

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Profil Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul

Kabupaten Bantul merupakan salah satu dari lima kabupaten/kota di propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, mempunyai luas 506,85 km² dengan jumlah penduduk 995,264 jiwa. Apabila dilihat dari morfologinya, Kabupaten Bantul terdiri dari dataran yang terletak dibagian tengah dan daerah perbukitan dibagian timur dan barat. Secara administrasi Kabupaten Bantul terdiri dari 17 kecamatan, 75 desa dan 933 dusun.

Jika ditinjau secara global dari puncak gunung merapi kearah laut indonesia, Kabupaten Bantul terletak disebelah selatan Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman. Dengan arah kemiringan global ke selatan dan material geologis berupa pasir, Kabupaten Bantul berpotensi terimbas pencemaran dari arah utara. Sedangkan jangkauan pelayanan pengelolaan air limbah sistem terpusat IPAL di Sewon yang masih terbatas, akan berdampak pada pencemaran air tanah.

Untuk mengatasi dampak pencemaran tersebut, pemanfaatan air bersih dari perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul harus selalu ditingkatkan, disisi lain perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul perlu memperluas wilayah pelayanan dengan memanfaatkan seluruh potensi yang ada.

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah nomor 11 tahun 1991, tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul mempunyai tugas dan fungsi ganda yaitu sosial dan fungsi ekonomi.

Fungsi sosial yaitu melayani kebutuhan dasar masyarakat dalam penyediaan air bersih, sedangkan fungsi ekonomi yaitu dituntut untuk berpola fungsi ekonomi perusahaan. Saat ini PDAM Bantul mengelola 15 sistem instalasi penyediaan air bersih yang tersebar di beberapa ibukota Kecamatan di Wilayah Kabupaten Bantul kapasitas produksi yang terpasang 414 liter/detik dan jumlah pelanggan per 31 Desember 2018 berjumlah 31.058 SR.

Total cakupan pelayanan air bersih di Kabupaten Bantul 91% dari total penduduk Bantul yang berjumlah 995.264 jiwa, terdiri dari cakupan sistem perpipaan PDAM sebanyak 223.734 jiwa atau 22%, sedangkan cakupan pelayanan non perpipaan (SIPAS, Sumur Gali/Sumur bor, PAH dan Mata Air) sebanyak 662.784 jiwa atau 69%. Sumber air baku diperoleh dari sumur dalam berjumlah 17 unit, mata air unit dan air permukaan 7 unit, dengan menggunakan rata-rata dua kali perpompaan. Adapun sistem pendistribusian air dengan cara dari sumber yang ada dipompa ke reservoir, kemudian dialirkan ke pelanggan melalui sambungan kerumah-rumah penduduk.

2. Visi dan Misi Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul

a. Visi:

Menjadi Perusahaan Daerah Air Minum yang sehat dan mandiri.

b. Misi:

- 1) Memberikan pelayanan prima kepada pelanggan.
- 2) Meningkatkan profesionalisme sumber daya manusia.
- 3) Meningkatkan jalinan kerja sama dengan mitra terkait.
- 4) Meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana air minum yang berkualitas.
- 5) Menyelenggarakan tata kelola keuangan yang sehat untuk mendukung pertumbuhan perusahaan.
- 6) Menjalankan operasional perusahaan dengan prinsip ekonomi perusahaan.

c. Subjek Penelitian

Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul memiliki karyawan yang berjumlah sebanyak 60 orang. Penelitian ini melakukan penelitian dengan keseluruhan karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul.

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Jumlah Kuesioner

Keterangan	Jumlah	Presentase %
Kuesioner disebar	60	100%
Kuesioner kembali	60	100%
Kuesioner yang tidak diisi secara lengkap	0	0%
Kuesioner yang dapat dioalah	60	100%

Jadi peneliti menyebarkan sebanyak 60 kuesioner di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul. Dengan kuesioner yang kembali sebanyak 60 kuesioner. Sedangkan kuesioner yang layak untuk diolah sebanyak 60 kuesioner.

B. Uji Kualitas Instrumen dan Data

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui kevalidan suatu kuesioner dalam mengumpulkan data. Uji validitas dilaksanakan dengan rumus korelasi bivariate person dengan alat bantu SPSS versi 26. Item kuesioner dalam uji validitas dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel pada nilai signifikansi 5% (0,05). Sebaliknya, item dikatakan tidak valid jika r hitung $<$ r tabel pada nilai signifikansi 5% (0,05). Adapun ringkasan hasil uji validitas sebagaimana data dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Stres Kerja

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
1	0,550	0,254	0,000	Valid
2	0,520	0,254	0,000	Valid
3	0,671	0,254	0,000	Valid
4	0,623	0,254	0,000	Valid
5	0,805	0,254	0,000	Valid
6	0,598	0,254	0,000	Valid
7	0,888	0,254	0,000	Valid
8	0,696	0,254	0,000	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas

Table 4.2 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner variabel stres kerja. Dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ jadi dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel stres kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Burnout

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
9	0,732	0,254	0,000	Valid
10	0,722	0,254	0,000	Valid
11	0,781	0,254	0,000	Valid
12	0,606	0,254	0,000	Valid
13	0,779	0,254	0,000	Valid
14	0,663	0,254	0,000	Valid
15	0,703	0,254	0,000	Valid
16	0,671	0,254	0,000	Valid
17	0,492	0,254	0,000	Valid
18	0,386	0,254	0,002	Valid
19	0,448	0,254	0,000	Valid
20	0,781	0,254	0,000	Valid
21	0,440	0,254	0,000	Valid
22	0,671	0,254	0,000	Valid
23	0,663	0,254	0,000	Valid
24	0,646	0,254	0,000	Valid
25	0,586	0,254	0,000	Valid
26	0,779	0,254	0,000	Valid
27	0,604	0,254	0,000	Valid

Tabel 4.3 Lanjutan Hasil Uji Validitas *Burnout*

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
28	0,772	0,254	0,000	Valid
29	0,606	0,254	0,000	Valid
30	0,732	0,254	0,000	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas

Table 4.3 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner variabel *burnout*. Dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ jadi dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel *burnout* dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas *Turnover Intention*

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Sig	Keterangan
31	0,823	0,254	0,000	Valid
32	0,847	0,254	0,000	Valid
33	0,843	0,254	0,000	Valid

Sumber: Hasil Uji Validitas

Table 4.4 menunjukkan hasil dari uji validitas kuesioner variabel *turnover intention*. Dan dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa setiap item pertanyaan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ jadi dapat disimpulkan semua item pertanyaan pada variabel *turnover intention* dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur seberapa konsistensi setiap item pertanyaan pada suatu penelitian. Penelitian ini untuk mengujinya menggunakan *Cronbach Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila nilai dari *Cronbach Alpha* $> 0,60$ menurut Sugiyono (2016). Berikut ini hasil dari uji reliabilitas sebagai berikut :

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Item pertanyaan	<i>Cronbach Alpha</i>		Keterangan
Stres Kerja	0,824	0,6	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,935	0,6	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,785	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas stres kerja sebesar 0,824, kuesioner *burnout* sebesar 0,935 dan kuesioner *turnover intention* sebesar 0,785. Berdasarkan nilai Cronbach Alpha ketiga variabel yaitu stres kerja, *burnout* dan *turnover intention* dapat dinyatakan reliabel, karena variabel tersebut memiliki nilai $> 0,60$. Sehingga dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

C. Statistik Deskriptif Penelitian

1. Uji Statistik Deskriptif

Sugiyono (2016) Uji statistik deskriptif dapat memberikan gambaran atau deskripsi dari suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, nilai minimum dan nilai maksimum, dengan menggunakan perhitungan sebagai berikut:

Nilai minimum : 1

Nilai Maksimum : 5

Rentang Skala : $\frac{5-1}{5} = 0,8$

Kategori :

1 – 1,8 = Sangat Rendah / Sangat Tidak Baik

1,8 – 2,6 = Rendah / Tidak Baik

2,6 -3,4 = Sedang / Sedang

3,4 – 4,2 = Tinggi / Baik

4,2 – 5 = Sangat Tinggi / Sangat Baik

Berikut ini merupakan hasil data statistik deskriptif atas hasil tanggapan dari responden terhadap variabel stres kerja, *burnout* dan *turnover intention*.

Tabel 4.6 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

No.	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Keterangan
1.	Saya merasa terkurang secara emosional oleh pekerjaan saya	60	2	5	3,32	Sedang
2.	Saya merasa lelah karena pekerjaan saya	60	2	4	3,47	Tinggi
3.	Saya merasa frustrasi pada pekerjaan saya	60	2	4	3,13	Sedang
4.	Saya merasa tegang pada pekerjaan saya	60	2	4	3,15	Sedang
5.	Saya kehilangan nafsu makan karena masalah pekerjaan saya	60	2	5	3,68	Tinggi
6.	Masalah pekerjaan membuat saya tetap terjaga di malam hari	60	2	4	3,62	Tinggi
7.	Masalah pekerjaan membuat perut saya sakit	60	2	4	3,00	Sedang
8.	Masalah pekerjaan membuat jantung saya berdetak lebih cepat dari biasanya	60	2	4	3,12	Sedang
Rata - rata					3,311	Sedang

Sumber: Lampiran Hasil Analisis Deskriptif

Dari tabel 4.6 dapat dilihat hasil responden terhadap variabel stres kerja. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai minimum yang diberikan responden terhadap variabel stres kerja sebesar 2 dan nilai maksimum yang diberikan responden terhadap variabel stres kerja sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel stres kerja sebesar 3,311.

Tabel 4.7 Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Burnout*

No.	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Keterangan
9	Saya merasa lelah secara emosional karena pekerjaan saya	60	2	5	3,25	Tinggi
10	Saya merasa lelah setiap setelah bekerja setiap hari	60	2	5	3,75	Tinggi
11	Saya merasa lelah ketika bangun pagi hari dan harus segera bekerja	60	2	5	3,62	Tinggi
12	Saya mudah memahami perasaan atau keinginan pelanggan saya tentang berbagai hal	60	2	4	3,37	Sedang
13	Saya memperlakukan pelanggan secara personal sesuai karakter mereka	60	2	4	3,23	Sedang
14	Bekerja dengan orang sepanjang hari benar – benar menyusahkan saya	60	2	5	3,10	Sedang
15	Saya dapat menyelesaikan masalah pelanggan dengan efektif	60	2	4	3,20	Sedang
16	Saya merasa lelah karena pekerjaan ini	60	2	5	3,22	Sedang
17	Saya merasa memberikan pengaruh positif terhadap kehidupan orang lain melalui pekerjaan saya	60	2	4	3,27	Sedang
18	Saya menjadi semakin kaku terhadap orang lain sejak saya bekerja	60	2	4	3,17	Sedang
19	Saya khawatir pekerjaan ini mengganggu saya secara emosional	60	2	4	3,23	Sedang
20	Saya merasa sangat bersemangat tentang pekerjaan saya	60	2	5	3,62	Tinggi
21	Saya frustrasi dengan pekerjaan saya	60	2	4	3,15	Sedang
22	Saya merasa bekerja terlalu keras	60	2	5	3,22	Sedang
23	Saya tidak peduli apa yang akan terjadi pada pelanggan	60	2	5	3,10	Sedang
24	Bekerja dengan orang lain membuat saya terlalu stress	60	2	5	3,12	Sedang
25	Saya dengan mudah menciptakan suasana santai dengan pelanggan	60	2	4	3,12	Sedang

Tabel 4.7 Lanjutan Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Burnout*

No.	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Keterangan
26	Saya merasa bersemangat setelah bekerja sama dengan pelanggan	60	2	4	3,23	Sedang
27	Saya telah mencapai banyak hal yang berharga dalam pekerjaan ini	60	2	4	3,10	Sedang
28	Saya merasa seperti berada di ujung tali	60	2	5	3,67	Tinggi
29	Dalam pekerjaan saya, saya menangani masalah emosional dalam pekerjaan ini	60	2	4	3,37	Sedang
30	Saya merasa pelanggan menyalahkan saya untuk beberapa masalah mereka	60	2	5	3,25	Sedang
Rata – rata					3,28	Sedang

Sumber: Hasil Analisis Deskriptif

Dari tabel 4.7 dapat dilihat hasil responden terhadap variabel *burnout*. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai minimum yang diberikan responden terhadap variabel *burnout* sebesar 2 dan nilai maksimum yang diberikan responden terhadap variabel *burnout* sebesar 5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel *burnout* sebesar 3,289.

Tabel 4.8 Hasil Statistik Deskriptif Variabel *Turnover Intention*

No.	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Keterangan
31	Saya banyak berpikir untuk meninggalkan perusahaan.	60	3	4	3,60	Tinggi
32	Saya mungkin akan mencari pekerjaan baru di tahun depan	60	2	4	3,13	Sedang
33	Secepat mungkin, saya akan meninggalkan organisasi	60	2	4	2,58	Sedang
Rata - rata					3,10	Sedang

Sumber: Hasil Analisis Deskriptif

Dari tabel 4.8 dapat dilihat hasil responden terhadap variabel *turnover intention*. Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai minimum yang diberikan responden terhadap variabel *turnover intention* sebesar 2 dan nilai maksimum yang diberikan responden terhadap variabel *turnover intention* sebesar 4. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel *turnover intention* sebesar 3,103.

D. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini meliputi uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji linieritas dan uji normalitas dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi diantara variabel bebas (independen). Suatu model regresi yang baik yaitu tidak adanya multikolonieritas diantara variabel bebasnya (Ghozali, 2016). Berikut ini hasil uji multikolonieritas pada model penelitian ini.

Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
Stres Kerja	0,436	2,295	Tidak ada multikolonieritas
<i>Burnout</i>	0,436	2,295	

Sumber: Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari tabel 4.9 bahwa nilai Tolerance dari variabel independen masing-masing bernilai $> 0,10$ dan hasil perhitungan VIF nilai dari variabel bebas masing-masing $< 10,00$. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas diantara variabel stres kerja terhadap variabel *burnout*.

2. Uji Heterokedastisitas

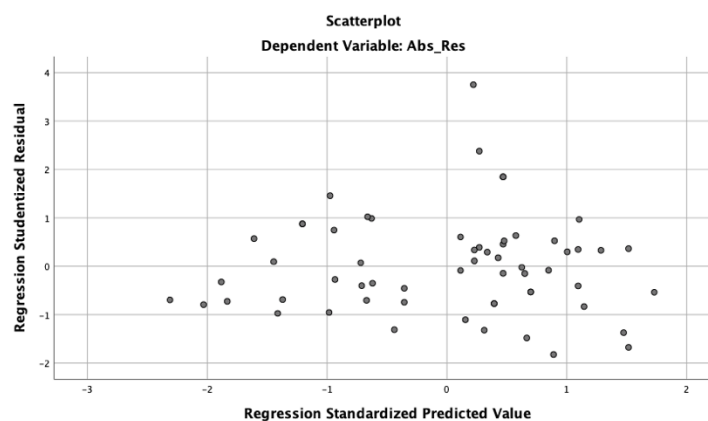
Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya perbedaan varian variabel pada model regresi. Pada penelitian ini untuk menguji heterokedastisitas dan uji glejser dan scatterplot.

Tabel 4.10 Hasil Analisis Uji Heterokedastisitas Dengan Uji Glejser

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja	0,341	Tidak terjadi heterokedastisitas
<i>Burnout</i>	0,045	Tidak terjadi heterokedastisitas

Sumber: Hasil Uji Asumsi Klasik

Dapat dilihat pada tabel 4.10 nilai signifikansi dari tiap – tiap variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heterokedastisitas didalam model regresi penelitian ini. Langkah selanjutnya untuk menguji heterokedastisitas yaitu dengan menggunakan scatterplot. Berikut hasil dari scatterplot pada penelitian ini.



Gambar 4.1 Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Uji Asumsi Klasik

Dari grafik diatas dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar secara tidak terbentuk suatu pola tertentu dan tersebar secara acak baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heterokedastiditas di dalam model regresi.

3. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Uji linier digunakan sebagai syarat dalam analisis regresi linier. Dikatakan ada hubungan yang linier jika nilai deviation from linearity sig > 0,05.

Tabel 4.11 Hasil Analisis Uji Linieritas

Variabel	Sig	Keterangan
Stres Kerja	0,569	Ada Hubungan Linier
<i>Burnout</i>	0,450	Ada Hubungan Linier

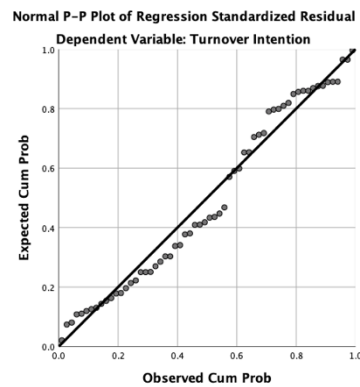
Sumber: Hasil Uji Asumsi Klasik

Dapat dilihat pada tabel 4.11 nilai signifikansi dari tiap – tiap variabel independen > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel diatas mempunyai hubungan linier.

4. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel pengganggu atau residualnya berdistribusi normal atau tidak didalam model regresi. Untuk melakukan uji normalitas yaitu dengan menggunakan analisis grafik dan uji

statistik non – parametric Kolmogorov – Smirnov. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada model regresi:



Gambar 4.2 Diagram P – Plot

Sumber: Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada gambar 4.2 menunjukkan bahwa adanya titik – titik pada diagram dan menyebar disekitar garis diagonalnya, titik – titik tersebut tidak menyebar menjauhi garis diagonalnya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi berdistribusi normal.

Langkah selanjutnya merupakan hasil dari uji asumsi klasik non – parametric Kolmogorov – Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Normalitas Non–Parametrik Kolmogorov–Smirnov

Asym.sig (2-tailed)	Keterangan
0,172	Berdistribusi Normal

Sumber: Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada tabel 4.12 merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan uji non – parametric Kolmogorov – Smirnov. Pada tabel tersebut menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,172 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan

bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

E. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan yaitu menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur ini digunakan untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel independent terhadap variabel dependent melalui variabel intervening. Dengan menggunakan *Path Analysis* dapat diketahui beberapa tahapan sebagai berikut:

1. Path Analysis Tahap Pertama

Tabel 4.13 Persamaan Regresi Pertama

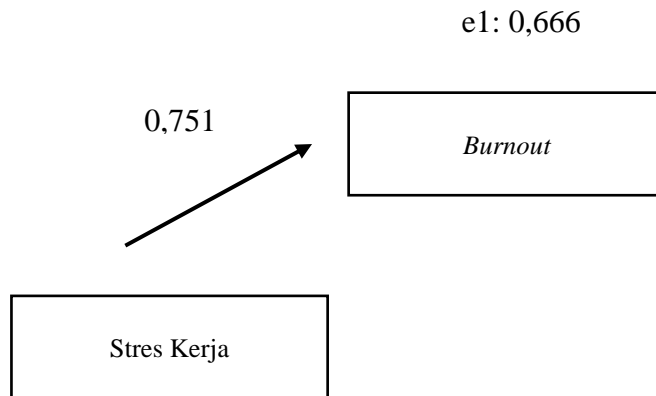
Variabel	Adj R Square	Standardized Coefficients	Sig
Stres Kerja	0,557	0,751	0,000

Sumber: Hasil Uji Regresi

*variabel Dependent (*Burnout*)

Pada tabel 4.13 merupakan pengaruh dari variabel stres kerja terhadap *burnout* dan uji t test statistik mendapat nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat dikatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, sehingga **H1 diterima**. Dan nilai Adj.Rsquare sebesar 0,557 atau 55,7% yang merupakan nilai pengaruh langsung yang diberikan dari variabel stres kerja terhadap *burnout*, dan sisanya 44,3% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini. Selanjutnya untuk mencari nilai e1 dapat dilakukan dengan cara $e1 = \sqrt{(1 - 0,557)} = 0,666$. Nilai standardized coefficients merupakan nilai untuk p1 sebesar 0,751. Berikut

ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi yang pertama sebagai berikut :



Gambar 4.3 Model Jalur Regresi Pertama

Nilai 0,751 atau 75,1% yang merupakan nilai pengaruh langsung dari stres kerja terhadap *burnout* dan nilai e1 ialah 0,666 atau 66,6% yang merupakan nilai jumlah varian dari variabel *burnout* dan sisanya yang tidak berasal dari variabel stres kerja.

2. Path Analysis Tahap Kedua

Tabel 4.14 Persamaan Regresi Kedua

Variabel	Adj R Square	Standardized Coefficients	Sig
Stres Kerja	0,433	0,149	0,318
<i>Burnout</i>		0,553	0,000

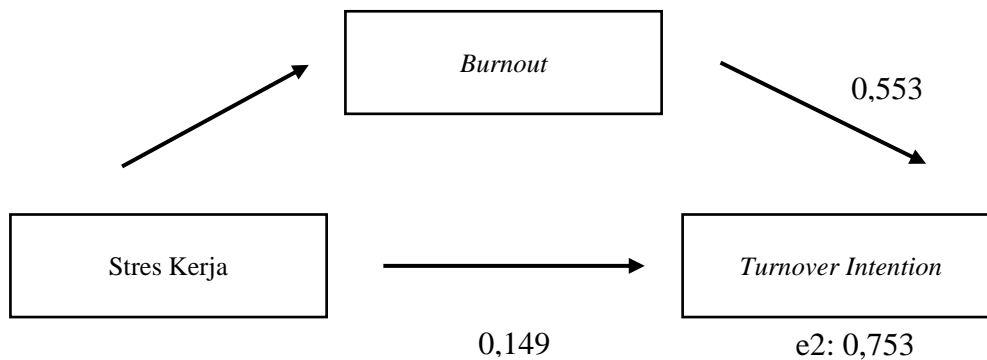
Sumber: Hasil Uji Regresi

*variabel Dependent (*Turnover Intention*)

Pada tabel 4.14 dapat dilihat variabel dari stres kerja terhadap *turnover intention* dan uji t statistik mendapatkan hasil nilai signifikan $0,318 > 0,05$ maka variabel stres kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan variabel *burnout* terhadap variabel *turnover intention* apabila

mendapatkan hasil nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka variabel burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dan dapat dikatakan bahwa **H2 ditolak** dan **H3 diterima**. Dan nilai Adjusted R square sebesar 0,433 atau 43,3% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Untuk mencari nilai $e2 = \sqrt{(1 - 0,433)} = 0,753$. Nilai standardized coefficients merupakan nilai untuk nilai $p2$ sebesar 0,149 dan nilai $p3$ sebesar 0,553.

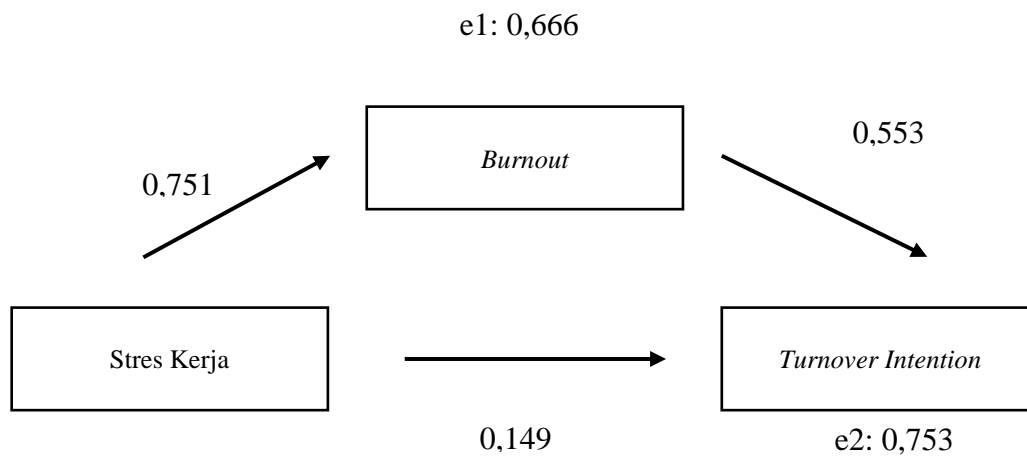
Dibawah ini terdapat gambar diagram jalur dari model persamaan regresi linear berganda yang kedua:



Gambar 4.4 Model Jalur Regresi Kedua

Dari gambar 4.4 dapat dilihat bahwa nilai pengaruh langsung dari P2 sebesar 0,149 dan nilai P3 sebesar 0,553. Dan nilai $e2$ sebesar 0,753 yang merupakan jumlah varian variabel *turnover intention* yang berasal dari pengaruh variabel lain yang selain dari variabel stres kerja dan *burnout*

3. Path Analysis Tahap Ketiga

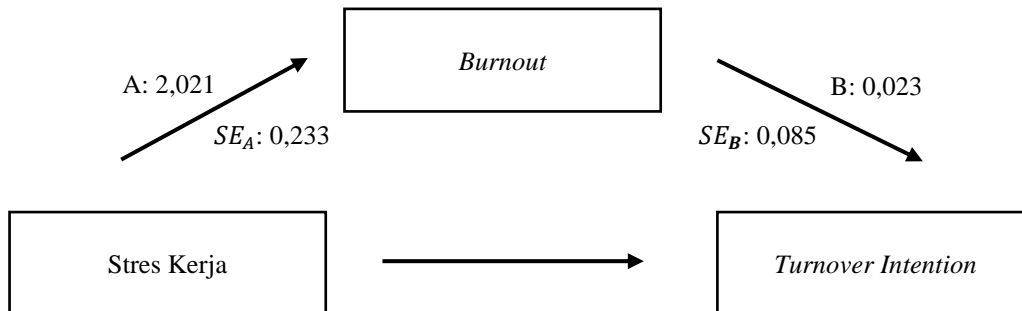


Gambar 4.5 Model Jalur Regresi Ketiga

Berdasarkan dari model jalur pada gambar 4.5 bahwa variabel pengaruh langsung dari stres kerja terhadap turnover intention nilai jalur P2 sebesar 0,149. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui burnout dengan nilai jalur P1 x P3 yang sebesar $(0,751 \times 0,553) = 0,415$.

Dari hasil tersebut maka diketahui nilai pengaruh tidak langsung sebesar $0,415 >$ nilai pengaruh langsung sebesar 0,149. Sedangkan nilai total pengaruh dari variabel stres kerja terhadap *turnover intention* sebesar 0,564. Dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap *turnover intention* melalui burnout.

F. Uji Sobel



Gambar 4.6 Sobel Test

Sumber : Kalkulator Online Sobel Test

Berdasarkan dari kalkulator sobel test pada gambar 4.6 bahwa A merupakan nilai koefisien regresi dari variabel stres kerja terhadap variabel burnout sebesar 2,021, B merupakan nilai koefisien regresi dari variabel *burnout* terhadap variabel *turnover intention* sebesar 0,023. SEA merupakan nilai standar error pengaruh dari variabel stres kerja terhadap *burnout* sebesar 0,233, sedangkan SEB merupakan nilai standar eror dari pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* sebesar 0,085. Variabel dikatakan dapat berpengaruh tidak langsung apabila nilai yang diperoleh melalui sobel test $> 1,98$ dengan signifikan 5%. Hasil dari sobel test mendapatkan nilai z sebesar 3,39991231, sehingga $3,39991231 > 1,98$, jadi terdapat pengaruh tidak langsung dari variabel stres kerja terhadap variabel *turnover intention* melalui variabel *burnout*, sehingga **H4 diterima**.

G. Pembahasan

Hasil dari penelitian menggunakan uji regresi linier berganda yang berjudul pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja terhadap *Burnout*.

Berdasarkan dari analisa, memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul maka akan menyebabkan semakin meningkatnya *burnout*. Demikian sebaliknya, apabila semakin rendah stres kerja yang dialami oleh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul maka akan menyebabkan semakin menurunnya *burnout*.

Stres kerja yang muncul pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul yaitu karena sering menangani pelanggan yang bermasalah karena penunggakan pembayaran air. Hal ini yang mengakibatkan stres kerja pada karyawan yaitu banyaknya *deadline* yang harus segera diselesaikan dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Hal ini tentu akan membuat karyawan merasa lelah dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Prestiana dan Purbandini (2013); Hidayat (2016); Satriyo (2014) dan Jaracz *et al* (2017) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

2. Stres kerja terhadap *Turnover intention*.

Berdasarkan dari analisa memperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam penelitian terdahulu seperti dikatakan Kardiwan dan Budiono (2018); Hidayati dan Trisnawati (2016), Amany (2016); Mosadeghard *et al* (2011) bahwa stress kerja salah satu variabel yang mempengaruhi *turnover intention*, namun didalam penelitian ini ditemukan hasil yang berbeda, dimana stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*. Hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja seorang karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul memiliki tingkat stres yang tinggi yang dialami oleh karyawan tidak mempengaruhi *turnover intention* yang tinggi.

Terkait dengan penelitian ini bahwa stress berpengaruh tidak signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul dikarenakan terdapat beberapa fakta diantaranya:

Pertama, terkait dengan pimpinan yang memiliki hubungan baik dengan karyawannya, seperti pimpinan yang ramah terhadap karyawannya, tidak memberi jarak antara pimpinan dan karyawan. Sehingga jika tingkat stres kerja tinggi maka keinginan untuk berpindah tidak akan mempengaruhi.

Kedua, adanya insentif kerja untuk karyawan, yang mana agar karyawan lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, seperti bila memenuhi target penutupan air maka akan mendapatkan insentif.

Ketiga, adanya program *outing* atau liburan bersama ke tempat pariwisata atau sekaligus digabung dengan program CSR (*Coporate Social Responsibility*)

mengunjungi tempat tertentu maupun memberi sumbangan. Program ini dilakukan dengan tujuan untuk mengurangi stres, kejenuhan dan kebosanan karyawan. Dengan demikian stres kerja merupakan suatu hal penting yang harus sangat diperhatikan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul dalam mengelola karyawan yang bekerja disana.

3. *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan analisa memperoleh hasil bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Jika *burnout* pada seorang karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul tinggi maka akan tinggi pula *turnover intention* yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Menurut Maslach dan Laiter (2008) seperti dikutip Kardiwan dan Budiono (2018) *Burnout* merupakan kondisi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional dan mental), rasa frustrasi dan menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Harnoto (2002) *turnover intentions* ditandai oleh beberapa hal yang menyangkut perilaku karyawan, antara lain: meningkatnya absensi, malas kerja untuk bekerja, mulai berani untuk melanggar tata tertib kerja, keberanian untuk menentang atau protes kepada atasan. Ketika terjadi *burnout* pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul akan terjadi indikasi *turnover intentions* seperti absensi meningkat akibat sering sakit dan mudah lelah serta pusing sehingga hal – hal ini yang perlu diperhatikan oleh Pimpinan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten

Bantul.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Waruwu dan Nugroho (2018); Plooy dan Roodt (2010); Rocky dan Setiawan (2018); Rizal dan Badaruddin (2017); El-Sakka (2016). Sehingga penelitian terdahulu mendukung hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

4. Stres kerja terhadap *Turnover intention* melalui *Burnout*.

“Berdasarkan dari analisa memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh tidak langsung dari stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout*. Terjadinya stres di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul akan mengarahkan karyawan pada ketidakpuasan kerja, saat karyawan merasa tidak puas terhadap pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan cenderung menjadi *burnout*, dan akibatnya karyawan cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaannya. Stres tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* sehingga perlu adanya mediasi *burnout* agar stres mampu mempengaruhi *turnover intention* secara signifikan, yang berarti bahwa semakin tinggi stress yang dialami karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul maka akan meningkatkan terjadinya gejala *burnout* pada karyawan dan dampak akhirnya akan memunculkan adanya keinginan karyawan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya tersebut.

Penelitian ini memberikan pedoman bagi pihak Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul dalam mengelola stres kerja dan *burnout* yang

dirasakan karyawan agar tidak menimbulkan *turnover intentions* yang berdampak pada *turnover* atau keluarnya karyawan untuk mencari organisasi lain selain tempat bekerja sekarang. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Kim dan Stoner (2008); Tawiyah *et al* (2016); Waruwu dan Nugroho (2018).

