

**PENGARUH STRES KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
BUNROUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

(Studi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul)

Dr. Rr. Sri Handari W, S.E., M.Si.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: Ndari_moehdam@yahoo.com

Anisa Fitria Rini

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email: anisafitriarini@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Job Stress to Turnover Intention with Job Burnout as intervening variable at Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul. The information obtained in this study is useful for the company as a material consideration to retain employees in order to survive and loyal to the company. Subjects in this study were employees of Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul .

Sampling technique in this research use non probability sampling method, by using questioner and got 60 responden. Data analysis using Path Analysis with SPSS 26 program as its analysis tool. The results of this study indicate that Job Stress has positive and significant effect on Burnout, Job Stress has positive insignificant influence on Turnover Intention, Job Burnout has positive and significant effect on Turnover Intention, Job Stress indirect effect on Turnover Intention through mediation Job Burnout.

Keywords: Job Stress, Turnover Intention and Job Burnout.

PENDAHULUAN

Pada saat ini terdapat ancaman yang dapat mempengaruhi karyawan, terutama karyawan yang tidak siap untuk menghadapi tantangan – tantangan maupun perubahan yang terjadi di sekitarnya. Karyawan yang tidak sanggup untuk menghadapi tantangan tersebut akan menganggap bahwa pekerjaan mereka adalah beban kerja. Karyawan yang menganggap pekerjaan sebagai beban kerja dapat dikatakan bahwa karyawan tersebut memiliki etos kerja yang rendah. Sehingga dapat dikatakan karyawan tersebut bisa menghadapi suatu permasalahan di dalam organisasi yang sering dikenal dengan istilah stres. Stres adalah suatu proses psikologi yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan (Robbins dan Judge, 2017).

Kondisi diatas dapat memberikan dampak negatif pada individu dan organisasi jika dialami secara terus – menerus. Bila pada akhirnya tingkat stres kerja dirasakan dalam jangka waktu yang panjang, maka karyawan akan sangat terbebani dengan masalah pekerjaannya dan merasa terkuras tenaganya setiap kali karyawan berangkat ke tempat kerja ataupun pulang dari tempat kerja. Kondisi ini sering dikenal dengan istilah *burnout*.

Burnout merupakan suatu kondisi dimana menurunnya performa kerja dan ketahanan fisik tubuh yang diakibatkan oleh stress dalam pekerjaan. Menurut Maslach dan Laiter (2008) seperti dikutip Kardiwan dan Budiono (2018) *Burnout* merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi seperti kelelahan fisik, emosional, dan mental serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, serta menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan

pekerjaan. Dalam analisis empiris burnout menjadi penyebab munculnya *turnover intention* dalam diri suatu karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres merupakan suatu proses psikologi yang tidak menyenangkan yang terjadi sebagai tanggapan terhadap tekanan lingkungan. Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan stres sebagai respon adaptif dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologis individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik khusus pada seseorang.

Burnout

Menurut Maslach dan Laiter (2008) seperti dikutip Kardiwan dan Budiono (2018) *Burnout* merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan energi (kelelahan fisik, emosional, dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak dihargai didalam pekerjaannya, serta menurunnya motivasi atau inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan pekerjaan. Greenberg dan Baron (2003) mengemukakan bahwa *burnout* terjadi dimana kondisi fisik, mental dan emosi yang sangat menurun di akibatkan oleh situasi kerja yang sangat menuntut dalam jangka panjang.

Turnover Intention

Menurut Mobley *et al* (1978) seperti dikutip Halimah dkk (2016) *Turnover intention* adalah hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungannya dengan perusahaan dimana dia bekerja namun belum diwujudkan dalam tindakan pasti

meninggalkan organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006) seperti dikutip Waruwu dan Nugroho (2018) memberikan definisi lainnya dari *turnover intention*, yaitu sebuah proses dimana karyawan meninggalkan organisasi dan perlu diganti dengan karyawan yang baru.

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*

Individu yang tidak berhasil mengatasi stres cenderung menghindar atau menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya. Masalah yang timbul kemudian adalah tubuh tidak dapat membangun kembali kemampuannya untuk menghadapi stres. Menurut Leatz dan Stolar (Prestiana dan Purbandini, 2013) apabila keadaan stres terjadi dalam jangka waktu yang lama dengan intensitas yang cukup tinggi, ditandai dengan kelelahan fisik, kelelahan emosional, dan kelelahan mental, maka akan mengakibatkan seseorang mengalami gejala *burnout*.

Sedangkan menurut Burke (2000) seperti dikutip Satriyo (2014) menyebutkan bahwa *burnout* merupakan proses psikologis yang dihasilkan oleh stres pekerjaan yang tidak terlepas dan menghasilkan kelelahan emosi, perubahan kepribadian, dan perasaan pencapaian yang menurun. Penelitian yang dilakukan oleh (Vissier *et al*, 2003) terhadap 2400 spesialis medis di Belanda dan bertujuan untuk mengukur *job stress*, *job satisfaction*, *job burnout*, *personal characteristics*, *job characteristics*, dan *perceived working conditions*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya tuntutan pekerjaan saat sedang berada di rumah dan ketidakmampuan individu untuk memenuhi standar profesional individu tersebut menyebabkan munculnya stres. Sementara tingkat *burnout* yang terjadi diakibatkan oleh tingginya tingkat stres dan rendahnya tingkat

kepuasan. Penelitian lainnya dilakukan oleh (Jaracz *et al*, 2017) yang melibatkan responden yang berprofesi sebagai perawat dan pegawai negeri. Penelitian dilakukan untuk mengukur *affective temperament*, *job stress*, dan *professional burnout*. Dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa *job stress* memiliki efek yang signifikan terhadap *burnout*

H1 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap Burnout

Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Menurut Kardiawan dan Budiono (2018) telah melakukan penelitian pada perusahaan PT. Lotus Indah Textile Industries pada tahun 2018 dan menemukan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Berdasarkan hasil uji analisis deskriptif maka variabel stres kerja termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja yang terjadi pada objek penelitian tergolong tinggi, maka perusahaan harus dapat menurunkan tingkat stres kerja karyawan agar dapat menurunkan *turnover intention*.

Hidayati dan Trisnawati (2016); Amany (2016) dari hasil analisa pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* dapat disimpulkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan *turnover intention* yang berarti stres kerja berpengaruh terhadap tingkat *turnover intention*. Hasil penelitian ini diperkuat dengan adanya hasil penelitian (Mosadeghard *et al*, 2011) dan (Elci *et al*, 2012) bahwa stres kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*.

H2 : Stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Variabel *burnout* ditemukan menjadi penyebab meningkatnya *turnover intention* dalam diri individu, seperti dalam penelitian yang dilakukan (Waruwu dan Nugroho, 2018) dan (Plooy dan Roodt, 2010) bahwa *burnout* mempunyai pengaruh positif dan signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention*. Menurut Rocky dan Setiawan (2018) semakin tinggi seseorang merasa lelah dalam bekerja, maka akan semakin tinggi kemungkinan seseorang tersebut untuk berniat keluar dari perusahaan.

Pencapaian target perusahaan juga membuat karyawan harus berhadapan dengan beban tugas yang terus bertambah dan menyebabkan kurangnya waktu istirahat sehingga kondisi ini sering menimbulkan kelelahan pada karyawan. Karena kelelahan maka tumbuhnya niat dalam hati karyawan untuk berpindah (Rizal dan Badaruddin, 2017). El-Sakka (2016) menyatakan dalam penelitiannya yang berjudul, “*The relationship between person-organization fit, burnout, and turnover intention among CIC academic staff*” yang dilakukan kepada mahasiswa *Canadian International College* (CIC). Menemukan bahwa *burnout* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*.

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

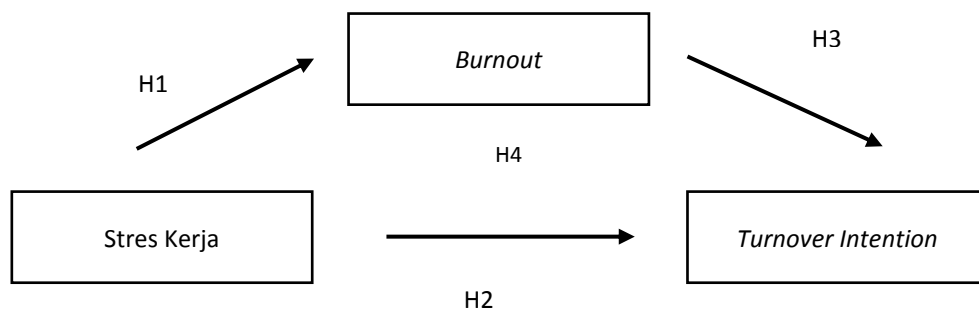
Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* dengan *Burnout* sebagai variabel intervening

Fried *et al* (2008) dalam penelitiannya, tahapan yang menarik mengenai hubungan stres kerja dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kemunculan stres ditempat kerja akan mengarahkan karyawan pada ketidakpuasan kerja, saat karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya, maka akan cenderung menjadi *burnout* akibatnya karyawan akan cenderung memilih untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kim dan Stoner (2008); Tawiah *et al* (2016) dan Waruwu dan Nugroho (2018) menunjukkan bahwa stres berpengaruh positif terhadap *burnout* tetapi tidak secara langsung berpengaruh terhadap *turnover intention*, *burnout* memiliki pengaruh yang positif terhadap *turnover intention*.

H4 : Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout*.

Model Penelitian



Gambar 1.1 Kerangka Penelitian

METODE PENELITIAN

Objek dan Subjek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul. Dengan subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul yang berjumlah 60 orang.

Data dan Pengumpulan Data

Sumber data penelitian menggunakan sumber primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner, dengan

jumlah koefisien yang disebar 60 koefisien Jenis angket yang penulis gunakan adalah angket tertutup.

Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Kemudian dituangkan dalam *software* SPSS versi 26.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Stres Kerja

Tabel 1.1 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

Burnout

Tabel 1.2 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
28	0,772	0,254	0,000	Valid
29	0,606	0,254	0,000	Valid
30	0,732	0,254	0,000	Valid

Turnover Intention

Tabel 1.3 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

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa item pertanyaan dari setiap variabel valid karena memiliki level signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 1.4 Hasil Uji Reliabilitas

Item pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Stres Kerja	0,824	0,254	Reliabel
<i>Burnout</i>	0,935	0,254	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0,785	0,254	Reliabel

Berdasarkan nilai Cronbach Alpha ketiga variabel yaitu stres kerja, *burnout* dan *turnover intention* dapat dinyatakan reliabel, karena variabel tersebut memiliki nilai $> 0,60$.

Analisis Deskriptif

Stres Kerja

Tabel 1.5 Hasil Statistik Deskriptif Variabel Stres Kerja

No.	Pertanyaan	N	Min	Mak	Mean	Keterangan
1.	Saya merasa terkuras 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

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

Tabel 1.6 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
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

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai minimum sebesar 2 dan nilai maksimum sebesar

5. Dan rata – rata jawaban yang diberikan responden terhadap variabel *burnout* sebesar 3,28.

Tabel 1.7 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

Dari tabel diatas 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.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Tabel 1.18 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	

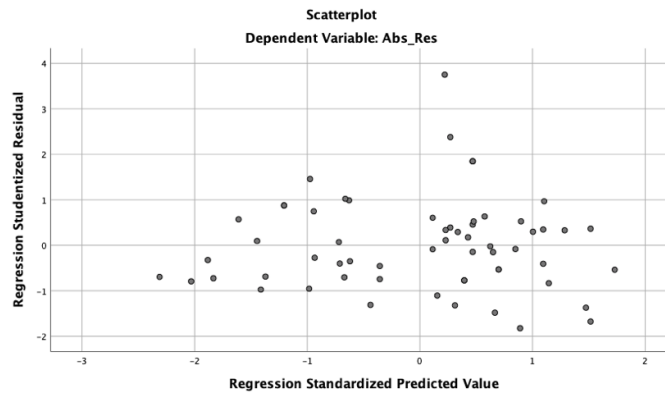
Dari tabel diatas bahwa nilai Tolerance dari variabel independen masing-masing bernilai > 0,10 dan hasil perhitungan VIF nilai dari variabel bebas masing-masing < 10,00. Sehingga dapat dinyatakan tidak adanya multikolonieritas diantara variabel stres kerja terhadap variabel *burnout*.

Uji Heterokedastisitas

Tabel 1.19 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

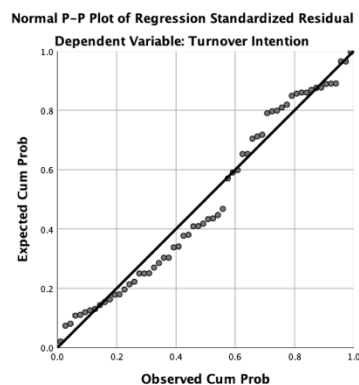
Dapat dilihat pada tabel diatas, nilai signifikansi dari tiap – tiap variabel independen $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak adanya heterokedastisitas didalam model regresi penelitian ini.



Gambar 1.2 Grafik Scatterplot

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.

Uji Normalitas



Gambar 1.3 Diagram P – Plot

Pada gambar diatas 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.

Tabel 1.20 Hasil Uji Normalitas Non-Parametrik Kolmogorov-Smirnov

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

Pada tabel tersebut menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,172 > 0,05$. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi penelitian berdistribusi normal.

Path Analysis Tahap Pertama

Tabel 1.21 Persamaan Regresi Pertama

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

Pada tabel diatas merupakan pengaruh dari variabel stres kerja terhadap *burnout*, 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.

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.

Path Analysis Tahap Kedua

Tabel 1.22 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

Pada tabel diatas dapat dilihat variabel dari stres kerja terhadap *turnover intention*, 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.

Berdasarkan dari model jalur 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.

Uji Sobel

Berdasarkan dari kalkulator sobel test 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**.

Pembahasan

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 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)

KESIMPULAN

1. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.
2. Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*.
3. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.
4. *Burnout* memediasi pengaruh antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

KETERBATASAN PENELITIAN

1. Teknik pengumpulan data hanya menggunakan kuesioner, sehingga peneliti tidak bisa bertemu langsung dengan sumbernya agar bisa membantu apa yang dirasa responden tidak mengerti akan hal isi kuesioner.
2. Penyebaran kuesioner dilakukan pada akhir bulan yang mana karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul sedang sibuk, sehingga penulis tidak bisa mengontrol kuesionernya

SARAN

Saran yang diajukan penulis terkait stres kerja yang terjadi pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul adalah perusahaan disarankan agar mempertimbangkan kenyamanan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Seperti memberikan fasilitas pendingin didalam seluruh ruangan. Selanjutnya perusahaan dapat mengurangi timbulnya stres kerja karyawan dengan rutin memberikan program olahraga senam, menyediakan nutrisi yang cukup terhadap makanan yang diberikan kepada karyawan. Terkait *burnout* yang terjadi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul adalah perusahaan disarankan untuk mempermudah

pemberian izin cuti bagi karyawan. Memberikan kesempatan karyawan untuk sejenak melupakan tuntutan pekerjaan dengan pergi berlibur atau beristirahat dirumah. Saran bagi peneliti selanjutnya adalah menggunakan sampel penelitian lebih besar dengan karakteristik responden yang lebih bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alves, M. G. (2004). Short version of "job stress scale": a Portuguese-language adaption. *Rev Saude Publica, Vol 38 No 2*, 1 - 7.
- Amany, T. J. (2016). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Tingkat Gaji Dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di Kantor Akuntan Publik (Studi Pada KAP Di Jakarta Dan Bandung). *JOM Fekom, Vol 3 No 1*, 2387 - 2398.
- Audina, V., & Kusmayadi, T. (2018, Februari). Pengaruh Job Insecurity Dan Job Stres Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Sains Manajemen dan Akuntansi, Vol X No 1*, 85 - 101.
- Calisir, F., Iskin, I., & Gumussoy, C. A. (2011). Factors affecting intention to quit among IT professionals in Turkey. *International Journal of Business and Management, Vol 40 No 4*, 514 - 533.
- Christy, A., & Riana, C. G. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Turnover Intention Pada Sari Segara Resort Villa Dan Spa. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 5 No 9*, 5722 - 5753.
- El-Sakka, N. (2016, February). The relationship between Person-Organization Fit, burnout, and turnover Intention among CIC academic staff. *The Business and Management Review, Vol 7 No 2*, 53 - 67.
- Elçi, M., İrge, Ş., Seval, A., & Lütfihak. (2012). The Impact of Ethical Leadership and Leadership Effectiveness on Employees Turnover Intention: Mediating Role of Work Related Stress. *Social and Behavioral Sciences*, 289 - 297.
- Foon, Y. S., Chee-Leong, L., & Osman, S. (2010, August). An Exploratory Study on Turnover Intention among Private Sector Employees. *International Journal of Business and Management, Vol 5 No 8*, 57 - 64.
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. (2008). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Propensity to Leave on Role Stress–Job Performance Relationships: Combining Meta-Analysis and Structural Equation Modeling. *International Journal of Stress Management, Vol 15 No 4*, 305 - 328.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Glissmeyer, M., Bishop, J. W., & Fass, R. D. (2008). Role conflict, role ambiguity and intention to quit the organization: The case of law enforcement. *Academy of Management Journal, Vol 40 No 1*, 458 - 469.
- Green, A. E., Miller, E. A., & Aarons, G. A. (2013). Transformational Leadership moderates the relationship between emotional exhaustion and turnover intention among community mental health providers. *Community Mental Health Journal, Vol 49 No 4*, 373 - 379.

- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). *Behavior in Organization Understanding and Managing The Human Side of Work* (8th Edition ed.). USA: Prentice Hall.
- Halimah, T. N., Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016, Maret). Pengaruh Job Insecurity, kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket. *Journal Of Management, Vol 2 No 2*.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedua ed.). Jakarta: PT. Prehallindo.
- Hidayat, Z. (2016). Pengaruh Stres Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP N 2 Sukodono Di Kabupaten Lumajang. *Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi WIGA, Vol 6 No 1*, 36 - 44.
- Hidayati, N., & Trisnawati, D. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Marketing PT. Wahana Sahabat Utama. *E-Journal STIE Dewantara, Vol XI No 1*, 22 - 37.
- Jaracz, M., Rosiak, I., Jaskulski, M., Bertrand-Bucińska, A., Nieżurawska, J., & Borkowska, A. (2017). Affective temperament, job stress and professional burnout in nurses and civil servants. *Journaal Pone, Vol 12 No 6*, 1 - 11.
- 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*, 401 - 408.
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). Burnout and Turnover Intention Among Social Workers: Effects of Role Stress, Job Autonomy and Social Support. *Administration in Social Work, Vol 32 No 3*, 5 - 25.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2005). *Perilaku Organisasi* (Edisi 5 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Low, G. S., Cravens, D. W., Grant, K., & Moncrief, W. C. (2001). Antecedents and consequences of salesperson burnout. *European Journal of Marketing, Vol 35 No 5/6*, 587 - 611.
- Mobley, Horner, & Hollingsworth. (1978). The relationship between human resource practices and Employee retention in public organisations: an exploratory Study conducted in the united arab emirates. *Arab: International Journal of Business and Social Science*.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2011). A study of relationship between job stress, quality of working life and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research 2011; 24: 170–181. DOI: 10.1258/hsmr.2011.011009, Vol 24 No 4*, 170 - 181.
- Plooy, J., & Roodt, G. (2010). Work engagement, burnout and related constructs as predictors of turnover intentions. *Journal of Industrial Psychology, Vol 36 No 1*, 1 - 13.
- Prestiana, N. D., & Purbandini, D. (2012, September). Hubungan Antara Efikasi Diri (Self Efficacy) Dan Stres Kerja Dengan Kejenuhan Kerja (Burnout) Pada Perawat IGD Dan ICU RSUD Kota Bekasi. *Jurnal Soul, Vol 5 No 2*, 1 - 14.
- Rizal, S., & Badaruddin. (2017). Pengaruh Kelelahan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Keinginan Karyawan untuk Berpindah Pada PT OTO Finance cabang Banda Aceh. *Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi, Vol 3 No 1*, 32 - 43.
- Rizka, Z. (2013, Agustus). Sikap Terhadap Pengembangan Karir Dengan Burnout Pada Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol 01 No 2*, 260 - 272.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rocky, & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Workplace Incivility Dan Job Burnout Terhadap Turnover Intention Pada CV Metalik Baru. *AGORA* , Vol 6 No 2.
- Samsuddin. (2013). Burnout Pada Terapis Anak Berkebutuhan Khusus. *eJournal Psikologi*, Vol 1 No 2.
- Satriyo, M., & Survival. (2014). Stres Kerja Terhadap Burnout Serta Implikasinya Pada Kinerja (Studi Terhadap Dosen Pada Universitas Widyagama Malang). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Vol 3 No 2, 52 - 63.
- Septisari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 No 10, 6429 - 6456.
- Sihotang, I. N. (2004, Juli). Burnout Pada Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Lingkungan Kerja Psikologis Dan Jenis Kelamin. *Jurnal PSYCHE*, Vol 1 No 1, 9 - 17.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukoco, I., & Bintang, M. R. (2017, Desember). Analisis Manajemen Stres Pada Perusahaan Pers: Studi Pada PJTV. *Jurnal AdBispreneur*, Vol 2, No 3, 263 - 278.
- Sulistioningsih, L. (2013). Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Pada Tenaga Kerja Bagian Food Production 1 (FP1)/Masako Packing. *Jurnal Medica Majapahit*, Vol 5 No 1, 57 - 69.
- Tawiah, K., Annor , F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, Vol 31 No 2, 104 - 123.
- Triaryati, N. (2003, Maret). Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work Family Issue terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, Vol 5 No 1, 85 - 96.
- Vissier, M. R., Smets, E. M., Oort, F. J., & Haes, H. C. (2003). Stress, Satisfaction And Burnout Among Dutch Medical Specialists. *Canadian Medical Association Or Its Licensors*, 271 - 275.
- Wahyuni, A. S., Zaika, Y., & Anwar, R. (2014). Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Perusahaan Jasa Konstruksi. *Jurnal Kekayasa Sipil*, Vol 8 No 2, 89 - 95.
- Wartono, T., & Mochtar, S. (2015). Stres Dan Kinerja Di Lingkungan Kerja Yang Semakin Kompetitif. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, Vol 2 No 2, 153 - 171.
- Waruwu, A. W., & Nugroho, Y. B. (2018, Oktober). Pengaruh Job Stress Terhadap Turnover Intention Dengan Burnout Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Kantor Pusat BPJS Kesehatan. *Conference on Management and Behavioral Studies*, 59 - 67.
- Widyaningdyah, A. U. (2001, November). Analisis Faktor - Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Earnings Management Pada Perusahaan Go Public Di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Akuntansi*, Vol 2 No 2, 89 - 101.
- Yanthi, N. K., & Piartini, P. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Ketidakamanan Kerja Terhadap Intensi Keluar Pada Karyawan Puri Saron Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, Vol 5 No 10, 6700 - 6730.
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need For A Contingency Approach. *International journal Of Manpower*, Vol 15 No 10, 22 - 37.