

**PENGARUH STRES KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION***

**(STUDI DI GRAND TJOKRO HOTEL YOGYAKARTA)**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH**

**ANDRIANITA CHRISTIANINGRUM**

**11160010**

**FAKULTAS BISNIS**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**HALAMAN PENGAJUAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Bisnis Program Studi Manajemen

Universitas Kristen Duta Wacana

Untuk Memenuhi Sebagian Syarat – syarat

Guna Memperoleh

Gelar Sarjana Ekonomi

Disusun Oleh :

Andrianita Christianingrum

NIM : 11160010

**FAKULTAS BISNIS – PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2020**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Andrianita Christianingrum  
NIM : 11160010  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

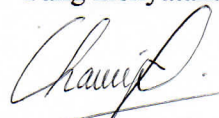
**“Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* di Grand Tjokro Hotel Yogyakarta”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 10 Agustus 2020

Yang menyatakan



(Andrianita Christianingrum)

11160010

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul:

**“PENGARUH STRES KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
DI GRAND TJOKRO HOTEL YOGYAKARTA”**

telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**ANDRIANITA CHRISTIANINGRUM**

11160010

dalam Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

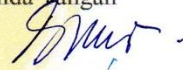
Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk menerima salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana  
Manajemen pada tanggal 16 Juli 2020

Nama Dosen

1. Dra. Agustini Dyah Respati, MBA.  
(Ketua Tim Penguji)
2. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D  
(Dosen Penguji)
3. Dr. Heru Kristanto, M.T  
(Dosen Pembimbing)

Tanda Tangan



Yogyakarta, 28 JUL 2020

Disahkan Oleh

Dekan Fakultas Bisnis



Dr. Perminas Pangeran, SE., M. Si.

Ketua Program Studi Manajemen



Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

## PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Peneliti menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul :

**“PENGARUH STRES KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION*”**

Yang peneliti kerjakan untuk melengkapi sebagian syarat untuk menjadi sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana, adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain, Perguruan Tinggi atau Instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah ada dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati hasil skripsi ini adalah plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka peneliti bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar peneliti.

Yogyakarta, 3 Juni 2020



Andrianita Christianingrum  
11160010

## HALAMAN MOTTO

Mazmur 37:4 “Dan bergembiralah karena TUHAN; maka Ia akan memberikan kepadamu apa yang diinginkan hatimu.”

Mazmur 37:5 “Andalkan lah Tuhan dalam segala hal niscaya hasil terbaik akan diberikan.”

Mazmur 54 : 8 “Dengan rela hati aku akan mempersembahkan korban kepada-Mu, bersyukur sebab nama-Mu baik, ya TUHAN.”

Amsal 16:3 “Serahkanlah perbuatanmu kepada TUHAN, maka terlaksanalah segala rencanamu.”

Amsal 18:15 “Hati orang berpengertian memperoleh pengetahuan, dan telinga orang bijak menuntut pengetahuan.”

Filipi 4:6 “Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apapun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur.”

Filipi 4 : 13 “Segala perkara dapat ku tanggung di dalam Dia yang memberi kekuatan kepadaku. ”

Andrianita Christi

“Tidak Ada Keberhasilan Tanpa Perjuangan Dan Tidak Ada Perjuangan Tanpa Pengorbanan”

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan saran dan dukungan sehingga penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik dan lancar.

1. Tuhan Yesus yang selalu memberkati dan menyertai saya dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat selesai dengan baik.
2. Kepada Orang Tua saya yang selalu memberikan doa dan dukungan dalam setiap aktivitas kegiatan saya maupun dalam proses penyusunan skripsi.
3. Kepada Dosen saya Bapak Heru Kristanto, S.E, M.T. yang telah membimbing saya dalam penyusunan skripsi serta memberikan banyak ilmu dan waktunya kepada saya sehingga skripsi saya menjadi lebih baik.
4. Kepada Bapak Bernadi Dony Widodo selaku HR Manajer Grand Tjokro Hotel Yogyakarta yang telah banyak membantu saya dalam proses pengambilan data yang saya perlukan untuk menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada Adik saya Anggita Dwi Christanti yang selalu menghibur saat merasa lelah.
6. Kepada Megantoro Effendi yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
7. Kepada Jessycka V.F, Markus E.S, Robert S, Velo P yang telah memberikan masukan saran dan membantu saya dalam mengerjakan Skripsi ini.
8. Terimakasih kepada teman-teman saya Lisa, Melati, Christy, Niken, dan beberapa teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang selama ini selalu memberikan saya semangat dalam mengerjakan skripsi.



## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas berkat dan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan laporan tugas akhir dengan “Pengaruh Stres Kerja dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*” ini dengan baik. Adapun penyusunan laporan tugas akhir ini bertujuan untuk melengkapi dan memenuhi salah satu syarat yang telah ditetapkan oleh kampus Universitas Kristen Duta Wacana untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen.

Selanjutnya dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, peneliti menyampaikan banyak terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik. Peneliti menyadari bahwa penulisan laporan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan skripsi.

Demikian skripsi ini peneliti buat, peneliti mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan skripsi ini dan semoga karya peneliti ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membaca.

Yogyakarta, 3 Juni 2020

Penulis,



Andrianita Christianingrum



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGAJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Batasan Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	7
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. <i>Turnover Intention</i> .....	7
2.1.2. Stres Kerja.....	10
2.1.3. <i>Burnout</i> .....	14
2.2. Penelitian Terdahulu.....	17
2.3. Kerangka Penelitian.....	21
2.4. Hipotesis dan Pengembangannya.....	21
BAB III.....	25
METODA PENELITIAN.....	25
3.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	25
3.1.1. Visi dan Misi.....	25

3.1.2	Nilai Inti Perusahaan .....	26
3.2	Waktu dan Tempat Penelitian .....	27
3.3	Jenis Data dan Sumber Data .....	27
3.3.1	Data Primer .....	28
3.3.2	Data Sekunder .....	28
3.4	Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel .....	28
3.4.1	Populasi .....	28
3.4.2	Sampel .....	29
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel .....	30
3.5	Variabel Penelitian .....	30
3.6	Definisi Operasional Variabel .....	31
3.7	Uji Instrumen Penelitian .....	33
3.7.1	Uji Validitas .....	34
3.7.2	Uji Reliabilitas (Keandalan) .....	35
3.8	Analisis Data .....	36
3.8.1	Analisis Deskriptif .....	36
3.8.2	Analisis Regresi Linier Sederhana .....	36
3.8.3	Uji Hipotesis .....	37
1.	Uji Simultan (Uji F) .....	37
2.	Uji t .....	38
3.	Uji Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	39
<b>BAB IV .....</b>		<b>40</b>
<b>HASIL PENELITIAN .....</b>		<b>40</b>
4.1	Gambaran Umum Penelitian .....	40
4.2	Analisis Statistik Deskriptif .....	40
4.2.1	Identifikasi berdasarkan Jenis Kelamin Responden .....	40
4.2.2	Identifikasi berdasarkan Umur .....	41
4.2.3	Identifikasi berdasarkan Pendidikan .....	43
4.2.4	Identifikasi berdasarkan Status Perkawinan .....	43
4.2.5	Identifikasi berdasarkan Departemen .....	44
4.2.6	Identifikasi berdasarkan Status Pekerjaan .....	45
4.2.7	Identifikasi berdasarkan Lama Bekerja .....	45
4.3	Pengujian dan Hasil Analisis Data .....	46
4.3.1	Uji Validitas .....	46

4.3.2	Uji Reliabilitas .....	48
4.3.3	Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana .....	48
1.	Regresi 1 Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	49
2.	Regresi 2 Analisis Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	49
3.	Regresi 3 Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i> .....	50
4.3.4	Uji F .....	51
1.	Persamaan 1 Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....	51
2.	Persamaan 2 <i>Burnout</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .....	52
3.	Persamaan 3 Stres Kerja dengan <i>Burnout</i> .....	52
4.3.5	Uji R <sup>2</sup> .....	52
1.	Persamaan 1 : Stres Kerja dengan <i>Turnover Intention</i> .....	53
2.	Persamaan 2 : <i>Burnout</i> dengan <i>Turnover Intention</i> .....	53
3.	Persamaan 3 : Stres Kerja dengan <i>Burnout</i> .....	54
4.4	Pembahasan .....	54
4.4.1	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	54
4.4.2	Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	55
4.4.3	Pengaruh Stres Kerja Terhadap <i>Burnout</i> .....	56
BAB V	.....	57
PENUTUP	.....	57
5.1	Kesimpulan .....	57
5.2	Keterbatasan Penelitian .....	58
5.3	Saran .....	59
DAFTAR PUSTAKA	.....	60

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel .....	31
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.2	Usia Responden .....	41
Tabel 4.3	Pendidikan Responden .....	42
Tabel 4.4	Status Perkawinan .....	43
Tabel 4.5	Departemen.....	43
Tabel 4.6	Status Pekerjaan.....	44
Tabel 4.7	Lama Bekerja.....	45
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas .....	46
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas .....	47
Tabel 4.10	Hasil Regresi Linier Sederhana Stres Kerja Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	48
Tabel 4.11	Hasil Regresi Linier Sederhana <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	49
Tabel 4.12	Hasil Regresi Linier Sederhana Stres Kerja Terhadap <i>Burnout</i> ....	49
Tabel 4.13	Hasil Uji Statistik .....	50
Tabel 4.14	Hasil Uji $R^2$ .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner .....	71
Lampiran 2	Hasil Data SPSS.....	77
Lampiran 3	Lembar Persetujuan .....	94
Lampiran 4	Kartu Konsultasi Skripsi .....	96
Lampiran 5	Lembar Revisi Ujian Pendadaran .....	100

©UKDW

# **PENGARUH STRES KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**Andrianita Christianingrum**

**11160010**

Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis  
Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta  
Email: andrianitachristiani@gmail.com

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* pada Grand Tjokro Hotel Yogyakarta. Analisis data dengan regresi linier sederhana dan uji hipotesis yang terdiri dari data uji T, uji F, dan uji determinasi ( $R^2$ ). Menguji hipotesis penelitian ini menggunakan *SPSS-21*.

Variabel Dependen yaitu *turnover intention* sedangkan variabel independen yaitu stres kerja dan *burnout*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*, *burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*, sedangkan stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *burnout*.

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

# ***THE EFFECT OF WORK STRESS AND BURNOUT TO TURNOVER INTENTION***

**Andrianita Christianingrum**

**11160010**

*Business Faculty Management Study Program*

*Duta Wacana Christian University Yogyakarta*

*Email: andrianitachristiani@gmail.com*

## ***ABSTRACT***

*This study aims to examine the effect of work stress and burnout on turnover intention at Grand Tjokro Hotel Yogyakarta. Data analysis with simple linear regression and hypothesis testing consisting of T test data, F test, and determination test (R<sup>2</sup>). Test the hypothesis of this study using SPSS-21.*

*Dependent variable is turnover intention while the independent variable is work stress and burnout. The results of this study indicate that work stress has no effect on turnover intention, burnout has an effect on and significant on turnover intention, while work stress has an effect on and significant on burnout.*

***Keywords : Work Stress, Burnout, and Turnover Intention.***



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Berkembangnya dunia bisnis di bidang pariwisata saat ini mengakibatkan pertumbuhan hotel di kota Yogyakarta sangat cepat, sehingga terjadi persaingan yang sangat ketat. Banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk memberikan pelayanan, dan kualitas yang lebih baik, serta meningkatkan profesionalitas agar mampu bersaing di masa mendatang. Salah satu yang dapat dilakukan adalah perbaikan sumber daya manusia. Menurut Saputra dan Rahardjo (2017) sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat pada suatu organisasi. Kinerja sebuah organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh salah satu elemen dalam sumber daya manusia yaitu karyawan (Widyantara dan Ardana, 2015).

Sumber daya manusia merupakan faktor penting di dalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Ardana, *et al* (2012:3) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai sumber penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan perusahaan.

Ketatnya persaingan bisnis pariwisata khususnya perhotelan ini mengharuskan setiap perusahaan mempunyai manajemen yang baik. Perusahaan

juga harus dapat mengelola setiap karyawannya dengan baik. Jika perusahaan tidak mampu mengelola karyawan yang ada dengan baik, maka perusahaan tersebut akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan. Tujuan perusahaan tersebut seperti mendapatkan keuntungan, dan selalu berupaya untuk menjaga atau mempertahankan kelangsungan sebuah bisnis, serta meningkatkan dan mengembangkan usahanya (Wong, 2005). Jika perusahaan telah berhasil mengelola karyawan dengan baik, maka keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan akan semakin rendah, sehingga karyawan akan merasa diperhatikan dengan baik.

Setiap kinerja karyawan di sebuah perusahaan dapat kita lihat bahwa tidak hanya kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu yang mampu mempengaruhi kinerja, tetapi juga dipengaruhi oleh tindakan dan peran dari manajemen. Menurut Samad (2006) pekerjaan mampu mempengaruhi hasil kerja dan perilaku seseorang. Seseorang yang memiliki tekanan dalam melakukan pekerjaan maka akan berdampak negative terhadap tanggung jawab dan pekerjaan yang dilakukan akan terlihat kurang memuaskan (Agustina 2008). Jika dibiarkan terus menerus akan berakibat pada keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mencari pekerjaan yang dianggap lebih baik (*turnover intention*). Arianto (2001) menyatakan, berbagai perilaku karyawan baik secara langsung maupun tidak secara langsung akan membawa dampak bagi kinerja perusahaan yang baik menjadi tidak baik.

Saat ini, dorongan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) sudah menjadi persoalan yang sering kita temui di perusahaan. *Turnover Intention* merupakan sesuatu yang diinginkan seorang karyawan untuk pindah di perusahaan tempat mereka bekerja sebelumnya untuk mencari yang lebih baik lagi (Nelwan,

2008). Keinginan untuk berpindah kerja (*turnover intention*) menggambarkan pertanda awal terjadinya *turnover* karyawan di dalam perusahaan (Widodo, 2010). AlBattat, Som, dan Helalat (2013) mengungkapkan bahwa fenomena pengunduran diri karyawan merupakan permasalahan utama dalam industri perhotelan. Dampak negatif *turnover intention* bagi perusahaan yaitu dapat menciptakan ketidakstabilan dan menunjukkan bahwa perusahaan tersebut tidak efektif, *turnover* dapat memicu peningkatan pengeluaran perusahaan untuk biaya rekrutmen dan pelatihan, serta kerugian dalam hal waktu karena perusahaan harus berkali-kali melakukan *training* dan lainnya. Sehingga perusahaan diharuskan mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan *turnover*. Salah satu indikator keinginan karyawan untuk keluar ditunjukkan oleh pikiran untuk keluar, keinginan untuk mencari pekerjaan yang baru serta keaktifan dalam mencari pekerjaan baru (Pareke, 2004).

Stres didefinisikan sebagai kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi seseorang yang mampu mempengaruhi jalan pikirannya, sehingga jika seseorang tersebut tidak mampu mengatasinya akan berpengaruh negatif dan akan mengganggu atau bahkan mengancam seseorang dalam menghadapi kondisi lingkungan pekerjaan yang terjadi (Handoko, 2010). Jika stres yang dialami karyawan tidak dapat terselesaikan dengan baik, maka akan mengakibatkan seseorang mengalami *Burnout*.

Menurut Laither dan Maslach (2005: 2-3) *burnout* merupakan situasi yang terjadi pada karyawan seperti kehabisan *energy* (kelelahan fisik, emosional dan mental), serta rasa frustrasi karena karyawan merasa tidak di hargai dalam pekerjaannya, serta menurunnya motivasi maupun inisiatif dari karyawan sehingga menimbulkan perubahan sikap dan perilaku seseorang ketika menghadapi tuntutan

pekerjaan. Menurut Tamini dan Kord (2011), *burnout* adalah salah satu faktor psikologis yang terjadi akibat stres ditempat kerja yang berkelanjutan dan berkepanjangan. Dampak yang ditimbulkan akibat *burnout* menurut Schermerhorn (2005) yaitu, menurunnya produktivitas dimana reaksi stres yang sangat kuat dapat menyebabkan terjadinya ketidakhadiran, kesalahan-kesalahan dalam mengerjakan atau melakukan pekerjaannya, ketidakpuasan, menurunnya kinerja dan *turnover*.

Oleh karena itu agar keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi akan menjadi semakin rendah jika karyawan merasa dirinya diperhatikan dengan baik pada tingkat stresnya, serta komitmen kerjanya (Robinson dan Aprilia, 2005). Ada baiknya juga jika perusahaan melakukan evaluasi terhadap setiap karyawannya, di sisi lain juga agar atasan dengan bawahan memiliki hubungan yang baik.

## 1.2. Rumusan Masalah

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian seperti di bawah ini:

1. Apakah stress kerja mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan?
2. Apakah *burnout* mempengaruhi *turnover intention* secara positif dan signifikan?
3. Apakah stress kerja mempengaruhi *burnout* secara positif dan signifikan?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Menguji pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.
2. Menguji pengaruh *Burnout* terhadap *turnover intention*.
3. Menguji pengaruh stres kerja terhadap *burnout*.

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang didapatkan dalam penelitian ini:

a. **Manfaat bagi perusahaan.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi ataupun masukan bagi organisasi, agar mampu menghadapi permasalahan perubahan yang terjadi saat ini.

b. **Manfaat bagi karyawan.**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan kepada karyawan agar dapat termotivasi dan memberikan ataupun juga menunjukkan performa kerja semaksimal mungkin dan karyawan dapat memperoleh kepuasan kerja.

c. **Manfaat bagi peneliti.**

Untuk mengetahui penerapan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan realita yang terjadi di lapangan, mengenai masalah-masalah yang ada. Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia.

d. **Manfaat bagi akademisi.**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi ataupun kajian bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

**1.5. Batasan Penelitian**

Agar masalah yang diteliti tidak terlalu luas sehingga akan mendapatkan hasil yang baik serta terarah sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti yaitu Pengaruh Stres dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*, maka dilakukan batasan sebagai berikut:

1. Tempat penelitian ini dilakukan di Grand Tjokro Hotel Yogyakarta.
2. Data penelitian ini diambil dari seluruh karyawan yang ada di Grand Tjokro Hotel Yogyakarta.
3. Penelitian ini hanya menggunakan Stress dan *Burnout* sebagai variabel independen, dan *Turnover Intention* sebagai variabel dependen.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh stres kerja dan *burnout* terhadap *turnover intention* yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Dari data profil responden, pengolahan data yang dilakukan dengan 45 responden. Dapat dilihat berdasarkan jenis kelamin atau *gender* yang paling dominan adalah responden laki-laki. Dari data responden paling banyak berumur 21 tahun, 23 tahun, dan 24 tahun, sedangkan responden muda berusia 19 tahun, dan responden tua berusia 52 tahun. Dari tingkat pendidikan sebagian besar atau mayoritas responden adalah tingkat SMA. Dari status sebagian besar atau mayoritas responden adalah belum kawin. Dan jika dilihat dari status pekerjaan sebagian besar atau mayoritas responden adalah pegawai kontrak.
- b. Analisis regresi linier sederhana menunjukkan bahwa:
  - Stres kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.
  - *Burnout* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*.
  - Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap *burnout*.
  - *Burnout* memediasi penuh pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*.



## 5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki banyak keterbatasan, diantaranya sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini berdasarkan pada hasil data kuesioner yang di dapatkan dari 45 responden, melalui data dari responden penulis merasa bahwa data yang dihasilkan kurang maksimal keakuratannya atau signifikansinya karena peneliti hanya mengambil data kepada 45 responden.
- b. Lokasi penelitian dimana peneliti mengambil sampel ini hanya pada karyawan Grand Tjokro Hotel Yogyakarta, sehingga tingkat generalisasi penelitian menjadi rendah.
- c. Jumlah variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen yang diteliti kurang banyak, sehingga kurang maksimal dalam menjelaskan hal apa saja yang dapat mempengaruhi terjadinya *turnover intention*.

### 5.3 Saran

Berdasarkan penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Saran Untuk Penelitian Selanjutnya
  - a. Penelitian selanjutnya sebaiknya meneliti pada objek yang berbeda dan juga membandingkan pada beberapa perusahaan sehingga konsep yang digunakan dapat lebih dikembangkan.
  - b. Sebaiknya peneliti selanjutnya menambah jumlah sampel, karena dalam penelitian ini jumlah responden yang digunakan hanya 45, jika jumlah sampel ditambah maka distribusi data akan menjadi lebih normal.
  - c. Sebaliknya peneliti menambah jumlah variabel independen agar bisa lebih memperlengkap mengenai hal apa yang dapat membuat karyawan memutuskan untuk keluar meninggalkan pekerjaannya saat ini.
2. Bagi Perusahaan
  - Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi manajemen sumber daya manusia dalam mengambil keputusan. Hendaknya perusahaan untuk selalu memperhatikan karyawannya agar tidak ada karyawan yang mengalami *burnout*, karena jika sudah terjadi *burnout* maka akan menimbulkan *turnover intention*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, L . (2008). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Job Satisfaction dan Turnover Intention Pada Profesi Akuntan Publik (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di DKI Jakarta dan Bandung). *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 7(2).
- AlBattat, A.R, Som, A.P. M, & Helalat, A.S. (2013). Overcoming staff turnover in the hospitality industry using Mobley's model. *International Journal of Learning and Development*, 3 (6), 64-71.
- Almer, E, & Kaplan, S. (2002). "The Effect of Flexible Work Arrangement on Stressors, Burnout, and Behavioral Job Outcome in Public Accounting". *Behavioral Research in Accounting*, 14: 1-34.
- Anatan, Lina, & Ellitan, L. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Bisnis Modern*. Bandung: Alfabeta.
- Anggraini, M. I. D. P. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Keinginan Untuk Keluar. *Tesis Universitas Atmajaya Yogyakarta*.
- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, & I Wayan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, Edisi Pertama.
- Arianto. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi Turnover Intention Pada Staff kantor Akuntan Publik. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(6), pp: 102-125.

- Arshadi, N, & Hojat, D. (2013). The Relationship of Job Stress with Turnover Intention and Job Performance: Moderating Role of OBSE. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 84(1): 706 –710.
- Chandio, Javed Ahmed, Ashique Ali Jhatial, & Rafia Mallah. (2013). Modeling the relationship of unclear career development with job dissatisfaction, job stress and employees turnover intention: structural equation modeling approach. *Journal of Arts Humanities*, 41(41): 55-57.
- Cherniss, & Cary. (1980). *Staff Burnout: Job Stress in the Human Services*. London: Dage Publications.
- Cherniss, C. (1987). *Staff Burnout : Job Stress in Human Services*. London: Sage Publications.
- Cox. (2006). *Panduan untuk Belajar Percaya Diri*. Jakarta: Gramedia.
- Curtisy, & Wrightg, D. (2001). Retaining employees: The Fast Tracked to Commitment. *Management Research News*, 24 (9), pp: 56-61.
- Dinda Chairiza, Zulkarnain, & Siti Zahreni. (2018). Pengaruh Burnout Dan Employee Engagement Terhadap Intensi Turnover Karyawan Hotel. *Jurnal Magister Psikologi UMA, Vol. 10 (2)*.
- Ekky Samodro. (2018). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan Bagian Produksi. *Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya*.

- Enshassi, A, El-Rayyes, Y, & Alkilani, S. (2015). Job stress, job burnout and safety performance in the palestinian construction industry. *Journal of Financial Management of Property and Construction*, 20(2), 170-187.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Undip.
- Fraenkel, J. R, Wallen, N. E, & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education (8th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Multivariate dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 14. Yogyakarta : BPF*.
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke 14*. Yogyakarta: BPF.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Harrison, S. (2013). Harrison, S. (2013). Exploring burnout and turnover intentions of frontline grocery employees in western new york (Order No. 3578577). Available from ABI/INFORM Collection. (1499833148).
- Igor, S. (1997). *Pekerjaan Anda Bagaimana Mendapatkannya Bagaimana Mempertahankannya. Alih Bahasa Monica*. Solo: Dabara.

- Isra Dewi Kuntary Ibrahim, Thatok Asmony, & Siti Nurmayanti. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Yang Dimediasi Oleh Burnout Studi Pada Karyawan Hotel Bintang 4 Di Kota Mataram. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*.
- Istijanto. (2008). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Jaracz, M, Rosiak, I, Bertrand-Bucińska, A, & Jas. (2017). Affective temperament, job stress and professional burnout in nurses and civil servants. *PLoS One*. 12(6).
- Joe F. Hair, William C. Black, Barry J. Babin, & Roplh E. Anderson. (2014). *Multivariate Data Analysis: Pearson New International Edition*. States of America: Pearson.
- Johartono, & Widuri. R. (2013). Analisa Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Kantor Konsultan Pajak Di Surabaya. *Program Akuntansi Pajak Program Studi Akuntansi Universitas Kristen Petra*.
- Joreskog, K. G. (1969). A general approach to confirmatory maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 34. 183-202.
- K. Ayu Budiastiti Purnama Dewi, & I Made Artha Wibawa. (2015). Pengaruh Stres Kerja Pada Turnover Intention Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Agen AJB Bumiputera 1912. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 15, No.12, 2015: 813-831*.

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, pp 5-25.

King, A, Laura. (2010). *Psikologi Umum (Sebuah Pandangan Apresiatif)*. Jakarta: buku 2 Salemba Humanika.

Klassen, R. M, & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of selfefficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114–129.

Kumar, & Yacob. (2012). A Study on Turnover Intentioned in Fast Food Industry: Employees' Fit to The Organizational Culture and the Important of their Commitment. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2 (5), pp: 9-42.

Kuncoro, & Mudrajad. (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.

Kuncoro, & Mudrajat. (2001). *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.

Leither, M, & Maslach, C. (2005). "*Banishing Burnout : Six Strategies For Improving Your Relationship With Work*". United States of America: Jossey-Bass.



- Leither, M. & Maslach, C. (2005). *“Banishing Burnout : Six Strategies For Improving Your Relationship With Work”*. United States of America : Jossey-Bass.
- Lind, D. A. et al. (2007). *Teknik-teknik Statistika dalam Bisnis dan Ekonomi Menggunakan Kelompok Data Global (13th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- 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.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manurung, M. T, & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi pada STIKES Widya Husada Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(2), 145–157.
- Maslach, C, Schaufeli, W.B, & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, Vol. 52, Hal. 397–422.
- 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*.
- Mobley, W. H. (1986). *Pergantian Karyawan : Sebab-Akibat Dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.

- Nardiana, & Sischa. (2014). Analisis Pengaruh Work Family Conflict dan Ambiguitas Peran Terhadap Intention to Quit: Stres kerja sebagai variable intervening. *Skripsi Program Sarjana S1 pada Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.*
- Nazir. (1998). Analisis Pengaruh Citra Merek, Ketidakpuasan Konsumen, Iklan, Word Ofmouth, Dan Karakteristik Kategori Produk Terhadap Keputusan Perpindahan Merek Pada Sabun Pembersih Wajah. *Nurulia Khairani. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2011.*
- Nelwan, O. S. (2008). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Kepemimpinan Transformasional, Peluang Promosi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Turnover intention : Studi pada Karyawan Hotel Berbintang di Manado. Pp: 139.
- Nissly J. A, Barak M. E. Mor, & Levin. A. (2005). "Stress, Social Support, and Workers' Intentions to Leave Their Jobs in Public Child Welfare" *Administration in Social Work. vol. 29, no.01, pp 79-100.*
- Pareke, F. (2004). Hubungan Keadilan dan Kepuasan Dengan Keinginan Berpindah :Peran Komitmen Organisasional sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Siasat Bisnis.*
- Qureshi, & Muhammad Imran. (2013). Relationship Between Job Stress, Workload, Environment and Employees Turnover Intentions: What We Know, What Should We Know. *Jurnal World Applied Sciences, 23(6): 764-770.*

- Rehman, N, & Mubashar, T. (2017). Job stress, psychological capital and turnover intentions in employees of hospitality industry. *Journal of Behavioural Sciences*, 27(2), 59-79.
- Rehman, N, & Mubashar, T. (2017). Job stress, psychological capital and turnover intentions in employees of hospitality industry. *Journal of Behavioural Sciences*, 27(2), 59-79.
- Ria Puspita Sari. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Jambuluwuk Malioboro Boutique Hotel Yogyakarta.
- Richardson, H.A. (2007). Perceived Organizational Support's And Role In Stressors-Strain Relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (7), pp: 789-810.
- Riza Kardiawan, & Budiono. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 6, No. 4*.
- Rizal Miftachus Saliem. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pada Karyawan Hotel Sahid Jaya Solo.
- Robinson & Aprilia, Nila. (2005). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5 (1) : 23-24.

- Robinson, Aprilia, & Nila. (2005). Robinson & Aprilia, Nila Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Keperilakuan Etis terhadap Keinginan Berpindah pada Profesional Bidang Teknologi Informasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, 5 (1) : 23-24.
- Rosyid, H.F, & Farhati, F. (1996). Karakteristik Pekerjaan, Dukungan Sosial dan Tingkat Burnout Pada Non Human Service Corporationi. *Jurnal Psikolog*, Vol 1. Hal 1-12.
- Samad S. (2006). The Contribution of Demographic Variable: Job Characteristics and Job Satisfaction on Turnover Intentions. *Journal of Internasional Management Studies*, 1 (1), PP:67-80.
- Saputra, i. b. (2017). pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. 1-17.
- Saputra, M, & Rahardjo, W. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. 16(1), 1-17.
- Schermerhorn, Jr., John R. (2005). *Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Sekaran, & Uma. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Buku 1 Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2006). *Metode Penelitian untuk Bisnis (Keempat)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, & Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Dilengkapi Dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.

- Sugiono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Cetakan ke- 21, Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen(5th ed.)*. Bandung: Alfabeta.
- Suhanto, E. (2009). Pengaruh Stres Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Di Bank Internasional Indonesia). *Rouleau et al. Human Resources for Health*, 10:9.
- Tamini, B. K., & Kord, B. (2011). Burnout components as predictors of job & life satisfaction of university employees. *Indian Journal of Industrial Relations*, 126137.
- Wardhani. (2010). Analisis Pengaruh Citra Merek, Ketidakpuasan Konsumen, Iklan, Word Ofmouth, Dan Karakteristik Kategoriproduk Terhadap Keputusan Perpindahanmerekpadasabun Pembersih Wajah. *Nurulia Khairani. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang 2011*.
- Weisberg, J. (1994). "Measuring workers' burnout and intention to leave". *International Journal of Manpower*, Bradford : Vol.155, Iss.1.
- Weisberg, J. (1994). Measuring workers' burnout and intention to leave. *International Journal of Manpower*, 15(1), 4.

- Widodo, R. (2010). Analisis Pengaruh Keamanan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing. *E-Prints Undip*, 1-101.
- Widyantara, I. B. P, & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1670–1683.
- Widyantara, I. B. P, & Ardana, I. K. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1670–1683.
- Widyantara, I. B. P, & Ardana, I. K. . (2015). pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap intensitas turnover karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(6), 1670–1683.
- Wong, K. S. (2005). Job Related Stress and Social Support in Kindergarten Principal. *International Journal of Educational Management*, 19 (3) ;183-196.