

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Hal ini telah dibuktikan dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 \leq 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat *turnover intention* cenderung akan meningkat.
2. Stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job burnout*. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian signifikansi sebesar 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 \leq 0,05$). Nilai tersebut berarti bahwa stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job burnout*. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat stres kerja maka tingkat *job burnout* cenderung akan meningkat.
3. *Job burnout* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan dengan hasil pengujian signifikansi sebesar 0,001 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,001 \leq 0,05$). Nilai tersebut berarti bahwa *job burnout* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat *job burnout* maka tingkat *turnover intention* cenderung akan meningkat.
4. *Job burnout* mampu memediasi pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini dibuktikan bahwa nilai t hitung yang dihasilkan dari hasil pengujian yaitu sebesar 5,51963 yang mana nilai t hitung tersebut lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat

signifikansi 0,05 yaitu sebesar 1,96 artinya bahwa parameter pemediasi tersebut signifikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *job burnout* secara signifikan menjadi mediator atau memediasi secara parsial antara stres kerja dan *turnover intention*.

5.2 Implikasi Manajerial

Hasil yang didapatkan melalui penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi baru bagi perusahaan PT. Intan Pariwara Edukasi agar dapat diimplementasikan. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *job burnout* pada karyawan yang ada di perusahaan penyedia buku dan platform pendidikan digital PT. Intan Pariwara Edukasi. Pada hasil penelitian ini, *job burnout* memiliki nilai tertinggi dan terbukti secara signifikan dan positif menjadi variabel mediasi pada stres kerja terhadap *turnover intention*. Tingginya *job burnout* akan mempengaruhi kondisi karyawan baik secara kesehatan fisik maupun mental atau psikis, sehingga bisa menyebabkan karyawan bekerja dalam kondisi stres. Kondisi tersebut dapat mengakibatkan timbulnya *turnover intention* atau niat berpindah kerja pada karyawan. Maka dari itu, dengan adanya penelitian ini dapat mengungkapkan pentingnya manajemen stres kerja dan *job burnout* dalam upaya mengurangi *turnover intention* pada perusahaan.

Adanya hasil penelitian ini, beberapa implikasi manajerial yang dapat diambil oleh perusahaan adalah dengan melakukan evaluasi secara berkala dan menyesuaikan *job burnout* karyawan untuk memastikan bahwa karyawan tidak terbebani secara berlebihan. Misalnya dengan memberikan opsi kerja fleksibel seperti jam kerja atau *work from home* yang dapat membantu karyawan mengelola stres kerja mereka dengan lebih baik. Selain itu, perusahaan juga bisa mengadakan pelatihan manajemen stres, memberikan jatah cuti, dan waktu istirahat yang cukup untuk membantu karyawan dalam mengatasi tekanan dan mencegah *burnout*. Perusahaan juga bisa menerapkan sistem pengelolaan kinerja yang berfokus pada

kesejahteraan karyawan dan pengembangan individu untuk mengurangi stres kerja dan *burnout*, sehingga *turnover intention* dapat diminimalkan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan dan kelemahan. Penjelasan ini diharapkan dapat memberi penilaian dan referensi bagi penelitian selanjutnya. Keterbatasan penelitian ini mencakup:

1. Kontribusi variabel-variabel dalam penelitian ini masih tergolong dalam kategori rendah. Penelitian ini digunakan untuk melihat bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *job burnout* sebagai variabel mediasi. Ketiga variabel tersebut hanya mampu memberikan kontribusi untuk menjelaskan sebagai berikut:
 - a. Variabel Stres Kerja (X) sebesar 0,184 atau 18,4% (ΔR^2) yang dapat disimpulkan bahwa masih terdapat 81,6% faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital PT. Intan Pariwara Edukasi.
 - b. Variabel Stres Kerja (X) sebesar 0,473 atau 47,3% (ΔR^2) yang dapat disimpulkan bahwa masih terdapat 52,7% faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap *Job Burnout* (Z) pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pendidikan digital PT. Intan Pariwara Edukasi.
 - c. Variabel *Job Burnout* (Z) sebesar 0,384 atau 38,4% (ΔR^2) yang dapat disimpulkan bahwa masih terdapat 61,6% faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh lebih besar terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan di perusahaan penyedia buku dan *platform* pelayanan digital PT. Intan Pariwara Edukasi.
2. Proses pengambilan data pada penelitian ini hanya menggunakan data hasil kuesioner. Pengukuran data menggunakan kuesioner

memiliki beberapa kelemahan yaitu diantaranya, terkadang responden tidak dapat memberikan keterangan lebih lanjut karena jawaban yang terbatas pada hal-hal yang ditanyakan saja. Selain itu, responden bisa saja menjawab pernyataan yang tidak sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Dan untuk kuesioner yang disebarkan kepada karyawan tidak memiliki kualifikasi yang membedakan antara karyawan tetap dan karyawan kontrak, sehingga hasil yang diperoleh mencakup seluruh karyawan tanpa mempertimbangkan status kepegawaian para karyawan pada PT. Intan Pariwara Edukasi.

5.4 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini, stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *job burnout*. Maka dari itu, untuk pengelolaan stres kerja pada karyawan, perusahaan dapat menerapkan program-program yang bertujuan untuk mengurangi stres kerja pada karyawan, misalnya seperti program kesehatan mental, pelatihan manajemen stres, *workshop*, ataupun konseling. Selain itu, perusahaan juga diharapkan untuk memantau tingkat stres kerja karyawan secara rutin yang dapat membantu mengetahui faktor-faktor penyebab karyawan merasakan stres dan dapat mengambil tindakan yang sesuai, misalnya dengan memperbaiki kondisi kerja, lingkungan kerja, mengurangi beban kerja yang berlebihan, dan memastikan bahwa karyawan memiliki waktu istirahat yang cukup.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan dapat mengkaji mengenai stres kerja, *job burnout* dan *turnover intention* lebih mendalam sehingga gambaran yang didapatkan akan lebih lengkap dan mendetail. Kemudian, penelitian selanjutnya juga diharapkan dapat menganalisis persenan

yang tersisa dari koefisien determinasi pada penelitian ini dengan faktor-faktor lainnya yang dapat memberikan pengaruh di luar variabel yang sudah diteliti. Peneliti selanjutnya juga diharapkan dapat melakukan penelitian yang berkelanjutan, hal ini dilakukan supaya dapat melihat dan menilai setiap perubahan perilaku responden dari waktu ke waktu dengan menggunakan kualifikasi status kepegawaian respondennya.



DAFTAR PUSTAKA

- Adiguna, A. A. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2023). "The relationship between burnout, work stress, and turnover intention on non-permanent (contract) employees: Study at the communication and information office of Badung Regency, Indonesia." *European Journal of Business and Management Research*, 8(3), 104-107.
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). "Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms". *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52-61.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). "Manajemen Sumber Daya Manusia: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada."
- Ardiawan, K. N., Sari, M. E., Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., & Hasda, S. (2022). Penelitian Kuantitatif.
- Asheghi, H., Asheghi, M.S., & Hesari, M. (2020). "Mediation Role of Psychological Capital Between Job Stress, Burnout, and Mental Health Among Nurses". *Practice in Clinical Psychology*, 29, 99-108.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stres kerja.
- Back, C. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., & Chang, S. J. (2020). "Mediating effects of burnout in the association between emotional labor and turnover intention in Korean clinical nurses". *Safety and Health at Work*, 11(1), 88-96.
- Baheer, R., Khan, K. I., Rafiq, Z., & Rashid, T. (2023). "Impact of dark triad personality traits on turnover intention and mental health of employees through cyberbullying". *Cogent Business & Management*, 10(1), 2191777.

- Dr. Badawi Maher, AlOtaibi A. Abdullah, & AlOtaibi M. Sultan. (2022). *“The Impact of Job stress, Job Satisfaction and Job burnout on Turnover Intention Among Project Management Team Members in Industrial Cities in The Kingdom of Saudi Arabia”*.
- Ekingen, E., Teleş, M., Yıldız, A., & Yıldırım, M. (2023). *“Mediating effect of work stress in the relationship between fear of COVID-19 and nurses' organizational and professional turnover intentions”*. Archives of Psychiatric Nursing, 42, 97-105.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Intan Pariwara Edukasi. (2024). Edukasi Tanpa Batas. Company Profile PT. Intan Pariwara Edukasi, dari <https://intanpariwaraedukasi.com/>
- Jung, H. S., Jung, Y. S., & Yoon, H. H. (2023). *“The effects of workaholism on employee burnout and turnover intent at deluxe hotels during the COVID-19 pandemic: Evidence across generations”*. Sustainability, 15(6), 5227.
- Kartono S.E., M.Si. (2017). Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan dalam Melihat Turnover Intention. Deepublish.
- Kuantitatif, P. P. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Lazzari, M., Alvarez, J. M., & Ruggieri, S. (2022). *“Predicting and explaining employee turnover intention”*. International Journal of Data Science and Analytics, 14(3), 279-292.
- Li, X., Jiang, T., Sun, J., Shi, L., & Liu, J. (2021). *“The relationship between occupational stress, job burnout and quality of life among surgical nurses in Xinjiang, China”*. BMC nursing, 20, 1-11.

- Maharani, A., & Tamara, D. (2024). *“The occupational stress and work-life balance on turnover intentions with job satisfaction as mediating”*. SA Journal of Human Resource Management, 22, 2369.
- Maurits, Lientje Setyawati K. (2011). Selintas Tentang Stres Kerja. Amara Books
- Muhamad, N. (2023). Ada 971 Kasus Bunuh Diri sampai Oktober 2023, Terbanyak di Jawa Tengah.
- Muhammad Ali, S. E., Andi Zulkifli, S. K. M., Nurqamar, I. F., & SE, M. (2021). Manajemen Burnout Konsep dan Implementasi. Unhas Press.
- Nazah Z. N. (2023). Artikel Majalah sebagai Referensi. Revitalisasi Pendidikan Indonesia: Transformasi Intan Pariwara Menuju Era Digital
- Ning, L., Jia, H., Gao, S., Liu, M., Xu, J., Ge, S., ... & Yu, X. (2023). *“The mediating role of job satisfaction and presenteeism on the relationship between job stress and turnover intention among primary health care workers”*. International journal for equity in health, 22(1), 155.
- Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). *“Relax from job, Don't feel stress! The detrimental effects of job stress and buffering effects of coworker trust on burnout and turnover intention”*. Journal of Hospitality and Tourism Management, 45, 559-568.
- Peng, S., Zhang, J., Liu, X., Pei, M., Wang, T., & Zhang, P. (2023). *Job burnout and its influencing factors in Chinese medical staffs under China's prevention and control strategy for the COVID-19 pandemic*. BMC public health, 23(1), 284.

Pfeffer, J. (2007). "Human resources from an organizational behavior perspective: Some paradoxes explained". *Journal of Economic Perspectives*, 21(4), 115-134.

Putranti, H. R. D. (2022). *Turnover Intention*. Purbalingga: Eureka Media Aksara

Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). "Impact of work stress and job burnout on turnover intentions among hotel employees". *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(15), 9724.

Sadeghipour, N., Aghdam, B. H., & Kabiri, S. (2021). "Evaluation of burnout and job stress in care worker and comparison between front-line and second-line in care worker during coronavirus epidemic". *Health Science Journal*, 1-5.

Saleh, L. M., Russeng, S. S., & Tadjuddin, I. (2020). *Manajemen stres kerja (sebuah kajian keselamatan dan kesehatan kerja dari aspek psikologis pada ATC)*. Deepublish.

San Too, L., Spittal, M. J., Bugeja, L., Reifels, L., Butterworth, P., & Pirkis, J. (2019). "The association between mental disorders and suicide: a systematic review and meta-analysis of record linkage studies". *Journal of affective disorders*, 259, 302-313.

Sari, D. L., Storyna, H., Intan, R., Sinaga, P., Gunawan, F. E., Asrol, M., & Redi, A. P. (2021, July). "The effect of job stress to employee performance: Case study of manufacturing industry in Indonesia". In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 794, No. 1, p. 012085). IOP Publishing.

Sartika, D. (2023). *Stres Kerja*.

- Setyawan, I. R. (2002). "Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis: Repositioning Peran Perilaku Plus Kompetensi serta Peran SDM Strategis", dalam Soetjipto. *Budi, et. al.*
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., & Yulia, I. F. (2023). *Stres Kerja (Penanganan, Pengurangan, dan Kualitas Hidup)*.
- Suong, H. T. T. (2020). "Impacts of job stress and dissatisfaction on turnover intention. A critical analysis of logistics industry-evidence from Vietnam". *International Journal of Economics and Business Administration*, 8(4), 914-929.
- Tabac M. (2024). "The good side and the dark side off stress. The neuroscience behind it and it's impact on our cognitive performance." *Applied Pshychology*
- Tan, K. L., Sim, P. L., Goh, F. Q., Leong, C. M., & Ting, H. (2020). "Overwork and overtime on turnover intention in non-luxury hotels: do incentives matter?". *Journal of Hospitality and Tourism Insights*, 3(4), 397-414.
- The American Institute of Stress (AIS)*. (n.d.). "What is Stress?" Retrieved from stress.org: <https://www.stress.org/daily-life>
- Wardani, L. M. I., & Amalia, W. N. (2021). "Psychological Capital, Job Insecurity, dan Burnout". Penerbit NEM.
- Wijayanti, R. R., Malau, N. A., Sova, M., Ngii, E., Sugiri, T., Ardhiarisca, O., & Saidah, H. (2022). *Statistik Deskriptif*.
- World Health Organization*. (2018, May 28). "Burn-out an "occupational phenomenon": *International Classification of Diseases*". Retrieved

from who.int: [https://www.who.int/mental_ health/evidence/burn-out/en/](https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/)

Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). “*The influence of affective commitment, job satisfaction and job stress on turnover intention: A study of Nepalese bank employees*” *Review of Integrative Business and Economics Research*, 9, 88-98.



LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner

Yang terhormat,

Bapak/Ibu/Saudara/i

Di tempat

Perkenalkan, saya Florensia Marshanda Luna Almoza. Saya merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis dan Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir (skripsi) saya. Penelitian saya berjudul “Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Burnout* pada Karyawan di Perusahaan Penyedia Buku dan *Platform Pendidikan Digital*”

Saya selaku penulis memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/I untuk meluangkan waktu dalam pengisian kuesioner ini. Kuesioner ini dibuat semata-mata untuk kepentingan penelitian, sehingga saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Saya dapat menjamin kerahasiaan identitas dan setiap jawaban dari responden.

Demikian surat permohonan ini dibuat. Atas perhatian dan partisipasinya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Florensia Marshanda Luna Almoza

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Responden dapat memberikan jawaban dengan memilih salah satu jawaban yang mengacu pada teknik skala *likert* dan tertera di bawah setiap item kuesioner, yaitu:

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

Identitas responden dan semua informasi yang diberikan akan dijamin kerahasiaannya, oleh sebab itu dimohon untuk mengisi kuesioner dengan baik dan sebenar-benarnya.

I. Identitas Responden

Responden dimohon untuk dapat mengisi data identitas yang ada di bawah ini dengan mengisi dan memberi tanda centang () pada kotak yang akan dipilih.

1. Nama Responden :
2. Jenis Kelamin* : Laki-laki Perempuan
3. Umur* : ≤ 20 tahun 21-30 tahun
 > 31 tahun
4. Pendidikan Terakhir* : SMA/SMK Diploma
 S1/S2/S3
5. Masa Kerja* : < 2 tahun 2-5 tahun

> 5 tahun

6. Jabatan :

7. Bagian :

II. Kuesioner

Stres Kerja

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa kondisi di tempat kerja tidak menyenangkan karena adanya tekanan dari rekan kerja lain.					
2.	Saya merasa lelah dengan banyak dan beragamnya pekerjaan yang saya lakukan sehingga saya merasa bahwa pekerjaan tersebut mempengaruhi kondisi fisik dan emosional saya.					
3.	Saya merasa kesulitan dalam mengerjakan tugas atau pekerjaan dan membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada saya.					
4.	Saya merasa sulit untuk menyampaikan pendapat dan mengungkapkan perasaan saya kepada atasan tentang kondisi pekerjaan saya.					
5.	Saya sadar tidak bisa membagi waktu dengan baik dan sering menunda pekerjaan yang sulit,					

	sehingga memakan waktu lama dalam penyelesaiannya.					
6.	Saya melihat bahwa kinerja, keterampilan, dan kemampuan baik saya tidak mendapat pengakuan ataupun penghargaan dan tidak dimanfaatkan dengan baik dalam pekerjaan saya.					
7.	Saya merasa tidak dapat sepenuhnya bisa memanfaatkan keterampilan dan bakat yang saya miliki di tempat kerja.					

Sumber : *The Workplace Stress Scale*™ © 1978 The Marlin Company and the American Institute of Stress

Job Burnout

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya merasa terkuras secara emosional karena pekerjaan saya.					
2.	Saya merasa lelah di penghujung hari kerja.					
3.	Saya merasa lelah ketika bangun di pagi hari dan harus menjalani hari kerja berikutnya.					
4.	Bekerja dengan orang-orang yang berbeda sifat dan kepribadian sepanjang hari sebenarnya merupakan hal yang menegangkan bagi saya.					
5.	Saya merasa lelah karena pekerjaan saya.					

6.	Saya terkadang merasa frustrasi dengan pekerjaan saya.					
7.	Saya merasa saya terlalu bekerja terlalu keras dalam melakukan setiap pekerjaan saya.					

Sumber : *Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employeees (Wagih Salama et. al., 2022).*

Turnover Intention

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Jika saya diberikan pilihan untuk memilih pekerjaan lain, saya akan memilih untuk bekerja pada pekerjaan lain.					
2.	Saat ini, saya sedang mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan saya saat ini.					
3.	Saya berencana untuk mencari pekerjaan baru dalam waktu kurang atau lebih dari satu tahun dengan mencari informasi mengenai lowongan pekerjaan di tempat lain.					

Sumber : *Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employeees (Wagih Salama et. al., 2022).*

Lampiran 2

Surat Permohonan Izin Melakukan Penelitian

 **FAKULTAS BISNIS
DAN EKONOMIKA**
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

Nomor: 172/Pen/I
Lamp. : -
Hal : Ijin Penelitian, Permohonan Data

23 April 2024

Kepada
Yth. Pimpinan PT Intan Pariwara Edukasi
Jalan Ring Road Timur Nomor 21 RT 04, Wonocatur, Banguntapan
Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penulisan Skripsi yang berjudul "**Pengaruh Stress Kerja dan Job Burnout terhadap Tingkat Turnover Intention pada Karyawan**" yang dilakukan oleh mahasiswa kami dengan identitas:

Nama : Florensia Marshanda Luna Almoza
No Mahasiswa/Prodi: 200325485 /Manajemen
No Handphone : 085713455918

Kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan Ijin Penelitian kepada mahasiswa tersebut untuk mendapatkan data yang diperlukan.

Skripsi yang ditulis oleh mahasiswa ini merupakan karya ilmiah yang memiliki tujuan dan sifat keilmuan. Oleh karenanya tidak akan dipergunakan untuk hal-hal yang merugikan.

Atas perhatian dan bantuannya, kami mengucapkan terima kasih.

Dekan,


Wenerida Mahestu N. Krisjanti, SE., M.Sc., Ph.D.



Alamat
Kampus III Gedung Bonaventura
Jalan Babarsari 43 Yogyakarta 55281

URL
<https://fbe.uajy.ac.id>

Kontak
Telepon : +62-274-487711 ext. 3120, 3127
Fax : +62-274-485227
Surel : fbe@uajy.ac.id



Lampiran 3

Surat Keterangan Riset Penelitian



PT INTAN PARIWARA

Jalan Ki Hajar Dewantoro, Kotak Pos 111, Klaten 57438, Indonesia
Telp. (0272) 322441, Fax (0272) 322607
Email: cs@intanpariwara.co.id web: www.intanonline.com

SURAT KETERANGAN RISET PERUSAHAAN Nomor: 021/PIP/V/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini Manajer *Company Secretary* PT. Intan Pariwara, dengan ini menerangkan bahwa

Nama : Florensia Marshanda Luna Almoza

NPM : 200325485

Dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta Program Studi Manajemen, telah melakukan penelitian penulisan skripsi yang berjudul "Pengaruh Stres Kerja dan Job Burnout terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan" terhitung sejak 22 April 2024 sampai dengan 2 Mei 2024.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Klaten, 8 Mei 2024

Manajer *Company Secretary*

 **INTAN PARIWARA**

Febrianto Ahmad Fauzie, M.Si.

Lampiran 4 Data Hasil Kuesioner Penelitian

A. Pernyataan Variabel Stres Kerja (X)

JK	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Jabatan / Pekerjaan	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor	2	2	2	3	2	4	4
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Penulis dan Editor	2	5	5	3	2	1	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Manager	2	2	3	2	1	3	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Leader Fisika dan Informatika	2	4	3	2	1	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Manager	2	2	2	2	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staf	2	3	3	3	4	4	1
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Leader	3	3	2	3	2	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	2	5	4	4	4	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Manajer	1	3	2	2	1	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	2	4	4	3	3	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf Editor	3	3	4	3	3	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Manager	1	2	2	2	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Product leader kimia	3	5	3	5	3	3	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf	1	5	3	5	1	3	4
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	1	4	3	2	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Staff	1	2	2	2	3	2	4
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor pai	3	3	2	2	2	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor PAI	1	2	2	2	2	3	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staf	3	3	3	3	2	3	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf editor	2	4	3	1	2	2	1
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	staf	4	4	3	4	2	4	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor	4	3	4	3	3	3	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor Seni Teater	1	3	2	2	1	1	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	4	2	3	3	4	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	1	4	4	2	4	4	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	4	4	3	4	3	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	3	2	2	2	4	4
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staff	3	4	3	3	3	4	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Produce Lieder PP	5	3	3	1	4	2	2
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staf Editor	2	4	4	5	3	4	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Staf	1	3	3	3	2	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf Editor	3	4	4	3	3	3	3
P	> 31 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Sekretaris Produksi	5	5	1	5	1	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Karyawan Swasta	4	5	3	3	3	3	3
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor Fisika	2	3	4	3	1	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf	2	4	2	3	1	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	4	4	5	2	3	2	4
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	4	5	3	3	2	2	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf Editor	1	1	1	1	1	1	1
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	staf	2	3	4	2	3	2	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Product Manager	2	2	1	2	2	2	1
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Layouter	2	3	2	2	3	2	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	1	2	2	2	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf Editor	3	5	5	5	5	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	staf editor	5	4	2	2	2	5	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	1	4	2	2	2	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	2	4	3	2	2	3	2
P	> 31 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Staff	3	3	2	2	2	3	3
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Matematika	2	4	4	4	4	4	4
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Leader Editor Matematika	1	2	2	2	1	3	2
P	21-30 tahun	Diploma	2-5 tahun	staff	2	2	3	2	2	3	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	LEADER	1	1	2	2	1	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Manajer	2	4	4	2	2	1	2
P	21-30 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Staff	2	4	2	2	1	3	2
P	> 31 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Leader	2	2	3	2	2	2	2

B. Pernyataan Variabel *Job Burnout*

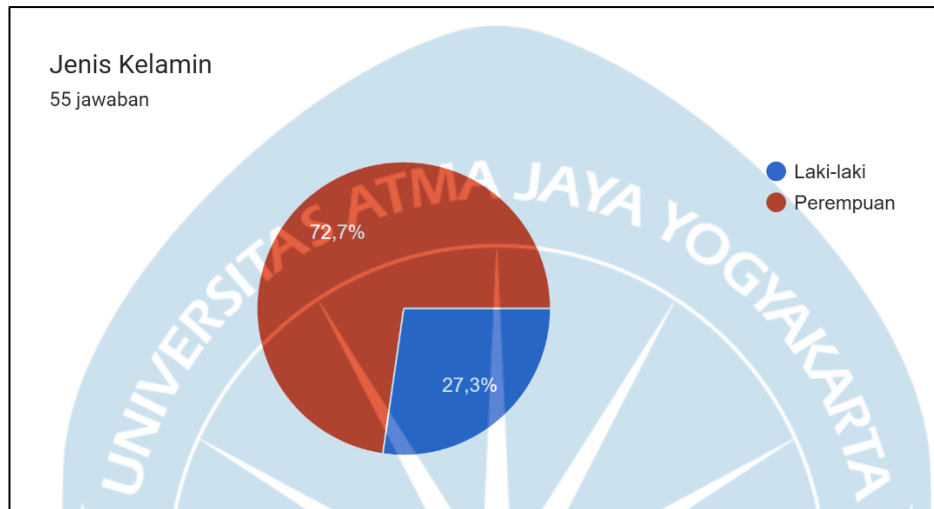
JK	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Jabatan / Pekerjaan	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor	3	4	4	3	3	3	3
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Penulis dan Editor	5	5	3	2	3	1	4
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Manager	2	2	2	2	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Leader Fisika dan Informatika	2	4	2	2	4	2	3
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Manager	2	2	3	2	3	2	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staf	4	3	2	2	2	3	4
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Leader	3	3	3	2	2	2	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	4	3	2	2	3	4	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Manajer	2	2	2	1	2	1	1
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	4	2	2	4	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf Editor	3	4	3	2	2	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Manager	2	2	1	2	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Product leader kimia	4	3	4	4	4	4	3
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf	4	4	2	2	3	3	4
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	4	3	3	3	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Staff	2	2	2	2	2	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor pai	2	3	2	2	2	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor PAI	2	2	2	2	2	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staf	3	3	3	4	3	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf editor	3	4	2	1	3	4	4
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	staf	3	3	3	2	3	4	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor	3	4	3	3	4	3	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor Seni Teater	2	3	2	1	3	2	3
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	4	3	1	3	2	4
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	4	3	2	1	3	3	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	4	4	2	2	2	4	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	2	2	3	2	3	3	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staff	3	3	2	2	3	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Produc Lieder PP	2	2	2	2	2	2	2
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staf Editor	4	4	5	1	4	5	4
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Staf	3	4	3	2	3	2	3
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staff Editor	4	4	4	3	3	4	4
P	> 31 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Sekretaris Produksi	4	4	4	1	3	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Karyawan Swasta	4	4	4	3	4	4	4
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor Fisika	3	4	2	4	3	2	5
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf	2	2	1	2	1	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	2	4	4	2	2	2	4
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	4	4	3	3	3	4	4
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf Editor	1	1	1	1	1	1	1
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	staf	3	4	3	3	3	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Product Manager	2	2	2	2	2	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Layouter	2	3	3	3	3	3	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	2	2	2	2	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf Editor	5	5	5	4	4	4	4
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	staf editor	4	4	2	2	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	4	4	4	2	4	4	4
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	4	2	3	3	4	4
P	> 31 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Staff	3	3	3	3	3	3	3
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Matematika	2	2	2	2	2	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Leader Editor Matematika	2	2	1	2	1	2	3
P	21-30 tahun	Diploma	2-5 tahun	staff	2	2	2	3	2	3	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	LEADER	1	1	2	1	2	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Manajer	2	3	2	2	1	2	3
P	21-30 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Staff	2	2	3	2	2	2	2
P	> 31 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Leader	2	2	2	2	2	2	2

C. Pernyataan Variabel *Turnover Intention*

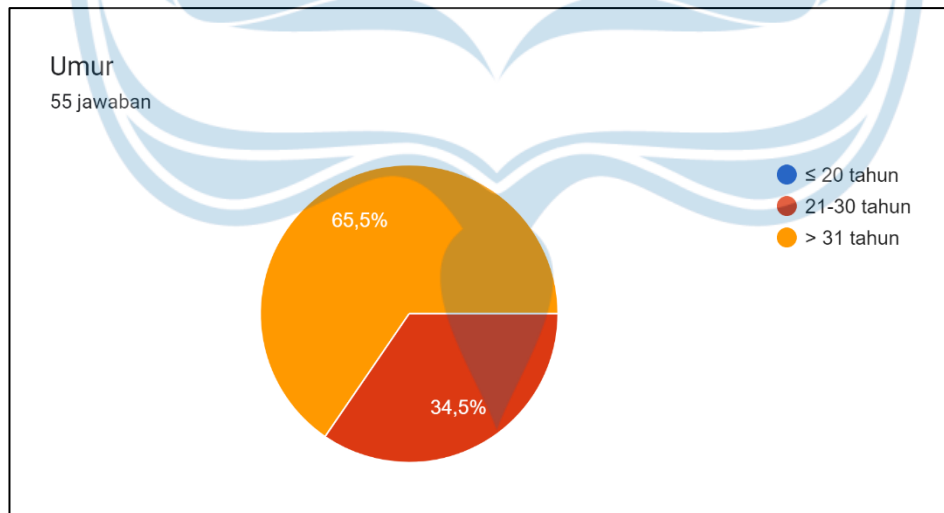
JK	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja	Jabatan / Pekerjaan	P1	P2	P3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor	5	3	3
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Penulis dan Editor	1	1	1
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Manager	2	1	1
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Leader Fisika dan Informatika	3	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Manager	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staf	3	5	5
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Leader	3	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	3	3	4
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Manajer	2	3	1
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf Editor	3	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Manager	3	3	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Product leader kimia	3	3	3
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf	4	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Staff	2	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor pai	2	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor PAI	3	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staf	3	3	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf editor	2	3	2
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	staf	4	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor	3	3	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor Seni Teater	3	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	2	2
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	4	3	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	4	3	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staff	4	3	4
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Produc Lieder PP	4	1	1
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Staf Editor	5	3	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Staf	3	3	3
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staff Editor	4	3	4
P	> 31 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Sekretaris Produksi	1	1	1
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Karyawan Swasta	3	3	3
L	21-30 tahun	S1/S2/S3	< 2 tahun	Editor Fisika	3	3	3
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf	1	1	1
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	3	3
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	3	1	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf Editor	1	1	1
P	21-30 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	staf	3	3	4
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Product Manager	2	2	1
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Layouter	3	2	3
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	2-5 tahun	Editor	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Staf Editor	5	5	5
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	staf editor	2	2	2
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	4	4	4
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor	3	3	3
P	> 31 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Staff	3	4	4
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Editor Matematika	2	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Leader Editor Matematika	2	1	1
P	21-30 tahun	Diploma	2-5 tahun	staff	2	2	1
P	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	LEADER	3	2	2
L	> 31 tahun	S1/S2/S3	> 5 tahun	Manajer	2	2	2
P	21-30 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Staff	3	2	2
P	> 31 tahun	SMA/SMK	> 5 tahun	Leader	2	2	2

Lampiran 5 Profil Responden

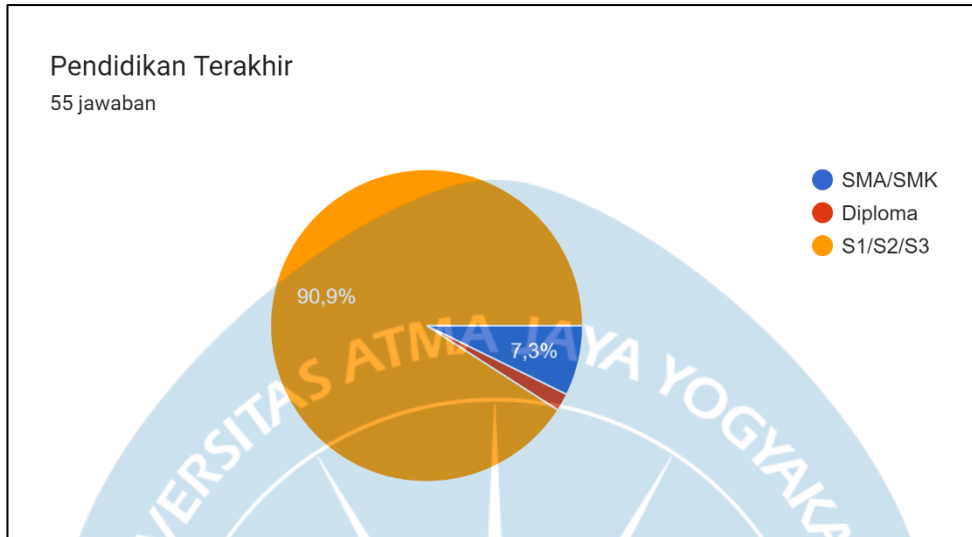
Jenis Kelamin



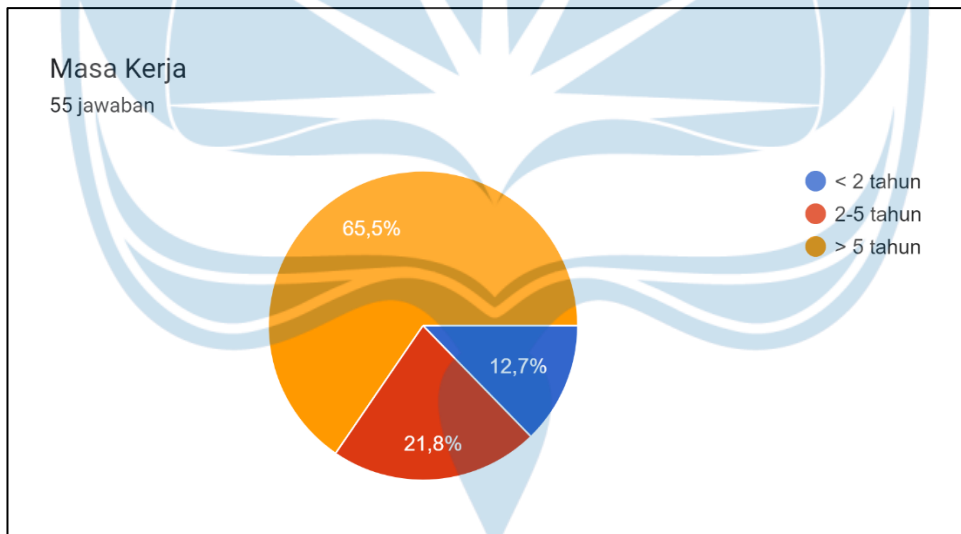
Usia



Pendidikan Terakhir



Masa Kerja



Lampiran 6 Statistik Deskriptif

Stres Kerja

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	55	1	5	2,31	1,120
X2	55	1	5	3,36	1,078
X3	55	1	5	2,85	1,008
X4	55	1	5	2,64	1,007
X5	55	1	5	2,29	,994
X6	55	1	5	2,64	,910
X7	55	1	4	2,40	,784
Total	55	7	29	18,49	4,417
Valid N (listwise)	55				

Job Burnout

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Z1	55	1	5	2,84	,958
Z2	55	1	5	3,11	,994
Z3	55	1	5	2,58	,937
Z4	55	1	4	2,18	,796
Z5	55	1	4	2,64	,825
Z6	55	1	5	2,69	,920
Z7	55	1	5	2,87	,883
Total	55	7	31	18,91	4,858
Valid N (listwise)	55				

Turnover Intention

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	55	1	5	2,84	,958
Y2	55	1	5	2,40	,915
Y3	55	1	5	2,42	1,031
Total	55	3	15	7,65	2,576
Valid N (listwise)	55				

Lampiran 7 Uji Instrumen

1. Variabel Stres Kerja

		Correlations							
		SK1	SK2	SK3	SK4	SK5	SK6	SK7	TOTAL
SK1	Pearson Correlation	1	.411**	.155	.249	.284*	.348**	.257	.627**
	Sig. (2-tailed)		.002	.257	.066	.036	.009	.058	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
SK2	Pearson Correlation	.411**	1	.476**	.585**	.314*	.194	.263	.748**
	Sig. (2-tailed)	.002		<.001	<.001	.019	.156	.052	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
SK3	Pearson Correlation	.155	.476**	1	.330*	.561**	.022	.239	.632**
	Sig. (2-tailed)	.257	<.001		.014	<.001	.873	.079	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
SK4	Pearson Correlation	.249	.585**	.330*	1	.274*	.379**	.352**	.711**
	Sig. (2-tailed)	.066	<.001	.014		.043	.004	.008	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
SK5	Pearson Correlation	.284*	.314*	.561**	.274*	1	.283*	.157	.650**
	Sig. (2-tailed)	.036	.019	<.001	.043		.036	.253	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
SK6	Pearson Correlation	.348**	.194	.022	.379**	.283*	1	.260	.543**
	Sig. (2-tailed)	.009	.156	.873	.004	.036		.056	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
SK7	Pearson Correlation	.257	.263	.239	.352**	.157	.260	1	.530**
	Sig. (2-tailed)	.058	.052	.079	.008	.253	.056		<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.627**	.748**	.632**	.711**	.650**	.543**	.530**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.756	8

2. Variabel Job Burnout

		Correlations							
		JB1	JB2	JB3	JB4	JB5	JB6	JB7	TOTAL
JB1	Pearson Correlation	1	.778**	.542**	.283*	.580**	.614**	.654**	.841**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001	.036	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
JB2	Pearson Correlation	.778**	1	.567**	.302*	.637**	.483**	.776**	.857**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001	.025	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
JB3	Pearson Correlation	.542**	.567**	1	.328*	.639**	.535**	.494**	.769**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001		.015	<.001	<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
JB4	Pearson Correlation	.283*	.302*	.328*	1	.328*	.331*	.297*	.517**
	Sig. (2-tailed)	.036	.025	.015		.014	.014	.028	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
JB5	Pearson Correlation	.580**	.637**	.639**	.328*	1	.605**	.546**	.805**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.014		<.001	<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
JB6	Pearson Correlation	.614**	.483**	.535**	.331*	.605**	1	.498**	.760**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.014	<.001		<.001	<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
JB7	Pearson Correlation	.654**	.776**	.494**	.297*	.546**	.498**	1	.800**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	.028	<.001	<.001		<.001
	N	55	55	55	55	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.841**	.857**	.769**	.517**	.805**	.760**	.800**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	<.001	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.788	8

3. Variabel Turnover Intention

		Correlations			
		TI1	TI2	TI3	TOTAL
TI1	Pearson Correlation	1	.562**	.633**	.825**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001	<,001
	N	55	55	55	55
TI2	Pearson Correlation	.562**	1	.840**	.900**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001	<,001
	N	55	55	55	55
TI3	Pearson Correlation	.633**	.840**	1	.934**
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001		<,001
	N	55	55	55	55
TOTAL	Pearson Correlation	.825**	.900**	.934**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	<,001	
	N	55	55	55	55

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	55	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	55	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.859	4

Lampiran 8
Analisis Regresi Linear Sederhana

1. Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model 1 : $Y = a + bX + c$

Variables Entered/Removed^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	STRES KERJA ^b		Enter

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.446 ^a	.199	.184	2.327

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	71.417	1	71.417	13.188	<.001 ^b
	Residual	287.019	53	5.415		
	Total	358.436	54			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION
b. Predictors: (Constant), STRES KERJA

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.841	1.362		2.085	.042
	STRES KERJA	.260	.072	.446	3.631	<.001

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

2. Pengaruh Stres Kerja (X) terhadap *Job Burnout* (Z)

$$\text{Model 2 : } Z = a + bX + c$$

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stres Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Job Burnout
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.483	.473	3.526

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	615.668	1	615.668	49.524	<.001 ^b
	Residual	658.878	53	12.432		
	Total	1274.545	54			

a. Dependent Variable: Job Burnout
b. Predictors: (Constant), Stres Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.775	2.064		2.314	.025
	Stres Kerja	.764	.109	.695	7.037	<.001

a. Dependent Variable: Job Burnout

3. Pengaruh *Job Burnout* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Model : $Y = a + bZ + c$

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Job Burnout ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. All requested variables entered.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.629 ^a	.396	.384	2.021

a. Predictors: (Constant), Job Burnout

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.899	1	141.899	34.731	<.001 ^b
	Residual	216.537	53	4.086		
	Total	358.436	54			

a. Dependent Variable: Turnover Intention
b. Predictors: (Constant), Job Burnout

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.345	1.105		1.218	.229
	Job Burnout	.334	.057	.629	5.893	<.001

a. Dependent Variable: Turnover Intention