atau adanya peluang kerja alternatif di organisasi lain. Sejalan dengan hal tersebut, Mobley (2011) dalam Dewi (2023) mendefinisikan *turnover intention* sebagai hasil evaluasi individu terhadap keberlanjutan hubungan kerja antara karyawan dan perusahaan. Kondisi ini belum diwujudkan dalam bentuk tindakan nyata untuk keluar dari pekerjaan, namun ditandai dengan munculnya pertimbangan mengenai alternatif pekerjaan di tempat lain.

Dalam konteks ini *turnover intention* merupakan hasil dari evaluasi individu terhadap kelanjutan hubungan kerja dengan perusahaan tempat mereka bekerja. Meskipun individu telah melakukan evaluasi tentang

apakah mereka ingin tetap bekerja di perusahaan tersebut, keputusan tersebut belum diwujudkan dalam tindakan nyata untuk meninggalkan pekerjaan saat ini. Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention adalah munculnya alternatif pekerjaan yang dapat memengaruhi pertimbangan individu untuk tetap atau meninggalkan pekerjaan mereka saat ini. Dengan kata lain, *turnover intention* mencerminkan keinginan atau niat seseorang untuk meninggalkan organisasi, namun belum diikuti dengan tindakan yang nyata.

Michael (1995) dalam Wahyuni (2014) mengemukakan bahwa turnover intention dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain tingkat gaji atau upah yang diterima, desain pekerjaan, kesempatan pengembangan dan pelatihan, prospek pengembangan karier, rendahnya kekompakan dalam kelompok atau organisasi, serta tingkat komitmen karyawan. Sementara itu, Harnoto (2002) dalam Ibrahim (2017) menyatakan bahwa turnover intention dapat dikenali melalui berbagai perubahan perilaku karyawan, seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya semangat dan motivasi kerja, keberanian melanggar peraturan kerja, kecenderungan untuk menentang atau melakukan protes kepada atasan, serta berkurangnya keseriusan dalam menyelesaikan tanggung jawab kerja dibandingkan dengan kondisi sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan, dapat disimpulkan bahwa terdapat berbagai faktor yang memengaruhi turnover intention, antara lain tingkat gaji atau upah yang diterima karyawan, desain

pekerjaan, kesempatan pengembangan dan pelatihan, peluang pengembangan karier, rendahnya kekompakan dalam kelompok atau organisasi, serta tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan. Selain itu, turnover intention juga dapat dikenali melalui sejumlah perubahan perilaku karyawan, seperti meningkatnya tingkat absensi, menurunnya produktivitas kerja, munculnya sikap malas, meningkatnya keberanian untuk melanggar peraturan kerja, adanya sikap menentang atau melakukan protes terhadap atasan, serta menurunnya keseriusan dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan.

2.2.3.1 Faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention*

Turnover intention dapat diartikan sebagai kondisi di mana individu mempunyai kecenderungan atau keinginan berpindah atau meninggalkan pekerjaan yang sedang dijalani. Siagian (2004:230), mengemukakan bahwa terdapat sejumlah faktor yang dapat memengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi, sebagai berikut::

1. Tingkat stres kerja yang tinggi dalam organisasi
2. Beban kerja yang dirasakan berlebihan oleh karyawan
3. Rendahnya komitmen karyawan untuk mencurahkan semua kemampuannya bagi keberlanjutan perusahaan

2.2.3.2 Dampak *turnover intention*

Fenomena *turnover intention* banyak dijumpai pada karyawan yang bekerja di berbagai organisasi maupun perusahaan. Menurut Mobley

(1986), terdapat beberapa dampak yang dapat ditimbulkan oleh *turnover intention*, antara lain:

1. Biaya pergantian karyawan yang tinggi sehingga dapat mengancam kerugian perusahaan
2. Prestasi karyawan yang memiliki skill tinggi mulai mengalami penurunan
3. Terganggunya komunikasi dan interaksi sosial antar karyawan di perusahaan
4. Semangat kerja karyawan mengalami penurunan yang berakibat buruk pada perusahaan
5. Pengelolaan yang kaku sehingga terjadi manajemen yang kurang efektif
6. Kerugian strategis, terancam penundaan atau pemberhentian kerja sama yang memiliki keuntungan besar.

2.2.3.3 Indikator *turnover intention*

Turnover intention merupakan sikap atau kecenderungan individu untuk meninggalkan pekerjaannya, namun keinginan tersebut belum diwujudkan dalam tindakan nyata. Mobley et al. (1978) dalam Asmony dkk. mengemukakan bahwa terdapat tiga indikator utama yang dapat digunakan untuk mengukur *turnover intention*, antara lain:

1. *Thinking of quitting* (berpikir untuk keluar), yaitu karyawan berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya

2. *Intention to search for alternatives* (mencari pekerjaan), yaitu karyawan mencari pekerjaan lain di organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan.
3. *Intention to quit* (niat untuk keluar) yaitu karyawan telah menetapkan keluar dari organisasi dalam waktu dekat.

2.3 Kajian Keislaman Stres Kerja, Burnout dan Turnover Intention

Turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya sering kali dipicu oleh kondisi stres kerja dan *burnout*. Stres kerja merupakan respons individu terhadap tuntutan dan tekanan pekerjaan yang berlebihan, sedangkan *burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang berlangsung secara berkelanjutan. Kedua kondisi tersebut berperan sebagai faktor utama yang mendorong munculnya keinginan karyawan untuk berpindah pekerjaan. Variabel *turnover intention* mencerminkan kecenderungan individu untuk mencari alternatif pekerjaan sebagai bentuk respons terhadap ketidakpuasan kerja, kelelahan, serta ketidakseimbangan dalam lingkungan kerja. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga dapat memberikan dampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas organisasi..

Setiap aktivitas pekerjaan seharusnya dilaksanakan dengan penuh kesadaran dalam rangka mencapai ridha Allah SWT. Sikap tersebut dapat memberikan dampak positif bagi pekerja, khususnya dalam menumbuhkan kesungguhan dan tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan. Apabila seseorang meyakini bahwa Allah SWT merupakan tujuan akhir

kehidupannya, maka setiap aktivitas yang dilakukan di dunia tidak akan dijalankan secara sembarangan. Individu tersebut akan senantiasa berupaya mencapai kesempurnaan dalam mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan mengoptimalkan seluruh potensi dan kemampuan yang dimilikinya untuk mengaktualisasikan tujuan hidup. Dalam konteks ini, bekerja dipandang sebagai bagian dari ibadah, sehingga dilakukan dengan sungguh-sungguh dan penuh keikhlasan. Prinsip tersebut sejalan dengan ajaran dalam Al-Qur'an, sebagaimana dijelaskan dalam Q.S. 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

"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."

Menurut (Jalaluddin Abd' ar-Rahman, tt: 122) dalam Herzecovina (2020) Rasulullah SAW bersabda dalam sebuah hadist yang diriwayatkan oleh Imam Thabrani :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ إِذَا عَمِلَ أَحَدُكُمْ الْعَمَلَ أَنْ يَنْفُلَهُ

“Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukan secara Itqan (tepat, terarah, jelas dan tuntas) (H.R. Imam Thabrani).

Ayat tersebut menekankan pentingnya melakukan pekerjaan dengan penuh ketelitian dan dedikasi, yang bisa memiliki implikasi pada *turnover intention*, stres kerja, dan *burnout* dalam konteks kehidupan profesional. Dalam kaitannya pada *turnover intention* orang yang bekerja dengan itqan cenderung memiliki motivasi yang tinggi dan merasakan telah menjadi bagian dari perusahaan. Kepuasan terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan dapat menurunkan kecenderungan individu untuk memiliki niat berpindah atau keluar dari pekerjaan. Kemudian dari segi stres kerja, melakukan pekerjaan dengan itqan dapat mengurangi tingkat stres kerja. Ketika seseorang mengalami stres, mereka mungkin tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efisien atau memenuhi standar yang diharapkan. Selain itu kaitannya pada *burnout* yakni orang yang bekerja dengan itqan lebih mampu mengelola beban kerja mereka dengan efektif, menghindari kelelahan yang berlebihan yang bisa menyebabkan *burnout*. Dengan fokus pada kualitas dan ketepatan dalam pekerjaan, mereka mungkin lebih sadar akan batas-batas mereka dan memprioritaskan kepentingan bersama antara kepentingan pribadi dan juga organisasi, sehingga mengurangi risiko *burnout*.

2.3 Hubungan antar variabel

2.4.1 Hubungan antara stres kerja dengan *turnover intention*

Penelitian yang dilakukan oleh Kardiawan dan Budiono (2018) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan serupa juga diungkapkan oleh Alamsyah dan Abadiyah (2022), Astuti, Tanjung, dan Salsabila (2023), serta Pratiwi, Suryani, dan Mustika (2021), yang menyatakan bahwa peningkatan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya *turnover intention*. Namun demikian, hasil yang sedikit berbeda dikemukakan oleh Misbakhudin, Listyawati, dan Sukristanta yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*, tetapi tidak signifikan. Selain itu, Dewi, Alhadar, dan Mustafa (2023) menemukan bahwa stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Perbedaan hasil tersebut dijelaskan melalui karakteristik responden penelitian, khususnya karyawan yang berada pada usia muda dan produktif. Pada kelompok ini, stres kerja dipandang sebagai kondisi yang wajar dalam proses memperoleh pengalaman kerja, sehingga tidak secara langsung memengaruhi keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

2.4.2 Hubungan antara stres kerja dengan *burnout*

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Alhadar, dan Mustafa (2023) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Stres kerja yang tinggi dapat memicu tekanan kerja pada

karyawan, dan apabila kondisi tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama, maka akan memunculkan burnout akibat ketidakmampuan kondisi fisik dan psikologis karyawan untuk memulihkan kapasitas kerjanya. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Ibrahim, Asmony, dan Irmayanti (2017), Alamsyah dan Abadiyah (2022), Saputro, Aima, dan Elmi (2020), serta Salamah et al. (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Selanjutnya, Wardati (2018) mengemukakan bahwa burnout secara umum merupakan kondisi yang dialami tenaga kerja yang dapat menyebabkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Rivai (2004) juga menyatakan bahwa tingkat stres yang tinggi dapat mengganggu kinerja karyawan, menurunkan hasil kerja, serta memberikan dampak negatif bagi individu. Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang dirasakan. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja menurun, maka tingkat burnout karyawan juga cenderung mengalami penurunan.

2.4.3 Hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention*

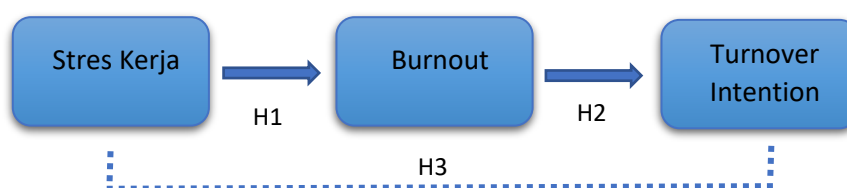
Penelitian yang dilakukan oleh Chen et al. (2019) menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention. Temuan tersebut sejalan dengan hasil penelitian Santoso, Sitompul, dan Budiarmanto (2018). Selanjutnya, Soelton, Lestari, dan Alief (2019) juga menyatakan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil serupa diperoleh dari berbagai penelitian lain,

antara lain Salamah et al. (2022), Ramlah, Sudiro, dan Juwita (2021), Saputro, Aima, dan Elmi (2020), Misbakhudin, Listyawati, dan Sukristanta (2023), Kardiawan dan Budiono (2018), Astuti, Tanjung, dan Salsabila (2023), Alamsyah dan Abadiyah (2022), Ibrahim, Asmony, dan Nurmayanti (2017), serta Dewi, Alhadar, dan Mustafa (2023), yang secara konsisten menyimpulkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Katarini (2011) menjelaskan bahwa burnout merupakan representasi dari sindrom stres mental yang memicu munculnya respons negatif akibat tekanan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang bersifat kronis, menurunnya motivasi kerja, serta penurunan produktivitas. Dampak tersebut secara langsung berkontribusi terhadap meningkatnya turnover intention, yaitu keinginan individu untuk meninggalkan pekerjaannya. Ketika karyawan mengalami burnout, tingkat kepuasan kerja cenderung menurun, sehingga mendorong individu untuk mencari alternatif pekerjaan dan keluar dari lingkungan kerja yang dianggap menekan. Dengan demikian, burnout dapat menjadi faktor penting yang meningkatkan turnover intention di dalam organisasi.

2.5 Kerangka Konsep

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



Kerangka konseptual dalam penelitian ini disusun dengan melibatkan tiga variabel utama. Stres kerja ditempatkan sebagai variabel independen (X) yang berperan sebagai variabel bebas dan diasumsikan memiliki pengaruh terhadap variabel lain. Burnout berfungsi sebagai variabel intervening (M) yang memediasi hubungan antara stres kerja dan variabel dependen. Selanjutnya, turnover intention ditetapkan sebagai variabel dependen (Y) yang dipengaruhi oleh stres kerja dan burnout. Penyusunan model konseptual ini didasarkan pada hasil penelitian terdahulu serta fenomena empiris yang relevan, sehingga menjadi dasar pemikiran dalam menjelaskan hubungan antarvariabel dalam penelitian ini.

2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis yang dirumuskan dari kerangka konsep di atas:

H1 = stres kerja berpengaruh positif terhadap *burnout* pada pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken

H2 = *burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention* pada pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken

H3 = stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel intervening pada pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan pendekatan penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sinambela (2020), penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang memanfaatkan data berupa angka dalam proses pengolahan data guna menghasilkan informasi yang bersifat terstruktur dan sistematis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kuantitatif dengan jenis penelitian *explanatory research*. Sani dan Vivin (2013:180) menjelaskan bahwa *explanatory research* bertujuan untuk menguji hubungan serta pengaruh antar variabel yang telah dirumuskan dalam bentuk hipotesis. Oleh karena itu, pendekatan ini dianggap sesuai untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel stres kerja, *burnout*, dan *turnover intention* dalam penelitian ini.

3.2 Lokasi penelitian

Lokasi yang digunakan peneliti adalah Oyi Buttermilk Chicken. Perusahaan FnB (*Food and Beverage*), yang merujuk pada usaha restaurant casual food. Oyi Buttermilk Chicken memiliki jumlah tenaga kerja 100 pekerja dengan dominasi usia Gen Z. Mengacu pada gambaran fenomena global tentang tingkat stres dan *burnout* serta *turnover intention* yang banyak dialami kelompok usia Gen Z, dan beberapa literatur yang telah dilakukan belum membahas tentang fenomena stres kerja, *burnout* dan *turnover intention* pada Gen Z Oyi Buttermilk Chicken.

Dari beberapa pertimbangan tersebut diambil keputusan untuk dilakukan penelitian pada Oyi Buttermilk Chicken.

3.3 Populasi dan sampel

3.3.1 Populasi

Handayani (2020) menyatakan bahwa populasi adalah seluruh elemen yang menjadi sasaran penelitian dan memiliki karakteristik tertentu, baik berupa individu dalam suatu kelompok, peristiwa, maupun objek lainnya. Berdasarkan definisi tersebut, populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh karyawan Generasi Z yang bekerja di Oyi Buttermilk Chicken.

Stillman (2017) menjelaskan bahwa Generasi Z merupakan generasi tenaga kerja paling baru yang lahir pada rentang tahun 1995 hingga 2012, serta dikenal sebagai generasi net atau generasi internet. Berdasarkan data laporan tahunan Oyi Buttermilk Chicken, jumlah karyawan Generasi Z yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 orang.

3.3.2 Sampel

Siyoto dan Sodik (2015) mengemukakan bahwa sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu. Pendapat tersebut sejalan dengan Sugiyono (2018) yang menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk mewakili jumlah dan karakteristik populasi secara keseluruhan. Berdasarkan kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang digunakan sebagai wakil dalam penelitian dengan karakteristik tertentu.

Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin, mengingat jumlah populasi karyawan Oyi Buttermilk Chicken sebanyak 100 orang. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang representatif dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan tertentu, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran Sampel yang akan dicari

N = Ukuran Populasi

e = *margin of error* (taraf kesalahan : 1%, 5%, dan 10%)

Maka, didapatkan sejumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{100}{1 + 100 \times 0,6^2}$$

$$n = \frac{100}{1 + 100 \times 0,036}$$

$$n = \frac{100}{1 + 0,036}$$

$$n = \frac{100}{1,036}$$

$$n = 73,529 \approx 74$$

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan rumus Slovin, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 74 responden.

3.4 Teknik pengambilan sampel

Sugiyono (2020:128) menjelaskan bahwa teknik pengambilan sampel merupakan metode yang digunakan peneliti untuk menentukan sampel yang dapat mewakili populasi penelitian. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah probability sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan kesempatan yang sama dan dapat diketahui bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel (Sugiyono, 2017).

Selanjutnya, penelitian ini menerapkan simple random sampling, yakni teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak terhadap seluruh anggota populasi tanpa mempertimbangkan perbedaan kedudukan atau kelompok yang terdapat dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2017)).

3.5 Data dan jenis data

Berdasarkan pemaparan masalah yang dirumuskan pada penelitian maka peneliti menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer menurut Fuadah (2021) adalah sumber data yang secara langsung diperoleh oleh pengumpul data. Pengumpulan data primer tersebut diperoleh dari angket atau kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah sampel. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak secara langsung memberikan informasi kepada peneliti, melainkan diperoleh melalui pihak lain atau dokumen

tertentu. Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan oleh peneliti berupa laporan tahunan

3.6 Teknik pengumpulan data

Penelitian ini menggunakan kuesioner atau angket sebagai metode pengumpulan data yang disebarakan secara daring melalui media Google Form. Sujarweni (2020) menyatakan bahwa kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan tertulis yang ditujukan kepada responden untuk memperoleh jawaban. Dalam penelitian ini, kuesioner disusun untuk mengumpulkan data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Responden mengisi kuesioner secara online, kemudian data yang diperoleh dianalisis untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam mengenai fenomena yang diteliti. Penggunaan Google Form sebagai media pengumpulan data memiliki beberapa keunggulan, seperti kemudahan dalam penyebaran, fleksibilitas dalam pengisian, serta kemampuan untuk mengelola dan mengolah data secara digital secara langsung..

Penelitian ini menggunakan skala Likert sebagai alat untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa skala Likert merupakan alat ukur yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, serta persepsi individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena sosial. Melalui penggunaan skala ini, setiap variabel penelitian dijabarkan ke dalam beberapa indikator yang kemudian digunakan sebagai dasar penyusunan butir pernyataan atau pertanyaan dalam instrumen penelitian. Skala Likert yang diterapkan pada temuan ini terdapat lima tingkat penilaian, yaitu:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju

Skor 2 = Tidak Setuju

Skor 3 = Netral

Skor 4 = Setuju

Skor 5 = Sangat Setuju

3.7 Definisi operasional variabel

Tabel 3.1

Definisi operasional variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pertanyaan
<i>Turnover intention</i> (Y)	<i>Turnover intention</i> adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan antara perusahaan dengan di mana karyawan bekerja tetapi belum diwujudkan dalam tindakan nyata pekerjaan saat ini dan munculnya alternatif pekerjaan lain. (Mobley. 2011 dalam Dewi. 2023)	1. <i>Thinking of quitting</i> (berpikir untuk keluar), yaitu karyawan berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya 2. <i>Intention to search for alternatives</i> (mencari pekerjaan), yaitu karyawan mencari pekerjaan lain di organisasi lain yang dirasa lebih menguntungkan. 3. <i>Intention to quit</i> (niat untuk keluar) yaitu karyawan telah menetapkan keluar dari organisasi dalam waktu dekat. (Mobley <i>et.al.</i> 1978 dalam Asmony,dkk)	1. Saya merasa tidak dapat menyesuaikan diri baik dengan pekerjaan saya maupun dengan rekan kerja saya 2. Saya akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan apabila beban pekerjaan yang diberikan kepada saya lebih banyak dibandingkan karyawan yang lain. 3. Di usia saya saat ini saya ingin mencoba pekerjaan yang lain dan mendapatkan pengalaman kerja yang lebih baik 4. Saya merasa perlu mencari pekerjaan lain yang menawarkan jenjang karier yang lebih baik. 5. Saya memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan apabila sikap atasan dinilai kurang mendukung dan memperhatikan kesejahteraan karyawan 6. Apabila tidak ada peluang untuk dilakukan promosi jabatan, saya akan mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan lain.
Stres kerja	Stres kerja adalah suatu ketegangan yang	1. Konflik Perbedaan pendapat antara	1. Saya harus bekerja super cepat dalam menyelesaikan pekerjaan saya.

	mengakibatkan tidak seimbangnya keadaan psikologis karyawan yang dapat mempengaruhi cara berpikir, emosi dan kondisi dirinya sendiri. (Hasibuan. 2014)	dua atau lebih anggota organisasi atau kelompok. 2. Komunikasi Proses pemindahan informasi dari seseorang ke orang lain dalam sebuah organisasi. 3. Waktu kerja Lama seorang karyawan melakukan pekerjaannya. 4. Sikap pimpinan Tindakan seorang pimpinan kepada karyawan sebagai pemenuhan tanggung jawab memberikan pengarahan dan pengontrolan. 5. Beban kerja Sesuatu yang dirasakan melampaui kemampuan yang dimiliki oleh pekerja untuk melakukan pekerjaannya. (Hasibuan. 2014)	2. Tuntutan tugas dan target perusahaan terlalu tinggi 3. Saya tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan saya 4. Peran yang saya terima di perusahaan sering bertentangan dengan satu sama lain 5. Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dalam rekan kerja di perusahaan ini 6. Saya merasa tidak nyaman apabila terjadi konflik yang tidak sehat antar rekan kerja. 7. Saya merasa cemas jika atasan saya menuntut pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan saya 8. Saya merasa bingung jika atasan saya memberikan tugas yang tidak sesuai dengan peran saya di struktur organisasi 9. Saya merasa ditekan oleh atasan untuk menyelesaikan pekerjaan sebelum tenggat waktu.. 10. Tugas yang diberikan atasan sering menimbulkan konflik dalam pelaksanaannya.
<i>Burnout</i>	<i>Burnout</i> merupakan suatu istilah yang menggambarkan keadaan emosi seseorang hingga merasa lelah dan bosan secara mental, emosional, dan fisik akibat tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat. (Maslach & Laiter. 2008 dalam Saputro, dkk. 2020)	1. Kelelahan emosional Kondisi berwujud perasaan burnout akibat adanya tuntutan emosional yang berlebihan yang menandai hilangnya perasaan dan perhatian, kepercayaan, minat dan semangat. 2. Prestasi menurun Kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi dan menurunnya rasa percaya diri. Kondisi ini sering terlihat pada kecenderungan	1. Memulai hari kerja sering membuat saya merasa tidak bersemangat sejak bangun pagi. 2. Saya terkadang merasa sakit pada bagian kepala dan sulit tidur akibat dari pekerjaan yang menumpuk dan waktu penyelesaian yang singkat. 3. Saya terkadang merasa depresi akibat tuntutan pekerjaan. 4. Saya merasa tidak berdaya mengerjakan sesuatu yang lain karena beban di tempat kerja yang menguras tenaga. 5. Perasaan jenuh dan frustrasi di tempat kerja membuat saya kurang peduli terhadap tugas yang saya jalani.. 6. Saya terkadang tidak memperhatikan dan tidak

		menurunnya prestasinya 3. Depersonalisasi Kecenderungan kemanusiaan terhadap orang lain yang merupakan berkembangnya sikap sinis terhadap karir dan kinerja diri sendiri (Maslach <i>et.al</i> (2001))	peduli dengan keadaan sekitar ketika merasa lelah yang berlebihan di tempat kerja. 7. Ada kalanya saya merasa kemampuan saya dalam bekerja tidak optimal.
--	--	--	---

3.8 Analisis data

Penelitian ini menerapkan teknik analisis data Partial Least Square–Structural Equation Modeling (PLS-SEM) yang diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4. Metode PLS-SEM dipilih karena sesuai untuk penelitian dengan model yang kompleks, melibatkan variabel mediasi, berorientasi pada tujuan prediksi, serta tidak memerlukan asumsi distribusi data yang berdistribusi normal (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2021). Dalam analisis PLS-SEM, terdapat dua model utama yang dievaluasi, yaitu outer model dan inner model.

3.8.1 Analisis deskriptif

Menurut Sugiyono (2017), analisis deskriptif merupakan metode analisis data yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti tanpa melakukan penarikan kesimpulan yang bersifat generalisasi. Analisis Ini melibatkan penyajian data melalui berbagai cara seperti tabel, grafik, dan perhitungan statistik seperti mean, maksimum, dan minimum. Analisis ini tidak bertujuan membuat generalisasi atau kesimpulan yang bersifat umum (Sanusi. 2012). Selain itu analisis ini tidak memiliki tingkat kesalahan karena hanya mendeskripsikan data yang ada.

3.8.2 Evaluasi model pengukuran (outer model)

Model pengukuran (outer model) digunakan untuk mengevaluasi kualitas instrumen penelitian dengan menilai tingkat validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator yang digunakan.

3.8.2.1 Uji validitas konvergen

Kemampuan indikator-indikator yang berada dalam satu konstruk konseptual untuk menjelaskan variabel laten yang sama tercermin melalui validitas konvergen.

a. Outer loading

Hair et al. (2021) menyatakan bahwa indikator yang memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50 sebaiknya dieliminasi karena tidak mampu merepresentasikan konstruk konseptual secara memadai.

- Standar nilai loading:
 - ≥ 0.70 (sangat baik)
 - $0.50 - 0.70$ diperbolehkan jika, nilai AVE terpenuhi

b. Average Variance Extracted (AVE)

Menurut Fornell dan Larcker (1981), nilai Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi 0,50 menunjukkan bahwa konstruk laten mampu menjelaskan sebagian besar varians indikator, sehingga kriteria validitas konvergen dinyatakan terpenuhi.

3.8.2.2 Uji validitas diskriminan

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk memiliki perbedaan yang jelas antara satu dengan yang lainnya, sehingga tidak mengukur konsep yang sama. Dalam pelaksanaannya, terdapat dua metode utama yang digunakan, yaitu:

a. Fornell-Lacker Criterion

Validitas diskriminan dapat dibuktikan apabila nilai akar kuadrat AVE suatu konstruk lebih besar daripada hubungan korelasinya dengan konstruk lain (Fornell & Larcker, 1981).

b. Hetertrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Henseler, Ringle & Sarstedt (2015) mengembangkan HTMT sebagai pengganti Fornell-Larcker yang dianggap lebih kuat.

3.8.2.3 Uji reliabilitas

Tingkat reliabilitas menunjukkan sejauh mana jawaban responden bersifat konsisten terhadap variabel laten yang diukur. Penilaian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan parameter berikut:

a. Cronbach's Alpha

Cronbach's Alpha menggambarkan tingkat konsistensi internal antar indikator dalam mengukur suatu konstruk tertentu. Kriteria reliabilitas:

- ≥ 0.70 = reliabel

Nunnally (1978) menyatakan bahwa nilai tersebut mencerminkan konsistensi internal indikator yang memadai.

b. Composite Reliability (CR)

Composite Reliability (CR) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur reliabilitas internal, yaitu sejauh mana indikator-indikator dalam suatu konstruk mampu mengukur variabel laten secara konsisten. Dalam pendekatan PLS-SEM, CR dianggap lebih akurat dibandingkan Cronbach's Alpha karena perhitungannya mempertimbangkan bobot masing-masing indikator berdasarkan nilai outer loading yang dihasilkan (Hair et al., 2021). Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang baik apabila nilai CR melebihi 0,70. Namun, apabila nilai CR terlalu tinggi, khususnya di atas 0,95, hal tersebut dapat mengindikasikan adanya kemiripan atau redundansi antar indikator (Sarstedt et al., 2020). Oleh karena itu, pengujian Composite Reliability digunakan untuk memastikan bahwa konstruk dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang memadai.

3.8.3 Evaluasi model struktural (inner model)

Model struktural (inner model) digunakan untuk menilai hubungan antar variabel laten serta kemampuan model dalam melakukan prediksi.

3.8.3.1 Uji multicollinearity (VIF)

Uji multikolinearitas menunjukkan apakah variabel independen saling memengaruhi secara berlebih. Adapun menurut Kock (2015),

Kriteria :

- **VIF** < 5 , artinya variabel tidak mengalami masalah multikolinearitas (dapat dipercaya).

3.8.3.2 Koefisien determinasi (R^2)

Nilai R-square (R^2) digunakan untuk menunjukkan tingkat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi yang terjadi pada variabel dependen. Hair et al. (2011) mengemukakan bahwa penilaian terhadap nilai R^2 dapat dilakukan berdasarkan kriteria sebagai berikut;

- **0.75 = kuat**
- **0.50 = moderat**
- **0.25 = lemah**

3.8.3.3 Uji nilai koefisien Jalur (Path coefficients)

Path coefficient digunakan untuk menjelaskan arah dan besarnya pengaruh antar variabel laten dalam model struktural PLS-SEM. Nilai koefisien ini menunjukkan seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan tingkat signifikansinya diuji melalui prosedur bootstrapping (Hair et al., 2021). Adapun kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

- **P-value ≤ 0.05**
- **t-value ≥ 1.96**

Jika hasil menunjukkan nilai t dan p value yang memenuhi kriteria, maka hipotesis diterima.

3.8.3.4 Uji pengaruh tidak langsung (Indirect effect)

Pengaruh tidak langsung (indirect effect) menunjukkan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang terjadi melalui keberadaan variabel perantara atau mediator. Dengan demikian, pengaruh

suatu variabel independen terhadap variabel dependen dapat berlangsung secara langsung maupun melalui jalur mediasi. Adapun menurut Solimun (2011) mengatakan ada beberapa ketentuan dalam menentukan variabel mediasi:

- Mediasi penuh, apabila nilai X ke M dan M ke Y signifikan, sedangkan X ke Y tidak signifikan, maka M berperan sebagai variabel mediasi sempurna
- Mediasi Parsial, apabila nilai X ke M dan M ke Y signifikan, dengan koefisien X ke Y lebih kecil atau turun setelah mediasi dimasukkan, maka M berperan sebagai variabel mediasi sebagian.
- Bukan mediasi, apabila nilai X ke M dan M ke Y signifikan, serta X ke Y juga signifikan dengan nilai koefisien hampir sama ketika variabel M dimasukkan, maka M bukan variabel mediasi

3.8.3.5 Effect size (F^2)

Effect size (F^2) digunakan untuk menilai besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, yang ditunjukkan melalui perubahan nilai R-square (R^2) pada variabel endogen ketika suatu variabel independen dimasukkan ke dalam atau dikeluarkan dari model penelitian. (Hair et al., 2021). Cohen (1988) mengelompokkan nilai F^2 ke dalam beberapa kategori sebagai berikut:

- 0.02 = kecil
- 0.15 = sedang
- 0.35 = besar

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Profil Perusahaan

Oyi Buttermilk Chicken merupakan perusahaan yang sebelumnya beroperasi sebagai penyuplai ayam potong di Kota Malang. Namun, adanya bencana COVID ditahun 2020 memaksa aktivitas bisnis menurun drastis, sehingga kelangsungan usaha inti tersebut berada di bawah tekanan yang berat. Untuk menghadapi situasi tersebut, perusahaan menerapkan strategi ekspansi dan diversifikasi usaha dengan tujuan menjaga kelangsungan bisnis serta meningkatkan penjualan daging ayam. Dari strategi ini kemudian lahir unit usaha baru bernama Oyi Buttermilk Chicken, yang bergerak di sektor makanan dan minuman (F&B) dengan produk utama ayam goreng tepung buttermilk. Nama “Oyi” dipilih karena kata ini sangat akrab di kalangan masyarakat Malang dan bermakna “iya”, melambangkan penerimaan, optimisme, serta kedekatan dengan budaya lokal.

Kondisi ekonomi masih belum menunjukkan pemulihan yang signifikan, sehingga bisnis utama sebagai penyuplai ayam potong semakin sulit berkembang. Sebaliknya, Oyi Buttermilk Chicken justru menunjukkan pertumbuhan yang sangat baik dalam enam bulan pertama operasionalnya. Hal ini terlihat dari meningkatnya permintaan produk serta stabilitas operasional usaha yang terjaga. Dengan kinerja positif tersebut, Oyi Buttermilk Chicken terus memperluas jangkauan pasarnya.

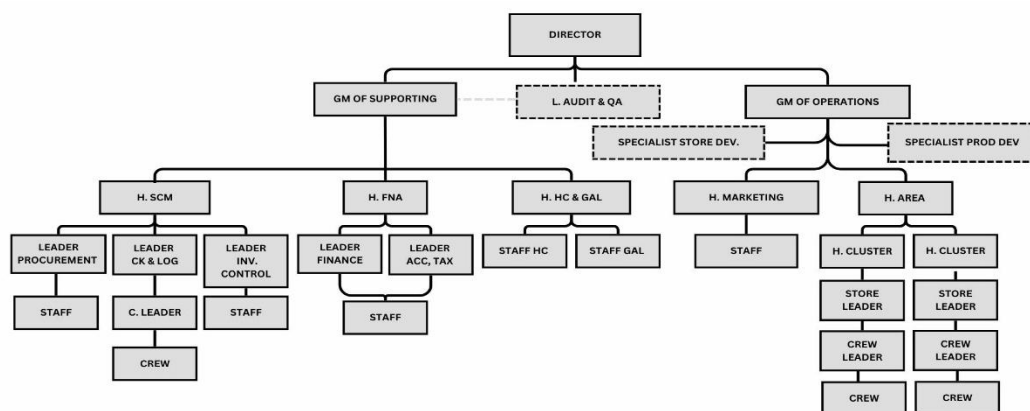
Saat ini Oyi Buttermilk Chicken telah membuka enam cabang operasional di beberapa lokasi strategis, antara lain:

1. Oyi Dinoyo
2. Oyi Jakarta
3. Oyi Sigura-Gura
4. Oyi Sukun
5. Oyi Sawojajar
6. Oyi UMM

Adapun struktur organisasi Oyi Buttermilk Chicken yakni:

Gambar 4.1

Struktur Organisasi



Sumber: *PDF Structure OYI*

4.1.1.2 Visi – Misi

Berikut merupakan visi dan misi yang telah ditetapkan:

- Visi

Menjadi brand fried chicken no. 1 di Indonesia menghadirkan kualitas dunia dengan jiwa Indonesia yang terjangkau dan dekat dengan setiap pelanggan

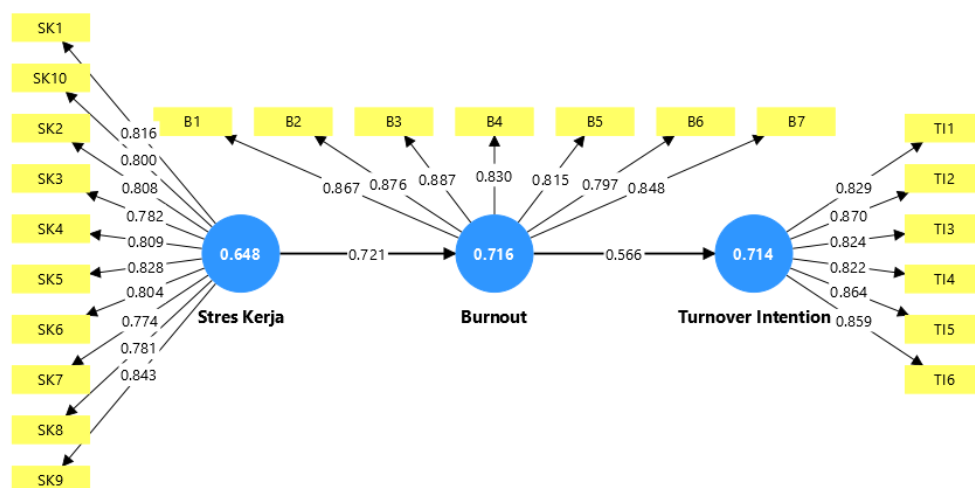
- Misi
 1. Menyajikan menu dengan bahan baku terbaik
 2. Melayani customer dengan TOTAL
 3. Memberikan pengalaman baru pada customer dengan variasi menu secara berkala
 4. Menciptakan environment bisnis yang BAHAGIA bagi customer, karyawan, manajemen, investor, dan lingkungan

4.1.2 Gambaran Umum Analisis Data

Pendekatan kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode analisis PLS-SEM melalui aplikasi SmartPLS 4. Metode ini digunakan untuk menguji keterkaitan antara variabel stres kerja, burnout, dan turnover intention, serta menguji fungsi burnout sebagai variabel mediasi. Evaluasi model dilakukan melalui dua tahap utama, yakni pengujian model pengukuran dan model struktural.

Gambar 4.2

Analisis Konstruk PLS_SEM



Sumber; SmartPLS 4.0

4.1.2 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan karakteristik data penelitian berdasarkan jawaban responden. Analisis ini tidak digunakan untuk melakukan generalisasi, tetapi hanya untuk menjelaskan kondisi data sebagaimana adanya. Penyajian hasil analisis dilakukan dengan menggunakan ukuran statistik deskriptif, antara lain nilai mean, minimum, dan maksimum pada setiap indikator variabel.

4.1.2.1 Data Distribusi Kuesioner

Tabel 4.1

Distribusi Variabel Stres Kerja

Kode	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1.1	2	2,7	9	12	22	29,3	33	44	9	12
X1.2	0	0,0	9	12	21	28,0	33	44	12	16
X2.1	2	2,7	7	9,3	26	34,7	28	37,3	12	16
X2.2	6	8,0	15	20	21	28,0	29	38,7	4	5,3
X3.1	8	10,7	19	25,3	23	30,7	20	26,7	5	6,7
X3.2	3	4,0	13	17,3	27	36,0	25	33,3	7	9,3
X4.1	5	6,7	21	28	23	30,7	22	29,3	4	5,3
tX4,2	2	2,7	13	17,3	24	32,0	34	45,3	2	2,7
X5.1	1	1,3	19	25,3	34	45,3	19	25,3	2	2,7
X5.2	3	4,0	15	20	28	37,3	26	34,7	3	4
X1.1	2	2,7	9	12	22	29,3	33	44	9	12
X1.2	0	0,0	9	12	21	28,0	33	44	12	16
X2.1	2	2,7	7	9,3	26	34,7	28	37,3	12	16

Tabel 4.2

Distribusi Variabel Burnout

Kode	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
M1.1	1	1,3	14	18,7	25	33,3	27	36	8	10,7
M1.2	1	1,3	21	28,0	23	30,7	21	28	9	12,0
M1.3	5	6,7	17	22,7	21	28,0	24	32	8	10,7

M2.1	3	4,0	12	16,0	30	40,0	19	25,3	11	14,7
M2.2	0	0,0	13	17,3	20	26,7	24	32	18	24,0
M3.1	3	4,0	20	26,7	15	20,0	31	41,3	6	8,0
M3.2	2	2,7	22	29,3	21	28,0	22	29,3	8	10,7
M1.1	1	1,3	14	18,7	25	33,3	27	36	8	10,7

Tabel 4.3

Distribusi Variabel Turnover Intenntion

Kode	SS		S		N		TS		STS	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y1.1	12	16	27	36	13	17,3	17	22,7	6	8
Y1.2	14	18,7	17	22,7	21	28,0	16	21,3	7	9,3
Y2.1	19	25,3	21	28	29	38,7	4	5,3	2	2,7
Y2.2	19	25,3	23	30,7	27	36,0	5	6,7	1	1,3
Y3.1	28	37,3	17	22,7	23	30,7	6	8,0	1	1,3
Y3.2	20	26,7	17	22,7	30	40,0	6	8,0	2	2,7

4.1.3 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Pengujian model pengukuran dilakukan untuk memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki validitas dan reliabilitas yang memadai dalam mengukur konstruk laten stres kerja, burnout, dan turnover intention.

4.1.3.1 Uji Validitas Konvergen

a. Outer Loading

Tabel 4.4

Outer Loading

No	Indikator	Burnout	Stres kerja	Turnover intention
1	B1	0,867		
2	B2	0,876		
3	B3	0,887		

4	B4	0,830		
5	B5	0,815		
6	B6	0,797		
7	B7	0,848		
8	SK1		0,816	
9	SK10		0,800	
10	SK2		0,808	
11	SK3		0,782	
12	SK4		0,809	
13	SK5		0,828	
14	SK6		0,804	
15	SK7		0,774	
16	SK8		0,781	
17	SK9		0,843	
18	TI1			0,829
19	TI2			0,870
20	TI3			0,824
21	TI4			0,822
22	TI5			0,864
23	TI6			0,859

Sumber: SmartPLS 4.0

Hasil analisis menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan pada variabel stres kerja, burnout, dan turnover intention memiliki nilai outer loading

lebih besar dari 0,70. Indikator dengan nilai tertinggi adalah B3 pada variabel burnout (0,887) dan TI2 pada variabel turnover intention (0,870). Dengan demikian, seluruh indikator dinilai valid dan mampu merepresentasikan konstruksya dengan baik, sehingga tidak ada indikator yang dieliminasi.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 4.5

Average Variance Extracted (AVE)

No	Variabel	AVE
1	Stres kerja	0,648
2	Turnover intention	0,714
3	burnout	0,716

Sumber: SmartPLS

Hasil pengujian AVE menunjukkan bahwa keseluruhan variabel memiliki nilai AVE di atas 0,50 yaitu:

- Stres kerja = 0,648
- Burnout = 0,716
- Turnover intention = 0,714

Hasil tersebut menunjukkan bahwa validitas konvergen telah tercapai, karena varians indikator sebagian besar direpresentasikan secara memadai oleh konstruk laten terkait.

4.1.3.2 Uji Validitas Diskriminan

a. Fornell - Larcker Criterion

Tabel 4.6

Fornell-Larcker Criterion

No	Variabel	Burnout	Stres kerja	Turnover intention
1	Burnout	0,846		
2	Stres kerja	0,721	0,805	
3	Turnover intention	0,566	0,488	0,845

Sumber: SmartPLS 4.0

Berdasarkan pengujian menggunakan kriteria Fornell–Larcker, diperoleh hasil bahwa akar kuadrat AVE masing-masing konstruk lebih besar daripada korelasi antar konstruk. Akar AVE variabel burnout sebesar 0,846, stres kerja sebesar 0,805, dan turnover intention sebesar 0,845 menunjukkan nilai yang lebih tinggi dibandingkan korelasi antar variabel, yang menandakan bahwa validitas diskriminan terpenuhi.

b. Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Tabel 4.7

Heterotrait - Monotrait Ratio (HTMT)

No	Variabel	Heterotrait Monotrait Ratio (HTMT)
1	Stres kerja ↔ burnout	0,759
2	Turnover intention ↔ burnout	0,600
3	Turnover intention ↔ stres kerja	0,510

Sumber : Smart PLS 4.0

Nilai HTMT antar konstruk menunjukkan hasil sebagai berikut:

- Stres kerja ↔ Burnout = 0,759
- Burnout ↔ Turnover intention = 0,600
- Stres kerja ↔ Turnover intention = 0,510

Berdasarkan hasil analisis HTMT, seluruh nilai berada di bawah 0,90, yang menandakan bahwa tidak terdapat masalah validitas diskriminan dan setiap konstruk dalam penelitian ini dapat dibedakan secara empiris.

4.1.3.3 Uji Reliabilitas

Tabel 4.8

Composite Reability

No	Variabel	Composite reliability
1	Burnout	0,936
2	Stres kerja	0,942
3	Turnover intention	0,926

Sumber : SmartPLS 4.0

Tabel 4.9

Cronbach's Alpha

No	Variabel	Cronbach's alpha
1	burnout	0,934
2	Stres kerja	0,940
3	Turnover intention	0,920

Sumber: SmartPLS 4.0

Temuan penelitian menunjukkan bahwa setiap konstruk memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang lebih besar dari 0,70, yang ditunjukkan oleh:

- Burnout: CA = 0,934 dan CR = 0,936
- Stres kerja: CA = 0,940 dan CR = 0,942
- Turnover intention: CA = 0,920 dan CR = 0,926

Temuan ini mengindikasikan bahwa indikator memiliki konsistensi internal yang memadai, sehingga keandalan konstruk dalam penelitian ini dapat diterima.

4.1.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

4.1.4.1 Uji Multikolinearitas (VIF)

Tabel 4.10

Uji Multikolinearitas (VIF)

No	Variabel	VIF
1	Burnout → Turnover intention	1,000
2	Stres kerja → Burnout	1,000

Sumber: SmartPLS 4.0

Hasil analisis multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF pada setiap hubungan antar variabel, yaitu stres kerja terhadap burnout dan burnout terhadap turnover intention, sebesar 1,000. Nilai ini masih berada di bawah ambang batas 5, sehingga tidak ditemukan indikasi multikolinearitas dalam model penelitian.

4.1.4.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.11

Koefisien Determinasi (R^2)

No	Variabel	R^2
1	Burnout	0,520
2	Turnover intention	0,321

Sumber: SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil pengujian koefisien determinasi, diperoleh nilai R^2 sebagai berikut:

- Variabel burnout memiliki nilai R^2 sebesar 0,520, yang berarti sebagian besar variasi burnout, yaitu 52%, dipengaruhi oleh stres kerja, sedangkan sisanya 48% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model.
- Variabel turnover intention memiliki nilai R^2 sebesar 0,321, yang menunjukkan bahwa 32,1% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh stres kerja dan burnout.

Menurut Hair et al. (2011), meskipun nilai R^2 tergolong moderat sampai lemah, nilai tersebut masih dianggap memadai dan dapat diterima dalam penelitian sosial.

4.1.4.3 Uji Koefisien Jalut (Path Coefficients)

Tabel 4.12

Uji Koefisien Jalut (Path Coefficients)

No	Variabel	Path coefficients
----	----------	-------------------

1	Burnout → turnover intention	0,566
2	Stres kerja → burnout	0,721
3	Stres kerja → turnover intention	0,183

Sumber: SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil analisis *path coefficient*:

- Stres kerja berpengaruh positif terhadap burnout dengan koefisien sebesar 0,721
- Burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan koefisien sebesar 0,566
- Stres kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention dengan koefisien sebesar 0,183

Uji signifikansi melalui metode bootstrapping menghasilkan nilai t-statistic sebesar berurutan; 3,001; 13,299; 1,272 dan p-value sebesar; 0,003; 0,000; 0,204 sehingga hubungan antar variabel dinyatakan **signifikan**, kecuali stres kerja ke turnover intention dan hipotesis penelitian dapat diterima.

4.1.4.4 Uji Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect)

Tabel 4.13

Uji Indirect Effects

No	Variabel	Specific indirect effects
1	Stres kerja → burnout → turnover intention	0,408

Sumber: SmartPLS 4.0

Tabel 4.14

Uji T-statistics & P-values

No	Variabel	T statistics	P values
1	Stres kerja → turnover intention	5,763	0,000

Sumber: SmartPLS 4.0

Berdasarkan hasil analisis *indirect effect*:

- Stres kerja terbukti memengaruhi turnover intention melalui burnout dengan koefisien sebesar 0,408.
- Hasil uji bootstrapping menunjukkan nilai t-statistic sebesar 5,763 dan p-value sebesar 0,000, yang menandakan pengaruh tidak langsung tersebut signifikan.

Dengan demikian, ketika mengacu pada aturan Solimun, *burnout* berfungsi sebagai variabel mediasi penuh karena nilai koefisien **direct effect lebih kecil dari indirect effect**

4.1.4.5 Effect Size (F^2)

Tabel 4.15

Effect Size (F^2)

No	Variabel	F^2
1	Burnout → turnover intention	0,472
2	Stres kerja → burnout	1,082

Sumber: SmartPLS 4,0

Berdasarkan nilai *effect size*:

- Stres kerja memberikan pengaruh yang besar terhadap *burnout* dengan nilai F^2 sebesar 1,082.

- *Burnout* juga menunjukkan pengaruh yang besar terhadap *turnover intention* dengan nilai F^2 sebesar 0,472.

Dengan demikian, kedua variabel independen memiliki kontribusi yang signifikan dalam menjelaskan variabel dependen.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap Burnout pada Pekerja Gen Z Oyi

Buttermilk Chicken

Berdasarkan hasil analisis PLS-SEM, stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada karyawan Generasi Z di Oyi Buttermilk Chicken, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan mengalami burnout.

Temuan ini mendukung hipotesis pertama (H1) dan konsisten dengan kerangka konseptual penelitian yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan antecedent utama *burnout*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan pandangan Maslach et al. (2001) serta Wardati (2018), yang menjelaskan bahwa *burnout* muncul sebagai dampak dari stres kerja yang bersifat kronis.

Karakteristik pekerjaan Generasi Z di Oyi Buttermilk Chicken, seperti tuntutan operasional yang tinggi, tekanan target, jadwal kerja yang intens, serta kecepatan layanan pada industri Food and Beverage, berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja. Faktor-faktor tersebut sesuai dengan indikator stres kerja yang digunakan, sehingga temuan penelitian ini memperkuat kondisi empiris yang teridentifikasi pada tahap pra-observasi.

4.2.2 Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention pada Pekerja Gen Z

Oyi Buttermilk Chicken

Berdasarkan hasil analisis, burnout terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,566. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat burnout akan diikuti oleh meningkatnya kecenderungan karyawan untuk berniat meninggalkan pekerjaan.

Hasil tersebut sejalan dengan hipotesis kedua (H2) dan mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2013), yang menegaskan bahwa kelelahan emosional dan psikologis berperan penting dalam mendorong munculnya niat keluar dari organisasi.

Bagi pekerja Generasi Z, hasil ini relevan dengan kecenderungan mereka yang mengutamakan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Ketika *burnout* muncul dalam bentuk kelelahan emosional, menurunnya motivasi kerja, serta sikap sinis terhadap pekerjaan, maka *turnover intention* menjadi bentuk respons psikologis yang wajar, sebagaimana telah dijelaskan dalam landasan teori penelitian.

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja terhadap Turnover Intention melalui Burnout sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil pengujian indirect effect, stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap turnover intention melalui burnout, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien sebesar 0,408 dengan p-value kurang dari 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa burnout berperan sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara stres kerja dan turnover intention.

Penelitian ini mendukung hipotesis ketiga (H3) serta memperkuat model konseptual penelitian yang menjelaskan bahwa burnout menjadi perantara dalam korelasinya stres kerja terhadap keinginan karyawan untuk pindah perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Solimun, yakni nilai X ke Y ; tidak signifikan; X ke M dan M ke Y ; signifikan serta nilai X ke Y lebih kecil (turun) dari X ke Y melalui M .

Dalam konteks Oyi Buttermilk Chicken, temuan ini menunjukkan bahwa tingginya stres kerja yang dialami pekerja Generasi Z dapat meningkatkan tingkat *burnout*, sehingga memperbesar keinginan mereka untuk keluar dari perusahaan. Hal ini mendukung fenomena empiris mengenai tingginya *turnover intention* pada pekerja muda di sektor Food and Beverage di kota Malang

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Menindaklanjuti temuan penelitian yang telah dianalisis, peneliti mengambil kesimpulan beberapa hal antara lain:

1. Stres kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout pada pekerja Generasi Z di Oyi Buttermilk Chicken, dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,721 dan tingkat signifikansi $p \leq 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dirasakan.
2. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pada pekerja Generasi Z di Oyi Buttermilk Chicken, yang ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,566 dan $p \leq 0,05$. Dengan demikian, peningkatan *burnout* akan meningkatkan potensi karyawan untuk meninggalkan perusahaan..
3. Selain pengaruh langsung, stres kerja turut memperbesar *turnover intention* secara tidak langsung melalui peningkatan *burnout* yang ditunjukkan oleh nilai koefisien efek tidak langsung = 0,408; $p \leq 0,05$, dengan efek langsung = 0,134; $p \geq 0,05$ sehingga *burnout* berfungsi sebagai mediasi penuh dalam model ini.

5.2 Saran

1. Pihak Oyi Buttermilk Chicken perlu melakukan upaya pengendalian stres kerja karyawan dengan memperhatikan aspek beban kerja, pengaturan

jadwal kerja, serta kejelasan posisi dan pembagian tugas yang terorganisasi guna meminimalisir mis komunikasi di lingkungan kerja.

2. Untuk menekan tingkat *burnout*, perusahaan perlu membangun lingkungan kerja yang suportif, memperkuat komunikasi antara atasan dan karyawan, serta memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat mengembangkan pembahasan yang lebih luas dengan menambahkan variabel yang diprediksi memiliki pengaruh yang lebih mendalam guna mendapatkan hasil terbaru bagi perkembangan disiplin ilmu.

DAFTAR PUSTAKA

- A. P. Rochmat. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. Ponorogo:CV Wade Group.
- Alamsyah, T., & Abadiyah, R. (2022). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Turnover Intention yang Dimediasi oleh Burnout pada Karyawan PT. Puspa Agro*. Innovative Technologica: Methodical Research Journal. 1(1)
- Al-Qur'an dan Terjemahannya. Departemen Agama RI, Semarang: PT. Karya Toha Putra.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stres kerja*. Semarang University Semarang. Semarang.
- Asmony, T., I.D.K. Ibrahim Nurmayanti, S. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intentions yang Dimediasi Oleh Burnout (Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 4 (Empat) Di Kota Mataram)*.
- Astuti, R., & Tanjung, I. S. (2023). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Kelelahan Kerja Terhadap Tingkat Turnover Intention Karyawan Pada PT. Capella Multidana Medan*. Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi). 4(2), 143-156.
- Bimantoro dan Noor. (2012). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tonga Tiur Putra*. Jurnal. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Badan Pusat Statistik (BPS) Republik Indonesia 2020
- Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Gresik 2020
- Chen, X., Ran, L., Zhang, Y., Yang, J., Yao, H., Zhu, S., & Tan, X. (2019). *Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study*. BMC public health, 19, 1-10.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*
- Dewi, K. S. (2012). *Kesehatan Mental*. Semarang: UPT Undip
- Dewi, M., & Iqbal, M. (2023). *Effect of Career Development and Job Stress on Turnover Intention Through Job Satisfaction at Character Education Foundation in Depok City*. International Journal of Advanced Multidisciplinary, 2(2), 379-392.
- Dewi, N. U. S., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (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.
- Febriyanti, P. (2023). *Hubungan Self Control dan stres kerja dengan perilaku Cyberloafing pada pegawai instansi pemerintah X (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung)*.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Journal of Marketing Research*.

- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). *European Business Review*.
- Handayani, Ririn. (2020). *Metodologi Penelitian Sosial*. Yogyakarta: Trussmedia Grafika
- Hartono. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. (2009). *Advances in International Marketing*.
- Herzegovina, Berlian. (2020) *Konsep Manajemen Bisnis Islam Dalam Pandangan Islam Berdasarkan Al-Qur'an Dan Hadits*. *Al-fatih: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*. Vol.3 Vol 1
- Kardiawan, R., & Budiono. (2018). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT Locus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 6. No 4.
- Katarini, N. R. (2011). *Burnout pada Karyawan Ditinjau dari Persepsi Budaya Organisasi dan Motivasi Intrinsik di PT Krakatau Steel*. Universitas Sebelas Maret
- King, Laura, A. (2010). *Psikologi Umum. Sebuah Pandangan Apresiatif. Buku 2*. Alih Bahasa: Brian Marwensdy. Jakarta: Salemba Humanika
- Kock, N. (2015). *International Journal of e-Collaboration*
- Liu, H. L., & Lo, V. hwei. (2017). *An Integrated Model Of Workload, Autonomy, Burnout, Job Satisfaction, and Turnover Intention Among Taiwanese Reporters*. *Asian Journal of Communication*. 28(2): 1–17. <https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Misbakhudin, A. (2023). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Stres Kerja Dan Burnout Terhadap Tingkat Turnover Intention*. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 4(1), 53-63.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan Sebab Akibat dan Pengendaliannya*. (Nurul Iman, Trans). Jakarta : PT. Pustaka Binaman.
- Pratiwi, K. A. I., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Di CV. Yamaha Waja Motor Denpasar*. *Values*, 2(3).
- Pratiwi, K. A. I., Suryani, N. N., & Mustika, I. N. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention di CV Yamaha Waja Motor Denpasar*. *VALUES*, 2(3), 657-666.
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (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), 117-127.

- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:Grafindo.
- Robbins, S., Judge, T. A., Millett, B., & Boyle, M. (2013). *Organisational behaviour*. Pearson Higher Education AU.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. (2013) *Organizational Behavior*. Terjemahan Ratna Saraswati dan Fabriella Sirait, Edition 16, Jakarta, Salemba Empat.
- Sarstedt, M., Rzingke, C. M., & Hair., J. F. (2020). *MIS Quarterly*. "PLS_SEM: Looking Back And Moving Forward"
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). *Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees*. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(15), 9724.
- Sani, A dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Santoso, A. L., Sitompul, S. A., & Budiatmanto, A. (2018). *Burnout, organizational commitment and turnover intention*. Journal of Business and Retail Management Research, 13(1).
- Sanusi, Anwar. (2012). *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Kedua. Bandung: Salemba Empat.
- Saputro, R., Muhammad Havidz Aima, & 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, 1(3), 362–379. <https://doi.org/10.31933/dijms.v1i3.137>
- Šćepanović, S., Constantinides, M., Quercia, D., & Kim, S. (2023). *Quantifying the impact of positive stress on companies from online employee reviews*. Scientific Reports, 13(1), 1603.
- Siagian, Sondang P. (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Sinambela, Lijan Poltak dan Sarton Sinambela (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif - Teori Dan Praktik*. Depok: Rajawali Pers
- Siyoto, Sandu dan Ali Sodik. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Soelton, M., Lestari, P. A., Arief, H., & Putra, R. L. (2020). *The effect of role conflict and burnout toward turnover intention at software industries, work stress as moderating variables*. In *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)* (pp. 185-190). Atlantis Press.
- Stillman, D., & Stillman, J. (2017). *Gen Z work: How the next generation is transforming the workplace*. HarperCollins.
- Stone, M. (1974). *Journal of Marketing Research*.

- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2020). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intention (keinginan berpindah) karyawan pada perusahaan jasa konstruksi*. *Rekayasa Sipil*, 8(2), 89-95.
- Wardati, N. A. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin*. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(2), 117-126.
- Zaenal, Veithzal Rival, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Lampiran 1 Biodata peneliti

BIODATA PENELITIAN

Nama lengkap : Dito Wahyu Pribadi
 Tempat, tanggal lahir : Gresik, 8 Januari 2003
 Alamat asal : Gulomantung RT.08/RW.02 Kebomas-Gresik, Jawa Timur
 Alamat kos : Jl. Mertojoyo Blok L No. 16 Lowokwaru Malang
 Telepon / HP : 088216824480
 E-mail : dito.pribadi5@gmail.com

Pendidikan Formal

2008 – 2014 : SD Negeri Klangonan
 2014 – 2017 : SMP Negeri 3 Gresik
 2017 – 2020 : SMA Negeri 1 Manyar
 2020 – 2025 : S1 Manajemen UIN Malang

Pendidikan Non Formal

2011 – 2013 : Learning English As Friends (LEAF)

Pengalaman organisasi

- Anggota Remaja Masjid Rasyadaa 2018
- Anggota UKM Seni Religius 2020
- IPNU IPPNU Cabang Kebomas 2014

Lampiran 2 Surat izin penelitian



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

Jl. Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881
Website : fe.uin-malang.ac.id Email : fe@uin-malang.ac.id

Nomor : B-4101/F.Ek.1/PP.00.9/11/2024

28 November 2024

Perihal : **Izin Penelitian Skripsi**

Yth. **Human Resource Development Oyi Buttermilk Chicken**

Jl. Simpang Coklat No.4, Jatimulyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65141

di Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang untuk melakukan penelitian lapangan pada lembaga atau perusahaan.

Oleh karena itu, kami mohon kepada Bapak/Ibu kiranya berkenan untuk memberikan ijin penelitian di instansi atau perusahaan Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa kami :

Nama : Dito Wahyu Pribadi
NIM : 200501110062
Program Studi : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)
Contact Person : 088216824480
Judul Penelitian : Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Gen Z Oyi Buttermilk Chicken
Dosen Pembimbing : Rini Safitri, M.M
Waktu Pelaksanaan : 02 Desember 2024 s.d 31 Desember 2024

Perlu kami sampaikan bahwa data-data yang diperlukan sebatas kajian keilmuan dan tidak dipublikasikan.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik,



Siswanto

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Dekan Sebagai Laporan,
2. Kabag Tata Usaha,
3. Arsip.



Lampiran 3 Kuesioner penelitian

KUESIONER "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEKERJA GEN Z OYI BUTTERMILK CHICKEN"

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh. 🙏

Salam sejahtera bagi kita semua. Mohon izin memperkenalkan diri. Kami dari pihak Human Resources Oyi Buttermilk Chicken mengucapkan banyak terima kasih yang telah meluangkan waktu untuk berpartisipasi dalam pengisian kuesioner ini. Kuesioner ini disusun untuk keperluan penelitian tentang **"Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening Pada Pekerja Gen Z OYI Buttermilk Chicken"**. Penelitian ini bertujuan untuk memahami lebih dalam tentang tingkat stres kerja, burnout, dan turnover intention pada pekerja.

Informasi yang Anda berikan akan sangat berharga dalam upaya kami untuk mengidentifikasi dan memahami berbagai faktor yang mempengaruhi Variabel penelitian ini. Kami berkomitmen untuk menjaga kerahasiaan semua data dan informasi yang Anda sampaikan. Hasil dari penelitian ini akan digunakan secara anonim dan hanya untuk tujuan akademis dan peningkatan kualitas lingkungan kerja di perusahaan/institusi.

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan cermat.
-

Lampiran 4 Jurnal bimbingan skripsi

18/12/25, 13:23

Print 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 : 200501110062
Nama : Dito Wahyu Pribadi
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Dosen Pembimbing : Rini Safitri, M.M
Judul Skripsi : PROSES BIMBINGAN SKRIPSI DENGAN BU RINI SAFITRI, M.M.

JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	11 Oktober 2023	Konsultasi judul	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	19 Januari 2024	Konsultasi judul skripsi yang kedua	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	27 Februari 2024	<i>Acc judul yang kedua dan gambaran pengerjaan bab 2</i>	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	7 Maret 2024	Konsultasi bab 2 dengan penambahan sejumlah jurnal yang relevan	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	27 Maret 2024	Revisi bab 2 dan pengerjaan bab 1	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	4 April 2024	Pengerjaan bab 1 dan beberapa revisi terkait manfaat penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	10 April 2024	Acc bab 1 dan pengerjaan bab 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	24 April 2024	Revisi bab 3 dan beberapa penulisan	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
9	28 April 2024	Acc Bab 1,2 dan 3	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
10	7 Agustus 2025	Penyusunan bab 4 & 5	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
11	18 September 2025	Olah data kuesioner	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

18/12/25, 13:23

Print Jurnal Bimbingan Skripsi

12	30 Oktober 2025	Melengkapi deskripsi hasil olah data	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
13	4 Desember 2025	Pengerjaan Bab 5 dan merapikan penulisan bab bab sebelumnya	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi
14	15 Desember 2025	Penyelesaian skripsi dan acc pembimbing bab 4 dan 5	Ganjil 2025/2026	Sudah Dikoreksi

Malang, 15 Desember 2025

Dosen Pembimbing



Rini Safitri, M.M

Lampiran 5 Surat keterangan 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 : Dito Wahyu Pribadi
NIM : 200501110062
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul Skripsi : **PENGARUHH STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION
DENGAN BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEKERJA
GEN Z OYI BUTTERMILK CHICKEN**

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

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
20%	18%	12%	21%

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

Malang, 18 Desember 2025

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M