

## Implications Job Satisfaction and Burnout to Turnover Intention Employees at Six Senses Uluwatu Bali

### Implikasi Job Satisfaction and Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan di Six Senses Uluwatu Bali

Ni Kadek Dina Rahayu<sup>1\*</sup>, I Ketut Pasek<sup>2</sup>, Ngr. Putu Raka Novandra Asta<sup>3</sup> 

1,2,3Politeknik Negeri Bali, Indonesia

#### ARTICLE INFO

##### Article history:

Received, August 5, 2024, 2024

Revised, October 28, 2024

Accepted, October 30, 2024

Available online, May 31, 2025

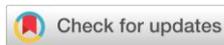
##### Kata Kunci:

Kepuasan Kerja, Burnout, Turnover Intention

##### Keywords:

Job Satisfaction, Burnout, Turnover Intention

#### About Article



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2025 by Author. Published by Aksara Shofa.

#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,846 > 0,05$ . *Burnout* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* yang dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . *Job Satisfaction* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Six Senses Uluwatu Bali yang dapat dibuktikan dengan  $0,000 < 0,05$  dengan  $F_{hitung} > F_{tabel} = 196,159 > 3,120$ . Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *Job Satisfaction* dan *Burnout* memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 84,7% dan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### ABSTRACT

This research aims to find out how *Job Satisfaction* and *Burnout* influence *Turnover Intention*. The results of this research show that partial *job satisfaction* does not have a significant effect on *turnover intention* which can be proven by a significance value of  $0.846 > 0.05$ . *Burnout* partially has a significant effect on *turnover intention* which can be proven with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . *Job Satisfaction* and *Burnout* simultaneously have a significant effect on *turnover intention* at Six Senses Uluwatu Bali which can be proven by  $0.000 < 0.05$  with  $F_{count} > F_{table} = 196.159 > 3.120$ . Based on the results of the coefficient

of determination test, it shows that *Job Satisfaction* and *Burnout* have an influence on *turnover intention* of 84.7% and the remaining 15.3% is influenced by other variables not examined in this research.

## 1. PENDAHULUAN

Sidharta (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah suatu bentuk keinginan dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* karyawan menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. *Turnover* atau pergantian tenaga kerja merupakan wujud nyata dari *turnover intention* yang dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya apabila yang keluar adalah tenaga kerja yang mempunyai keahlian, kemampuan, keterampilan dan pengalaman atau tenaga kerja yang menduduki posisi vital dalam perusahaan, sehingga dapat mengganggu efektivitas jalannya perusahaan (Sinaga, 2020).

Six Senses Uluwatu Bali merupakan salah satu hotel yang terletak di daerah Uluwatu yang mengalami tingkat perputaran karyawan yang cukup tinggi pada tahun 2022. Berikut adalah tingkat perputaran karyawan di Six Senses Uluwatu Bali.

\*Penanggung Jawab

E-mail : [dinarahayu1802@gmail.com](mailto:dinarahayu1802@gmail.com) (Penulis Pertama)\*

E-mail : [pasekketut1@gmail.com](mailto:pasekketut1@gmail.com) (Penulis Kedua)

E-mail : [ngurahputuraka@pnb.ac.id](mailto:ngurahputuraka@pnb.ac.id) (Penulis Ketiga)

**Tabel 1. Data Perputaran Karyawan Tahun 2021-2023**

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun (orang)	Jumlah Karyawan Keluar (orang)	Jumlah Karyawan Masuk (orang)	Jumlah Karyawan Akhir Tahun (orang)	Turnover (%)
2021	218	26	26	218	-
2022	212	16	50	246	14,9
2023	254	38	69	285	11,5

Sumber: *Human Resources Six Senses Uluwatu Bali, 2024 (data diolah)*

Pada Tabel 1 data perputaran karyawan menunjukkan Six Senses Uluwatu Bali memiliki tingkat *turnover* yang cukup tinggi di tahun 2022 yaitu sebesar 14,9%. Hal tersebut didukung oleh pendapat dari Sari (2020) yang menyatakan bahwa tingkat *turnover* tergolong tinggi apabila mencapai lebih dari 10% per tahun. Tingginya tingkat *turnover* akan mengurangi efisiensi dan produktivitas perusahaan, sebaliknya jika tingkat *turnover* rendah maka efisiensi dan produktivitas perusahaan akan terjaga (Susilo, 2019).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi seseorang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi adalah *job satisfaction* (Skelton et al., 2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* menggambarkan sikap seorang individu atas pekerjaannya. Seorang yang sangat puas akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dijalannya tersebut (Robbins, 2010).

Selain *job satisfaction*, faktor yang dianggap memengaruhi *turnover intention* adalah *burnout*. Schultz (2010) menyatakan *burnout* merupakan suatu bentuk dari stres yang disebabkan oleh beban kerja berlebih yang menyebabkan berkurangnya energi karyawan dan menurunnya ketertarikan karyawan atas pekerjaannya. Pendapat tersebut sesuai dengan pendapat Ivancevich, Konopaske & Matteson (2014) yang menyatakan bahwa *burnout* adalah suatu proses psikologis yang dibawa oleh stres pekerjaan yang tidak dapat dihindari, stress ini kemudian menyebabkan kelelahan fisik, kelelahan emosi dan perasaan tidak mampu untuk berprestasi dalam pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Susetyo (2016) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu terdapat penelitian lain dari Novi (2021) yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Serta pernyataan dari Suseno (2020) menunjukkan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Oktaviani (2023) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian lain dari Yosiana (2022) turut menunjukkan hasil bahwa *burnout* terhadap *turnover intention* berpengaruh secara positif dan signifikan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul: "Implikasi *Job Satisfaction* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Hotel Six Senses Uluwatu Bali". Diharapkan luaran penelitian ini dapat menyumbang informasi yang lebih lanjut dalam mengatasi tingkat *turnover intention* dan dalam membuat kebijakan baru yang berkaitan dengan *job satisfaction* dan *burnout*.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Manajemen

Menurut Rivai (2005), istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia. Robbins (1999) menyatakan bahwa istilah manajemen mengacu pada proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain. Dalimunthe (2003) memberikan definisi manajemen sebagai suatu proses perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan, usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Istilah manajemen SDM muncul sebagai terjemahan dari *Human Resources Management* yang kajian sebelumnya dikenal dengan manajemen personalia. Adanya perubahan istilah ini lebih dipengaruhi karena adanya penekanan sisi kemanusiaan terhadap para pekerja di dalam suatu organisasi. Nawawi (1998) mengemukakan bahwa manajemen SDM merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian

tujuan organisasi (perusahaan). Tulus (2003) mengemukakan bahwa manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan tenaga kerja dengan maksud untuk membantu mencapai tujuan organisasi, individu, dan masyarakat.

### **Job Satisfaction**

*Job satisfaction* merupakan sebuah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya (Kurniawan, 2019). Sementara menurut Robbins (2015) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Kepuasan kerja menggambarkan sikap emosional yang menyenangkan dan terlihat mencintai pekerjaannya. Sikap ini terlihat dari moral kerja, kedisiplinan diri serta prestasi kerja karyawan (Hasibuan, 2017).

### **Burnout**

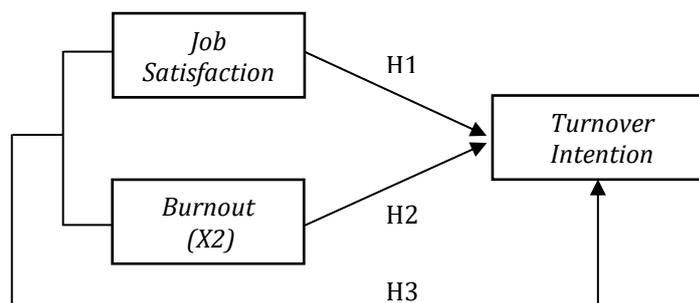
Menurut Matteson (2014) menyatakan bahwa *burnout* merupakan suatu proses psikologis yang dibawa oleh stres pekerjaan yang tidak dapat dihindari, stress ini kemudian menyebabkan kelelahan fisik, kelelahan emosi dan perasaan tidak mampu untuk berprestasi dalam pekerjaannya. *Burnout* sangat memengaruhi kinerja karyawan dan membawa beberapa hal negatif seperti menurunnya minat seseorang terhadap pekerjaannya dan menjalankan pekerjaan dengan tidak baik (Han, 2018). Menurut Leiter (2016) mendefinisikan karyawan yang mengalami *burnout* akan berdampak negatif kepada rekan-rekan mereka, baik dengan menyebabkan konflik antar pribadi yang lebih besar dan dapat mengganggu tugas pekerjaan.

### **Turnover Intention**

Riani (2017) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah suatu bentuk dari karyawan untuk menarik diri pada dunia kerja dan karyawan tersebut juga memiliki hak untuk menentukan keputusan untuk tetap bekerja atau mengundurkan diri dari perusahaan. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan di mana pekerja memiliki niat atau kecenderungan yang dilakukan secara sadar untuk mencari suatu pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Sunrawali, 2020). Sedangkan Gandika (2015) *turnover intention* adalah keinginan untuk berpindah, belum sampai pada tahap realisasi yaitu melakukan perpindahan dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain.

## **3. KERANGKA KONSEP**

Kerangka konsep adalah turunan dari kerangka teori yang telah disusun sebelumnya. Kerangka konsep berisi variabel yang diteliti maupun yang tidak diteliti yang sesuai dengan penelitian. Berdasarkan kajian pustaka dan latar belakang yang dibahas sebelumnya, penelitian ini akan mengkaji dua variabel yang dapat memengaruhi *Turnover Intention* yaitu *Job Satisfaction* dan *Burnout*. Oleh karena itu, dapat digambarkan kerangka konseptual seperti pada Gambar 1.



## **4. METODE**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan variabel bebas yang terdiri dari *Job Satisfaction* (X1) dan *Burnout* (X2), sedangkan variabel terikatnya adalah *Turnover Intention* (Y). Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan menggunakan *probability sampling* dimana teknik pengambilan sampel ini memberi peluang atau kesempatan bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, Adapun perhitungan penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui google form yang disebarakan kepada responden yang sudah ditentukan. Teknik analisis

yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi.

## 5. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Berdasarkan usia menunjukkan bahwa umur responden dengan nilai persentase tertinggi yaitu rentang usia 21-30 tahun sebesar 74,3%. Berdasarkan jenis kelamin diperoleh bahwa responden dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak daripada responden dengan jenis kelamin laki - laki. Responden dengan jenis kelamin perempuan memiliki persentase 56,8% dan responden dengan jenis kelamin laki - laki sebesar 43,2%. Sedangkan berdasarkan departemen jumlag responden sesuai dengan perhitungan yang dilakukan sebelumnya yang menggunakan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*, sehingga jumlah responden telah proporsional. Kemudian berdasarkan masa kerja, responden dengan masa kerja 1-3 tahun yang memiliki presentase tertinggi yaitu 59,5%.

### Uji Validitas

Uji validitas ini menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* antara skor item dengan skor total yang terbentuk sehingga mendapatkan nilai *Pearson Correlation*. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai rhitung > rtabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2. Jika rhitung > rtabel dan nilai positif maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali, 2016). Uji validitas ini memakai uji dua arah dengan taraf kesalahan 95% dan taraf kesalahan sebesar 5% atau 0,05 dengan n = 74, df = 74 - 2 = 72, diperoleh nilai rtabel sebesar 0,2287. Pada Tabel 2 menunjukkan seluruh butir pernyataan memiliki nilai rhitung yang lebih besar dari rtabel dan bernilai positif. Sehingga diperoleh kesimpulan bahwa seluruh pernyataan adalah valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No.	Indikator	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
1	<i>Job Satisfaction</i> (X1)	X1.1	0,879	0,2287	Valid
		X1.2	0,848	0,2287	Valid
		X1.3	0,901	0,2287	Valid
		X1.4	0,854	0,2287	Valid
		X1.5	0,543	0,2287	Valid
		X1.6	0,778	0,2287	Valid
		X1.7	0,852	0,2287	Valid
		X1.8	0,889	0,2287	Valid
		X1.9	0,892	0,2287	Valid
		X1.10	0,888	0,2287	Valid
2	<i>Burnout</i> (X2)	X2.1	0,714	0,2287	Valid
		X2.2	0,808	0,2287	Valid
		X2.3	0,874	0,2287	Valid
		X2.4	0,844	0,2287	Valid
		X2.5	0,891	0,2287	Valid
		X2.6	0,800	0,2287	Valid
3	<i>Turnover Intention</i> (Y)	Y1.1	0,935	0,2287	Valid
		Y1.2	0,939	0,2287	Valid
		Y1.3	0,887	0,2287	Valid
		Y1.4	0,910	0,2287	Valid
		Y1.5	0,941	0,2287	Valid
		Y1.6	0,902	0,2287	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 2. dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien terkecil yang terdapat pada indikator variabel adalah 0,543 dengan nilai koefisien terbesar adalah 0,941. Semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini bersifat valid sehingga dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan

uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai  $\alpha > 0.60$  (Ghozali, 2016). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 3.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Reliabilitas	Keterangan
<i>Job Satisfaction (X1)</i>	0,951	0,60	Reliabel
<i>Burnout (X2)</i>	0,904	0,60	Reliabel
<i>Turnover Intention(Y)</i>	0,962	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 3. dapat dijelaskan bahwa variabel *job satisfaction* memiliki nilai rata-rata *cronbach's alpha* sebesar 0,951. Variabel *burnout* memiliki nilai rata-rata *cronbach's alpha* sebesar 0,904. Variabel *turnover intention* memiliki nilai rata-rata *cronbach's alpha* sebesar 0.962. Dapat diketahui bahwa nilai seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,60$  serta dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan adalah reliabel yang berarti kuesioner yang digunakan merupakan kuesioner yang handal dan dapat dipercaya.

### Uji Normalitas

Metode yang digunakan untuk uji normalitas ini adalah rumus *Kolmogorov-Smirnov*. Berdasarkan kriteria uji ini, data dianggap berdistribusi normal jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05. Artinya, jika hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi di atas 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa residual dari model regresi tidak berbeda secara signifikan dari distribusi normal, dan dengan demikian, model memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		74
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	2.85047372
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.088
	<i>Positive</i>	.083
	<i>Negative</i>	-.088
<i>Test Statistic</i>		.088
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan uji normalitas yang disajikan pada Tabel 4 dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, yang memberikan indikasi bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Indikator model regresi yang baik adalah tidak adanya korelasi di antara variabel independen. Nilai yang menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas adalah *nilai tolerance*  $\geq 0,10$  dan *variance inflation factor (VIF)*  $\leq 10$ . Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>			
Model		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	X1	.569	1.758
	X2	.569	1.758

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan uji multikolinearitas yang disajikan pada Tabel 5, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai *VIF* dari kedua variabel menunjukkan kurang dari 10 sehingga mendapat kesimpulan dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas.

**Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan uji *Spearman's rho*. Apabila nilai signifikansi atau sig. (*2-tailed*) lebih besar dari nilai 0,05 maka dikatakan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 6.

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

<b>Correlations</b>					
			X1	X2	Unstandardized Residual
<i>Spearman's rho</i>	X1	Correlation Coefficient	1.000	-.580**	-.032
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.787
		N	74	74	74
	X2	Correlation Coefficient	-.580**	1.000	.022
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.853
		N	74	74	74
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.032	.022	1.000
		Sig. (2-tailed)	.787	.853	.
		N	74	74	74

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan uji heteroskedastisitas yang disajikan pada Tabel 6 dapat diketahui bahwa kedua dari variabel independen memiliki nilai signifikansi > 0,05. Nilai signifikansi *2-tailed* dari dua variabel adalah 0,787 dan 0,853 yang menunjukkan lebih dari 0,05 sehingga mendapat kesimpulan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

**Analisis Linear Berganda**

Analisis regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini untuk mengukur ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antara *job satisfaction* dan *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan di Six Senses Uluwatu Bali. Pada penelitian ini variabel independen yaitu *job satisfaction* (X1) dan *burnout* (X2). Adapun variabel dependen yaitu *turnover intention* (Y), Persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Perhitungan hasil analisis linear berganda didapatkan dengan menggunakan aplikasi SPSS 25 yang dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.930	2.689		-1.090	.280
	X1	.009	.047	.012	.195	.846
	X2	1.111	.074	.928	15.066	.000

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 7 dapat dilihat persamaan regresi linear berganda dalam hubungan variabel *job satisfaction* dan *burnout* terhadap variabel *turnover intention* di Six Senses Uluwatu Bali dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = -2,930 + 0,009X_1 + 1,111X_2 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linear tersebut sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar -2,930 artinya jika variabel *job satisfaction* (X1) dan *burnout* (X2) adalah 0, maka nilai variabel *turnover intention* (Y) akan tetap sebesar -2,930 dengan asumsi variabel lain tetap.
- b. Nilai koefisien regresi *job satisfaction* adalah sebesar 0,009 artinya setiap penurunan pada variabel *job satisfaction* dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan.
- c. Nilai koefisien regresi *burnout* adalah sebesar 1,111 artinya setiap peningkatan pada variabel *burnout* dapat meningkatkan *turnover intention* karyawan.

**Uji t**

Ghozali (2016) mengungkapkan uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen. Pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat dari besarnya nilai signifikansi dari hasil analisis yang terdapat pada tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8. Uji t**

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>						
Model		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.930	2.689		-1.090	.280
	X1	.009	.047	.012	.195	.846
	X2	1.111	.074	.928	15.066	.000

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Dari hasil pengujian hipotesis dengan uji t atau uji secara parsial yang dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing atau individu variabel independen yaitu *job satisfaction* (X1) dan *burnout* (X2) terhadap variabel dependen *turnover intention* (Y) sebagai berikut:

**a. Pengaruh *Job Satisfaction* Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil analisis uji t pada pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} \leq t_{tabel} = 0,195 \leq 1,993$  dan nilai signifikansi  $> \alpha = 0,846 > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Six Senses Uluwatu Bali. Hal ini terjadi karena disebabkan oleh faktor lain yang lebih dominan untuk memengaruhi *turnover intention*.

Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri & Agustina (2021) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh/berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Alexander & Sutapa (2021) juga menyatakan hal yang serupa bahwa *job satisfaction* tidak berpengaruh/berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

**b. Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention***

Berdasarkan hasil analisis uji t pada pengujian hipotesis diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel} = 15,066 > 1,993$  dan nilai signifikansi  $< \alpha = 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal tersebut menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Six Senses Uluwatu Bali. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ratih & Dina (2023) yang menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**Uji F**

Menurut Ghozali (2016) menyatakan bahwa pada dasarnya uji statistik F menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Pada Tabel 9 ditampilkan hasil perhitungan analisis Uji F sebagai berikut

**Tabel 9. Uji F**

<b>ANOVA<sup>a</sup></b>						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	3277.455	2	1638.727	196.159	.000 <sup>b</sup>
	Residual	593.140	71	8.354		
	Total	3870.595	73			
<i>a. Dependent Variable: Y</i>						
<i>b. Predictors: (Constant), X2, X1</i>						

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan uji f pada pengujian hipotesis diperoleh nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 196,159 > 3,120$  dan nilai signifikansi  $< \alpha = 0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *job satisfaction*

dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* di Six Senses Uluwatu Bali. Hal ini menunjukkan apabila *job satisfaction* menurun dan *burnout* meningkat secara bersama-sama maka *turnover intention* di Six Senses Uluwatu Bali juga akan meningkat, begitu juga sebaliknya. Hal ini juga didukung oleh Dewi & Agustina (2021) yang menyatakan bahwa *job satisfaction* dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan.

### Uji Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan maksud untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai *adjusted R - Squared* (Ghozali, 2016). Koefisien determinasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Rumus dari koefisien determinasi adalah  $D = R^2 \times 100\%$ . Hasil koefisien determinasi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 10.

**Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.920 <sup>a</sup>	.847	.842	2.890
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber: Data Primer, 2024 (data diolah)

Berdasarkan Tabel 10 dapat dijelaskan bahwa hasil yang diperoleh dari nilai *Adjusted R Square* ( $R^2$ ) adalah 0,847 dan nilai tersebut dihitung dengan rumus koefisien determinasi yaitu  $0,847 \times 100\% = 84,7\%$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *burnout* memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 84,7% dan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 6. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian mengenai *job satisfaction* dan *burnout* terhadap *turnover intention* di Six Senses Uluwatu Bali yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- Job satisfaction* (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di Six Senses Uluwatu Bali. Dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,846 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* (X1) berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* (Y).
- Burnout* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di Six Senses Uluwatu Bali. Dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel *burnout* (X2) berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*. Jika variabel *burnout* ditingkatkan, maka *turnover intention* juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.
- Job satisfaction* (X1) dan *Burnout* (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di Six Senses Uluwatu Bali. Dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 196,159 > 3,120$  dan nilai signifikansi  $< \alpha = 0,000 < 0,05$ .
- Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *burnout* memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 84,7% dan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari analisis serta simpulan yang telah dipaparkan, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada Six Senses Uluwatu Bali sebagai berikut:

- Sebaiknya perusahaan dapat mengontrol intensitas beban kerja atau membagi beban kerja agar tidak kelebihan beban kerja pada satu orang yang sama agar karyawan tidak merasa beban kerja terlalu berat yang sehingga kedepannya hal tersebut akan menimbulkan *burnout*.
- Sebaiknya pihak manajemen tidak menambah beban kerja serta tidak terlalu sering mengganggu karyawan pada saat hari libur agar tidak mengalami kelelahan serta emosi yang meningkat. Untuk mengurangi rasa bosan terhadap pekerjaan, perusahaan disarankan untuk mengadakan *gathering* atau *outbound* sebagai bentuk *refreshing* bagi karyawan. Perusahaan diharapkan untuk fokus dalam mengatasi stres kerja pada karyawan agar terhindar dari keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
- Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan *job satisfaction* dan *burnout* dari karyawan sehingga tidak membawa dampak buruk bagi perusahaan. *Job satisfaction* dan *burnout* dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan atau berpindah perusahaan dengan aktif mencari lowongan pekerjaan lain dan bisa segera meninggalkan perusahaan ketika mendapatkan perusahaan yang lebih baik.

## 7. UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan penuh rasa syukur, kami menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan jurnal ini. Terima kasih kepada manajemen dan staf Six Senses Uluwatu Basli yang telah memberikan waktu dan data yang sangat berharga untuk penelitian ini. Kami juga berterima kasih kepada para pembimbing dan rekan-rekan peneliti atas bimbingan dan masukan yang konstruktif selama proses penyusunan. Tidak lupa, kami sampaikan apresiasi kepada keluarga dan teman-teman yang selalu memberikan dukungan moral dan semangat. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam memahami implikasi kepuasan kerja dan burnout terhadap niat karyawan untuk berhenti bekerja.

## 8. REFERENSI

- Alifah, Q., & Indiyati, D. (2024). Pengaruh Job Burnout terhadap Turnover Intention pada Generasi Milenial Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 1291-1301.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada.
- Chen, X., Ran, L., Zhang, Y., Yang, J., Yao, H., Zhu, S., & Tan, X. (2019). Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study. *BMC public health*, 19, 1-10.
- Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2016). *Burnout* ditinjau dari employee engagement pada karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351-373. Diakses dari <https://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/viewFile/996/658>
- Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076-1088.
- FITRAHAYU, F. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG PALOPO* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).
- Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13-23. Diakses dari <https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/7926/6123>
- Insani, Y. D., & Setiyariski, R. (2020). Meningkatkan Kualitas Pelayanan Front Office Department Melalui Tugas dan Tanggung Jawab Concierge Pada Hotel Savoy Homann. *Jurnal Kajian Pariwisata*, 2(1). Diakses dari <https://ejournal.ars.ac.id/index.php/JIIP/article/view/297>
- Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.
- Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2023). Pengaruh *Burnout* & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT "X" & Subsidiary. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 85-95. Diakses dari <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/article/view/2145/1566>
- Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393-1405. Di akses dari <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/15284/7373>
- Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD "ABC" Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159-176.
- Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung). *Jurnal Kolaboratif*

- Sains, 6(11), 1438-1448. Diakses dari <https://www.jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/4340/3282>
- Ning Tyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Pratama, I., Ernawati, F. Y., & Budiyono, R. (2020, July). FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *BURNOUT* PADA KARYAWAN CV JAYA LESTARI. In *E-Prosidings Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 1, No. 1, pp. 45-60). Diakses dari <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/4/4>
- Purba, O. (2023). *Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan*.
- Putri, L. B. (2019). *PENGARUH BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. BANK NAGARI KANTOR PUSAT* (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).
- Riani, Ni Luh Tesi dan Made Surya Putra. (2017). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan*. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33331>
- Septiani, C. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan RSUP Fatmawati*. Skripsi: Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya. Universitas Indonesia. Depok.
- Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). *Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14-27. Diakses dari <https://www.adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/785/572>
- Susanto, J. B., Yaphar, B., & Harianto, A. (2019). *Pengaruh Pengalaman Konsumen Terhadap Kepuasan Konsumen Di Hotel Bintang Tiga Di Indonesia*. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 7(2). Diakses dari <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenperhotelan/article/view/10173/9106>
- Susetyo, A. (2016). *Pengaruh Job Satisfaction Dan Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 63-101.
- Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). *Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482. Diakses dari <https://journal.yrppku.com/index.php/msej/article/view/1198/809>
- Vania, K., & Azizah, N. (2023). *Pengaruh Organizational Commitment, Job Burnout, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro)*. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 293-304.
- Yosiana, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Burnout Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jember* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).