

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI *BURNOUT* PADA KARYAWAN
INDUSTRI GARMEN DI KABUPATEN DEMAK**

Skripsi

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Mencapai Derajat Sarjana S1

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Meisyabela Ega Zahra

NIM : 30402200155

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

Persetujuan Penelitian Skripsi

PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI BURNOUT PADA KARYAWAN INDUSTRI GARMEN DI KABUPATEN DEMAK

Disusun Oleh :

Meisyabela Ega Zahra

NIM : 30402200155

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 11 Desember 2025

Pembimbing,



Erma Sri Hastuti, SE., M.M

NIK. 210421058

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI *BURNOUT* PADA KARYAWAN
INDUSTRI GARMEN DI KABUPATEN DEMAK**

Disusun Oleh :

Meisyabela Ega Zahra

30402200155

Semarang, 11 Desember 2025

Pembimbing



Erma Sri Hastuti, SE., M.M

NIK. 210421058

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 11 Desember 2025

Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M

NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Meisyabela Ega Zahra
NIM : 30402200155
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *BURNOUT* PADA KARYAWAN INDUSTRI GARMEN DI KABUPATEN DEMAK”**. Skripsi ini sepenuhnya merupakan karya asli peneliti sendiri, ditulis tanpa plagiarisme atau tindakan lain yang melanggar norma akademik dan etika. Peneliti menyatakan dengan penuh tanggung jawab bahwa jika dikemudian hari terbukti bahwa karya ilmiah ini melanggar prinsip kejujuran dan integritas akademik, maka bersedia menerima sanksi akademik maupun administratif.

Semarang, 11 Desember 2025

Yang Menyatakan,



Meisyabela Ega Zahra

NIM. 30402200155

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	: Meisyabela Ega Zahra
NIM	: 30402200155
Program Studi	: S1 Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyerahkan hasil karya ilmiah berupa Tugas Akhir Skripsi dengan judul :

**“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI *BURNOUT* PADA KARYAWAN
INDUSTRI GARMEN DI KABUPATEN DEMAK”.**

Dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan publikasinya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh- sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya tulis ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 11 Desember 2025

Yang Menyatakan,



Meisyabela Ega Zahra

NIM. 30402200155

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan industri garmen di Kabupaten Demak, dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Industri garmen merupakan sektor padat karya yang rentan terhadap tekanan kerja tinggi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta potensi *burnout* yang dapat meningkatkan intensi karyawan untuk keluar dari perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *explanatory research*. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 100 responden yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* dengan kriteria karyawan tetap yang memiliki masa kerja minimal satu tahun. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala likert, dan data dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, dan lingkungan kerja juga berpengaruh positif signifikan terhadap *burnout*. Selanjutnya, *burnout* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *burnout* sebagai variabel mediasi. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja serta semakin buruk kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi *burnout* yang dirasakan karyawan, sehingga turut meningkatkan *turnover intention*. Kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwa perusahaan perlu memperhatikan faktor stres kerja dan kualitas lingkungan kerja guna menekan tingkat *burnout* dan *turnover intention*. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk menciptakan kondisi kerja yang nyaman, mendukung, serta mampu meningkatkan retensi karyawan.

Kata Kunci: stres kerja, lingkungan kerja, *burnout*, *turnover intention*, industri garmen

ABSTRACT

The study aims to analyze the effect of work stress and work environment on turnover intention of garment industry employees in Demak Regency, with burnout as a mediating variable. The garment industry is a labor-intensive sector that is vulnerable to high work pressure, a less supportive work environment, and the potential for burnout that can increase employee intentions to leave the company. This study uses a quantitative approach with an explanatory research method. The sample in this study amounted to 100 respondents who were selected using a purposive sampling technique with the criteria of permanent employees who have a minimum work period of one year. Data collection was carried out through a questionnaire with a Likert scale, and the data was analyzed using the Partial Least Square (PLS) method. The results show that work stress has a positive and significant effect on burnout, and the work environment also has a positive and significant effect on burnout. Burnout was found to have a positive and significant effect on turnover intention. Furthermore, both work stress and work environment have positive and significant effects on turnover intention, directly and indirectly through burnout as a mediating variable. These findings indicate that higher levels of work stress and poorer work environments increase employee burnout, which subsequently strengthens turnover intention. The study concludes that companies need to pay greater attention to factors related to work stress and the quality of the work environment to reduce burnout and turnover intention. The findings are expected to serve as a basis for companies in formulating more effective human resource management strategies to create a supportive, comfortable work environment and improve employee retention.

Keywords: work stress, work environment, burnout, turnover intention, garment industry



UNISSULA
جامعة سلطان اجونغ الاسلاميه

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan anugerah serta melimpahkan rahmat dan hidayat-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *BURNOUT* PADA KARYAWAN INDUSTRI GARMEN DI KABUPATEN DEMAK”**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa banyak mendapatkan bimbingan, bantuan, dan dukungan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa syukur penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada :

1. Allah SWT atas karunia dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini dengan tepat waktu.
2. Ibu Erma Sri Hastuti, SE., M.M, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu serta bimbingan dalam penyelesaian skripsi.
3. Prof. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M, selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
5. Seluruh Dosen, Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNISSULA Semarang yang telah memberikan ilmu dan pengalaman yang sangat bermanfaat bagi penulis.
6. Kedua orang tua penulis, Ayah Yogo Susanto dan Ibu Nur Eliyana. Gelar sarjana ini penulis persembahkan kepada orang tua tercinta. Terima kasih atas segala kasih sayang, perjuangan, doa-doa hebat, dan atas setiap dukungan moril maupun materiil. Semoga ayah dan ibu selalu diberikan kesehatan, umur yang berkah dan senantiasa dalam lindungan Allah SWT.

7. Adik laki-laki penulis, M. Saddam Ega Angkasa yang selalu membuat penulis termotivasi untuk bisa terus belajar menjadi sosok kakak yang dapat memberikan pengaruh *positif*, baik dalam bidang akademik maupun non-akademik, serta berusaha menjadi panutan di masa yang akan datang kelak.
8. Para sahabat tercinta dan teman seperjuangan S1 Manajemen yang telah berjuang bersama.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu kelancaran pembuatan proposal ini baik langsung maupun tidak langsung.
10. Dan terakhir untuk penulis sendiri, Meisyabela Ega Zahra, terima kasih telah menjadi pribadi yang kuat dan penuh semangat. Terima kasih telah berjuang sampai detik ini melawan rasa lelah, di tengah proses penyusunan dan rasa tidak percaya diri sehingga akhirnya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mengakui masih banyak kekurangan. Baik dari sumber, referensi, maupun penulisan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun untuk menjadikan karya ini lebih baik lagi dan memberikan informasi yang bermanfaat.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Semarang, 11 Desember 2025



Meisyabela Ega Zahra

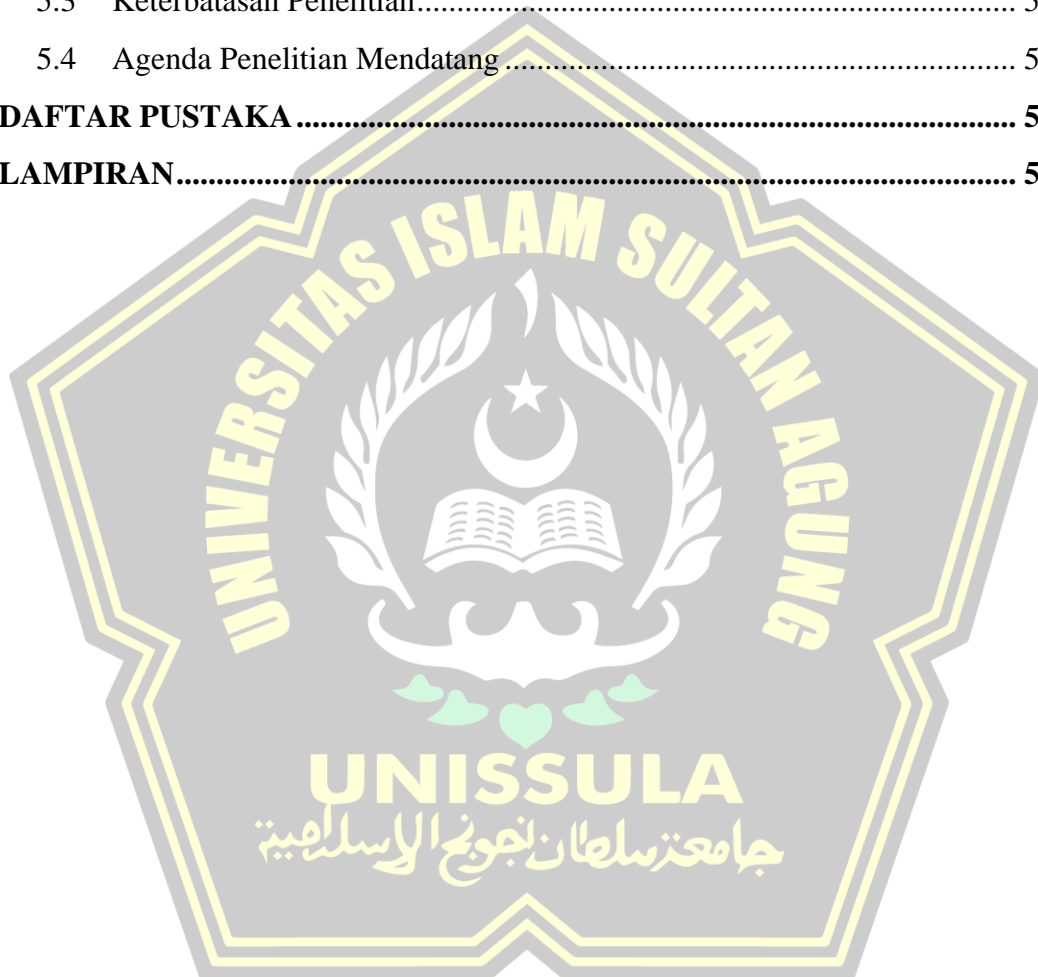
NIM. 30402200155

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Variabel - Variabel Penelitian.....	8
2.1.1 <i>Turnover Intention</i>	8
2.1.2 <i>Burnout</i>	10
2.1.3 Stres Kerja.....	11
2.1.4 Lingkungan Kerja.....	14
2.2 Pengembangan Hipotesis	15
2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	15
2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Burnout</i>	16
2.2.3 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	16
2.2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	17
2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	18
2.3 Model Empirik	19

BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Jenis Penelitian.....	20
3.2 Populasi dan Sampel.....	20
3.3 Sumber dan Jenis Data.....	21
3.4 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.5 Variabel dan Indikator	23
3.5.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	23
3.6 Teknik Analisis Data.....	25
3.6.1 Outer Model Evaluation.....	25
3.6.2 Inner Model Evaluation.....	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	28
4.1 Karakteristik Responden.....	28
4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden	28
4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden.....	28
4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Karyawan.....	29
4.2 Analisis Data.....	30
4.2.1 Analisis Deskriptif	30
4.2.2 Statistik Deskriptif Stres Kerja.....	30
4.2.3 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja	32
4.2.4 Statistik Deskriptif <i>Burnout</i>	33
4.2.5 Statistik Deskriptif <i>Turnover Intention</i>	34
4.3 Hasil Penelitian	35
4.3.1 Analisis <i>Outer Model</i>	35
4.3.2 Analisis <i>Inner Model</i>	39
4.3.3 Uji Hipotesis.....	41
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	43
4.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Burnout</i>	43
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Burnout</i>	44
4.4.3 Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	44
4.4.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	45

4.4.5	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i>	46
4.4.6	Pengaruh Lingkunga Kerja terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Burnout</i>	47
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		49
5.1	Kesimpulan	49
5.2	Implikasi Manajerial	51
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	51
5.4	Agenda Penelitian Mendatang	52
DAFTAR PUSTAKA		53
LAMPIRAN.....		59



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Variabel dan Indikator	23
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	28
Tabel 4.2 Usia Responden.....	29
Tabel 4.3 Masa Kerja Responden.....	29
Tabel 4.4 Kategori nilai <i>mean</i> jawaban responden	30
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif Stres Kerja (X1)	31
Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja (X2).....	32
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif <i>Burnout</i> (Z)	33
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif <i>Turnover Intention</i> (Y).....	34
Tabel 4.9 Uji <i>Convergent Validity</i>	37
Tabel 4.10 Uji <i>Average Variance Extrated</i> (AVE).....	38
Tabel 4.11 Uji <i>Discriminant Validity</i>	38
Tabel 4.12 Uji <i>Reliability</i>	39
Tabel 4.13 <i>R-Square</i>	40
Tabel 4.14 <i>F-Square</i>	40
Tabel 4.15 <i>Path Coefficient</i>	41
Tabel 4.16 <i>Specific Indirect Effects</i>	42

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama	4
Gambar 1.2 Karakteristik Pengangguran	5
Gambar 2.1 Model Empirik	19
Gambar 4.1 <i>Outer</i> Model PLS Algorithm.....	36



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian Skripsi	59
Lampiran 2. Data Hasil Penelitian	64



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dan tak terpisahkan dari organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sebagai penggerak utama, SDM menentukan perkembangan dan keberhasilan organisasi (Ahdiyat, 2023). Kontribusi SDM mencakup pemikiran dan tindakan karyawan yang memengaruhi operasional dan tujuan perusahaan, baik staf berpengalaman maupun seluruh karyawan yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan (Dr. Rostini et al., 2022). Untuk mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan SDM yang sesuai dan mampu melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, perusahaan harus mengelola SDM secara strategis agar mendapatkan tenaga kerja berkualitas sesuai kebutuhan. Manajemen SDM yang baik membantu mengevaluasi kontribusi karyawan dan mendukung perusahaan dalam mengatasi masalah maupun berkembang. Selain itu, perusahaan perlu menjaga kualitas SDM, berinvestasi dalam pelatihan dan pengembangan, serta memperhatikan kesejahteraan karyawan agar mereka loyal dan tidak berpindah (Derrick, 2020).

Fenomena *turnover intention* menurut (Suyono et al., 2020) adalah masalah ketenagakerjaan yang berbahaya, karena karyawan mulai kehilangan motivasi dengan pekerjaan mereka, tidak fokus bekerja, dan loyalitas mereka menurun. Sehingga karyawan memiliki keinginan untuk menemukan alternatif lain di tempat kerja. Kondisi tersebut mendorong peningkatan niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. *Turnover intention* ini disebabkan oleh bagaimana karyawan melihat kesinambungan hubungan mereka dengan perusahaan tidak melihat harapan yang pasti atas masa depan mereka (Barage & Sudarusman, 2022). Suatu niat karyawan atau keinginan karyawan untuk berpindah dari pekerjaan lamanya ke tempat pekerjaan yang baru secara sukarela dikarenakan untuk mendapatkan pekerjaan yang dirasakan lebih baik sesuai keinginan karyawan tersebut (Sundari & Meria, 2022). Hal ini dapat menjadi masalah serius bagi perusahaan atau organisasi, khususnya karyawan yang keluar adalah karyawan yang memiliki keahlian, keterampilan, berpengalaman atau posisi penting yang bekerja di perusahaan.

Situasi ini tentu saja dapat mempengaruhi efektivitas perusahaan (Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, 2020).

Stres kerja adalah satu faktor yang dianggap sebagai determinan *turnover intention*. Stres kerja merupakan tantangan yang penting untuk diperhatikan perusahaan terutama keterkaitannya dengan *turnover intention*. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan tanpa dilakukan secara serius oleh perusahaan membuat karyawan tertekan dan frustrasi. Ini menyebabkan karyawan tidak dapat bekerja secara optimal. Dalam jangka panjang, karyawan yang tidak dapat menahan stres kerja tidak lagi dapat bekerja di perusahaan. Pada tahap yang semakin serius, stres kerja dapat menyebabkan karyawan sakit dan mengarah untuk mengundurkan diri dari perusahaan (Muslim, 2022). Jika stres kerja tidak segera diatasi, maka dapat menyebabkan timbulnya *burnout* (Putrihadiningrum et al., 2021).

Lingkungan kerja juga merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi *turnover intention*. Lingkungan kerja di sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik, tetapi di lingkungan itu memberi kesan menyenangkan, aman, damai, dan karyawan merasa betah bekerja di lingkungan tersebut (Aulia et al., 2021). Segala kegiatan yang dilakukan oleh manusia tidak dapat dipisahkan dari lingkungan sekitarnya sebagai makhluk hidup, dan manusia secara naluriah mencoba beradaptasi dengan lingkungan dan kondisi kerja di sekitarnya. Karyawan selalu berkomunikasi dengan lingkungan mereka. Ini yang di sebut dengan lingkungan kerja (Nursalimah & Oktafien, 2023). Lingkungan kerja adalah sebagai salah satu kondisi di mana pekerjaan karyawan dapat terpengaruh, karyawan yang bekerja di lingkungan yang baik akan terdorong melakukan tanggung jawab dengan baik, sedangkan karyawan yang bekerja di lingkungan kurang baik maka hasil yang di dapat kurang maksimal dan tidak sesuai keinginan pada perusahaan (Krismoko, 2024). Lingkungan kerja yang tidak kondusif menyebabkan karyawan jenuh dan mendorong karyawan untuk melakukan *turnover intention* (Gani et al., 2022).

Burnout merupakan kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental akibat tekanan kerja berkepanjangan. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada penurunan produktivitas individu, tetapi juga dapat merusak hubungan kerja dan meningkatkan *turnover intention*. (Bai et al., 2023). Akibat dari *burnout* itu sendiri

dapat terjadi dalam bentuk kinerja yang buruk dan produktivitas rendah. *Burnout* dialami oleh banyak karyawan yang merasakan kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dapat menyebabkan kehilangan energi. Selain itu karyawan yang mengalami *Burnout* akan kehilangan komitmen mereka, dan mengurangi motivasi mereka dari waktu ke waktu yang menyebabkan karyawan untuk melakukan *turnover intention* (Oktariana & Hidayat, 2021).

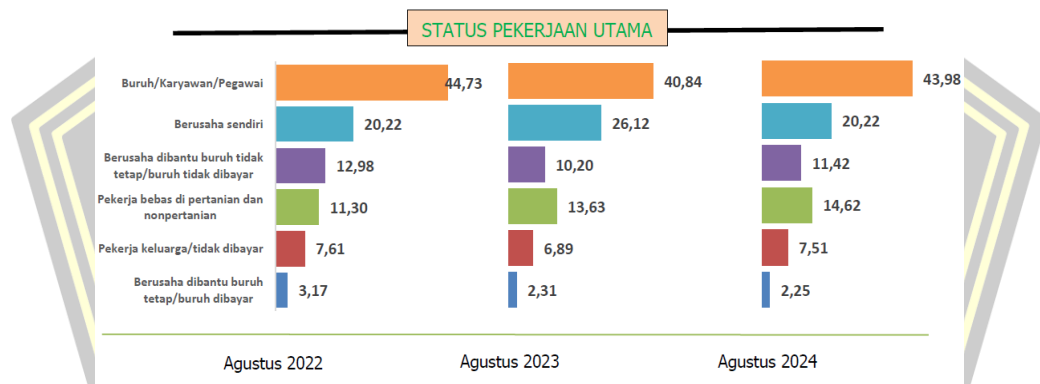
Terdapat perbedaan hasil penelitian terdahulu tentang *turnover intention* dengan variabel stres kerja dan lingkungan kerja. Berdasarkan penelitian sebelumnya ada beberapa perbedaan dari hasil penelitian yang membahas stres kerja terhadap *turnover intention*. Menurut penelitian (Parashakti & Apriani, 2021) stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT Daya Eka Samudera Jakarta. Hal ini berarti apabila tingkat stres kerja tinggi maka *turnover intention* juga semakin tinggi. Sedangkan menurut hasil (Sari Dewi et al., 2023) diketahui bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada PT. Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Ternate. Hal ini berarti stres kerja kurang kuat dalam mempengaruhi *turnover intention*.

Sedangkan pada (Hidayati & Rizalti, 2021) variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. Artinya semakin buruk lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat *turnover intention* karyawan pada perusahaan tersebut. Sedangkan (Fina Febiyana et al., 2023) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* pada karyawan PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi. Indikasi dari hasil tersebut yaitu apabila lingkungan kerja di PT Duta Sahaja Indonesia Cabang Bekasi semakin baik atau meningkat, maka *turnover intention* atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan akan menurun.

Dalam penelitian, penulis mengambil objek pada karyawan perusahaan garmen di Kabupaten Demak. Industri garmen merupakan salah satu sektor padat karya yang sangat rentan terhadap tekanan kerja. Kondisi kerja yang monoton, target produksi tinggi, dan jam kerja panjang dapat menimbulkan stres berkepanjangan dan *burnout*. Tidak jarang, para pekerja menghadapi kondisi kerja

yang kurang layak, meskipun perusahaan memperoleh keuntungan yang besar. Situasi ini tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga kestabilan psikologis karyawan dan keberlangsungan industri secara umum. Di tengah meningkatnya kesadaran konsumen terhadap isu sosial, penting untuk memahami fenomena gap ini dan dampaknya terhadap pekerja, perusahaan, dan masyarakat.

Di Provinsi Jawa Tengah, industri garmen termasuk dalam sektor industri pengolahan yang menyerap sekitar 20,90% dari total penduduk bekerja menurut data BPS Agustus 2024. Kabupaten Demak merupakan salah satu wilayah di Jawa Tengah yang memiliki sektor industri pengolahan sebagai penyumbang lapangan kerja yang cukup besar. Salah satu sub sektor yang cukup menonjol adalah industri garmen, yang menyerap ribuan tenaga kerja setiap tahunnya.



Gambar 1.1 Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama

Sumber: BPS Kabupaten Demak 2024

Berdasarkan data BPS tahun 2024, status pekerjaan utama penduduk Kabupaten Demak dalam tiga tahun terakhir menunjukkan fluktuasi yang signifikan. Pada Agustus 2022, persentase penduduk yang bekerja sebagai buruh/karyawan/pegawai mencapai 44,73%, namun mengalami penurunan pada Agustus 2023 menjadi 40,84%, sebelum akhirnya kembali meningkat menjadi 43,98% pada Agustus 2024. Meskipun angka tersebut menunjukkan adanya pemulihan dalam sektor pekerjaan formal, fluktuasi ini mencerminkan adanya ketidakstabilan dalam dunia kerja. Sebagai bagian dari kelompok buruh/karyawan, pekerja industri garmen sangat mungkin terdampak secara ekonomi maupun psikologis oleh ketidakpastian tersebut.

Hal ini mencerminkan bahwa banyak masyarakat di Kabupaten Demak menggantungkan penghidupannya pada pekerjaan formal di sektor padat karya, seperti industri garmen, yang sering kali memiliki sistem kerja yang ketat dan lingkungan kerja yang kurang fleksibel. Dalam kondisi ini, munculnya stres kerja dan *burnout* menjadi fenomena yang tidak bisa dihindari, apalagi ketika perusahaan tidak memiliki strategi manajemen stres atau keseimbangan kerja yang baik.

Karakteristik Pengangguran	2021 persen	2022 persen	2023 persen	2024 persen	Ags 2023–Ags 2024 persen poin
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Tingkat Pengangguran					
Terbuka (TPT)	5,28	6,11	5,38	4,75	-0,63
TPT Menurut Jenis Kelamin					
- Laki-Laki	6,07	5,47	4,55	5,24	0,69
- Perempuan	4,08	7,08	6,59	4,02	-2,57
TPT Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan					
SD ke Bawah	2,46	3,41	4,19	1,85	-2,34
Sekolah Menengah Pertama	6,18	6,87	4,19	4,27	0,08
Sekolah Menengah Atas	7,50	10,15	7,43	7,23	-0,20
Sekolah Menengah Kejuruan	12,59	8,56	8,44	8,48	0,04
Diploma I/II/III	5,84	0,00	0,00	4,95	4,95
Diploma IV/S1/S2/S3	1,11	3,81	7,51	6,00	-1,51

Gambar 1.2 Karakteristik Pengangguran

Sumber: BPS Kabupaten Demak 2024

Kabupaten Demak menunjukkan dinamika angka pengangguran yang cukup kompleks dalam beberapa tahun terakhir. Data dari 2021 hingga 2024 menunjukkan bahwa meskipun angka pengangguran terbuka secara keseluruhan mengalami penurunan, angka pengangguran di kalangan lulusan pendidikan vokasional seperti Diploma I/II/III justru meningkat drastis sebesar 4,95%. Di sisi lain, lulusan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), yang banyak diserap oleh industri garmen, tetap menunjukkan angka pengangguran yang tinggi dan stabil (8,48% pada 2024). Fenomena ini mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara keterampilan lulusan dengan kebutuhan industri, potensi masalah dalam ketahanan kerja, khususnya di sektor-sektor padat karya seperti industri garmen.

Meskipun data spesifik mengenai tingkat stres, *burnout*, maupun *turnover intention* di industri garmen Kabupaten Demak masih terbatas, dinamika ketenagakerjaan tersebut menunjukkan adanya potensi tekanan psikologis pada karyawan. Ketidakcocokan antara keterampilan lulusan dan kebutuhan industri, serta beban kerja yang tinggi, menjadikan fenomena stres dan *burnout* tidak terhindarkan.

Kondisi-kondisi tersebut menunjukkan bahwa pekerja, khususnya di sektor padat karya seperti garmen, berpotensi mengalami tekanan kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Hal ini dapat berdampak pada meningkatnya tingkat burnout, yang pada akhirnya memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji **PENGARUH STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* MELALUI *BURNOUT* PADA KARYAWAN INDUSTRI GARMEN DI DEMAK**. Oleh karena itu, burnout dapat berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, yang menjadikan pentingnya penelitian ini dilakukan secara lebih mendalam, khususnya di sektor industri padat karya seperti garmen.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak?
3. Bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak?
4. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak

2. Mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *burnout* pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak
3. Mengkaji bagaimana pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak
4. Menganalisis bagaimana pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak
5. Menilai bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan industri garmen di Kabupaten Demak

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti mengenai dinamika *turnover intention* serta faktor-faktor penyebabnya. Penelitian ini diharapkan menjadi bekal pengetahuan dalam menghadapi permasalahan serupa di dunia kerja dimasa mendatang. Selain itu, penelitian ini berguna sebagai syarat akademisi untuk menyelesaikan Strata 1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sultan Agung Semarang.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan yang bertujuan mengurangi *turnover intention*, khususnya melalui pengelolaan stres kerja dan perbaikan lingkungan kerja.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya mengenai manajemen sumber daya manusia, khususnya yang mengkaji hubungan antara stres kerja, *burnout*, lingkungan kerja, dan *turnover intention*.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Variabel - Variabel Penelitian

2.1.1 *Turnover Intention*

Menurut pendapat (Onsardi & Finthariasari, 2022) dalam bukunya mengatakan *turnover intention* bermakna keinginan untuk keluar dari tempat kerja saat ini dan mencari pekerjaan baru. *Turnover intention* menurut (Jahya et al., 2020) adalah kecenderungan karyawan untuk menemukan pekerjaan lain di tempat kerja dalam waktu entah tiga bulan, enam bulan hingga dua tahun yang akan datang. Secara umum, perusahaan tentu menghadapi permasalahan keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya karena karyawan memiliki harapan dan tujuan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Turnover intention* dapat diartikan sebagai keinginan untuk mengucapkan selamat tinggal pada pekerjaan. Tingkat *turnover intention* yang tinggi umumnya dinyatakan buruk dan dianggap mahal karena mengancam kualitas (Salama et al., 2022).

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan *turnover intention* dalam penelitian ini adalah keinginan bagi karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka dan menemukan pekerjaan baru di tempat lain. Keinginan ini muncul karena karyawan memiliki harapan dan tujuan yang tidak terpenuhi dalam pekerjaan mereka saat ini. Semakin tinggi niat untuk keluar, semakin buruk dampaknya pada perusahaan.

Indikator yang digunakan untuk mengukur variabel *turnover intention* pada penelitian ini akan diadopsi dari penelitian (Aulia et al., 2019) , antara lain meliputi:

1. Terlambat masuk kerja

Karyawan yang sudah berniat keluar cenderung kurang disiplin selama jam kerja, kedatangan sering terlambat. Ini menunjukkan mereka sudah mulai kehilangan komitmen dan tanggung jawab atas pekerjaan.

2. Tidak hadir rapat atau kegiatan

Karyawan mulai menarik diri dari kegiatan penting di perusahaan. Ketidakhadiran di pertemuan dan kegiatan lainnya mencerminkan penurunan kepedulian dan rasa kepemilikan organisasi.

3. Kinerja menurun

Antusiasme dan fokus kerja ikut menurun. Akibatnya, kualitas dan kuantitas pekerjaan berkurang, menghasilkan hasil optimal yang buruk.

Menurut (Sofyandi, 2008) ada beberapa indikator seorang karyawan meninggalkan pekerjaannya, antara lain :

1. Pindah ke tempat lain

Karyawan memiliki keinginan untuk beralih ke perusahaan lain untuk jalur karier yang lebih menjanjikan dan suasana tempat kerja baru yang lebih tepat karena peluang gaji lebih baik.

2. Kesehatan yang kurang baik

Biasanya kesehatan yang menurun merupakan alasan mengapa karyawan berhenti bekerja. Adanya penyakit serius sehingga mereka tidak mampu melanjutkan pekerjaannya.

3. Pendapatan yang tidak sesuai

Umumnya seorang karyawan merasa pendapatan dan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan, kebutuhan hidup, dan harapan mereka. Sehingga memutuskan untuk meninggalkan perusahaan.

4. Pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang dan keahlian

Pekerjaan yang dijalani kurang sesuai dengan pendidikan dan minat mereka, kondisi ini membuat mereka kesulitan untuk berkembang. Sehingga timbul keinginan mencari pekerjaan yang sesuai kompetensi mereka.

5. Lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Hubungan antara rekan kerja yang kurang mendukung, gaya kepemimpinan, maupun budaya organisasi mempengaruhi kenyamanan lingkungan di tempat kerja.

Berdasarkan beberapa indikator di atas, maka dapat di simpulkan indikator *turnover intention* yaitu terlambat masuk kerja, kinerja menurun, pindah ke tempat lain, pendapatan tidak sesuai.

2.1.2 Burnout

Penelitian (Parashakti & Ekhsan, 2022) menggambarkan burnout adalah jenis kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang bekerja terlalu intens, setia dan konsisten, bekerja terlalu panjang dan lama serta dianggap sebagai kebutuhan dan harapan mereka sebagai hal yang kedua. Maslach (Felix Chandra, 2024) *burnout* adalah suatu keadaan kelelahan secara fisik, emosional, dan psikologis yang terjadi akibat keterlibatan berkepanjangan dalam situasi kerja yang menuntut secara emosional. *Burnout syndrome* merupakan sebuah kondisi ketika seseorang merasa stres berat dengan pekerjaannya (Dewi Zuniawati, 2022). *Burnout* juga didefinisikan sebagai sindrom kelelahan emosional, fisik, dan mental ditunjang oleh perasaan rendahnya *self esteem* dan *self efficacy*, yang dikarenakan penderitaan stres yang intens dan berkepanjangan. *Burnout* dapat muncul akibat dari kondisi internal seseorang yang diperparah dengan faktor lingkungan berupa stres yang berlarut-larut.

Berdasarkan uraian di atas, *burnout* adalah penyakit kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh stres dan stres jangka panjang. Kondisi ini sering terjadi ketika seseorang bekerja terlalu keras dan panjang, menyebabkan kebutuhan pribadi diabaikan, kelelahan berlebihan, harga diri rendah, dan pengurangan efektivitas pemicu kerja. Burnout tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal, tetapi diperburuk oleh faktor -faktor lingkungan tekanan.

Menurut (Maulidah et al., 2022) indikator Burnout adalah sebagai berikut:

1. Kelelahan fisik

Ditandai dengan kelelahan panjang. Keadaan di mana merasakan penurunan stamina dan energi secara berkelanjutan sehingga sulit menjalankan tugas secara optimal.

2. Kelelahan mental

Kelelahan dirasakan sesuai dengan kegiatan tertentu yang ditandai oleh kurangnya kemampuan untuk berpikir, berkonsentrasi, dan tekanan psikologis.

3. Kurangnya aktualisasi diri

Persepsi individu bahwa dirinya kurang mampu mencapai tujuan pekerjaan secara efektif, sehingga merasa kurang puas dan berharga dalam pekerjaannya.

4. Kelelahan emosional

Merupakan perasaan terkuras secara emosional. Sehingga berakibat kehilangan semangat dan motivasi dalam bekerja.

5. Depersonalisasi.

Kecenderungan karyawan untuk bersikap memandang rendah, sinis terhadap orang lain di lingkungan kerja, menjaga jarak emosional, dan memperlakukan orang lain secara impersonal sebagai respons terhadap stres kerja yang berkepanjangan.

Berdasarkan indikator di atas, maka dapat di simpulkan indikator *burnout* yaitu kelelahan fisik, kelelahan mental, kurangnya aktualisasi diri, kelelahan emosional, depersonalisasi.

2.1.3 Stres Kerja

Stres kerja adalah hubungan ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikologis pada pekerja, memungkinkan mereka untuk mempengaruhi emosi, proses pemikiran dan kondisi atau kata lain, stres kerja adalah perasaan depresi yang dialami oleh karyawan ketika berhadapan dengan pekerjaan mereka (Muslim, 2022). Stres kerja dalam sebuah organisasi menjadi gejala yang penting untuk diamati sejak mulai timbulnya tuntutan untuk efisien dalam melakukan pekerjaan ('Ammar & Geoffrey, 2023). Menurut (Christy & Amalia, 2018), stres kerja pegawai adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta di karakteristik oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah keadaan ketegangan fisik dan psikologis yang dipikirkan karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan mereka dan dengan demikian mempengaruhi emosi, pola pikir, dan fungsi normal mereka. Stres ini terjadi ketika pekerja terpapar beban kerja dan menekan mereka untuk bekerja lebih efisien untuk memaksa mereka beradaptasi dan menyimpang dari kondisi penyeimbangan sebelumnya.

Menurut (Chandra & Adriansyah, 2019) menyebutkan ada beberapa indikator-indikator stres kerja di antaranya:

1. Konflik peran

Konflik muncul ketika terdapat perbedaan antara harapan perusahaan dan kemampuan atau pemahaman karyawan dalam menjalankan tugas. Hal ini dapat menimbulkan tekanan psikologis karena karyawan merasa tuntutan yang diberikan tidak sesuai dengan kenyataan yang mereka hadapi di lapangan.

2. Ambiguitas peran

Ambiguitas terjadi saat peran atau tanggung jawab yang harus dijalankan oleh karyawan tidak dijelaskan secara rinci. Akibatnya, karyawan merasa bingung mengenai apa yang sebenarnya diharapkan dari mereka, yang pada akhirnya dapat memicu stres dalam bekerja.

3. Beban kerja berlebihan

Beban kerja yang terlalu tinggi, baik dari segi jumlah maupun kompleksitas tugas, dapat menyebabkan tekanan jika waktu dan sumber daya yang tersedia tidak memadai. Pekerjaan yang menumpuk dan tenggat waktu yang sempit sering kali menjadi pemicu utama stres dalam lingkungan kerja.

4. Tanggung jawab berat

Tingkat tanggung jawab yang tinggi, terutama jika tidak sebanding dengan wewenang atau dukungan yang diberikan, juga menjadi salah satu penyebab stres. Karyawan dapat merasa terbebani apabila harus

mengambil keputusan penting atau menangani tugas besar tanpa dukungan yang cukup dari atasan atau rekan kerja.

Adapun pendapat lain dari (Wulandari et al., 2020) indikator-indikator dari stres kerja adalah :

1. Tuntutan atau tekanan dari atasan

Karyawan sering kali menghadapi tekanan dari atasan untuk memenuhi target produksi harian. Atasan menuntut agar pekerjaan diselesaikan cepat dan tepat, sehingga karyawan merasa terdesak dan cemas untuk mencapai hasil sesuai standar.

2. Ketegangan dan kesalahan

Ketegangan bisa timbul akibat pengawasan ketat dan prosedur kerja yang harus diikuti secara presisi. Jika karyawan melakukan kesalahan, mereka berisiko menimbulkan kerusakan mesin, cacat produk, bahkan kecelakaan kerja, sehingga memunculkan rasa tegang dan waswas selama bekerja.

3. Jumlah pekerjaan yang berlebihan

Banyaknya pesanan dan target produksi membuat karyawan harus menangani tugas-tugas dalam jumlah banyak sekaligus. Beban kerja yang melebihi kapasitas membuat mereka kelelahan dan sulit untuk beristirahat di sela-sela jam kerja.

4. Tingkat kesulitan pekerjaan

Tidak semua pekerja sudah menguasai seluruh prosedur teknis dan peralatan di pabrik. Pekerjaan menjadi lebih sulit bila karyawan harus menangani mesin baru, produk baru, atau harus beradaptasi cepat dalam situasi perubahan alur kerja, sehingga memunculkan stres.

5. Ketersediaan waktu

Waktu yang tidak profesional untuk menyelesaikan pekerjaan target produksi di pabrik sering kali ketat dan harus diselesaikan dalam waktu singkat, bahkan di luar jam kerja normal. Akibatnya, karyawan harus lembur hingga larut malam atau harus bekerja lebih cepat tanpa

memperhatikan standar waktu istirahat, sehingga mereka merasa tertekan dan kelelahan.

Berdasarkan indikator di atas, maka dapat di simpulkan indikator stres kerja yaitu ambiguitas peran, beban kerja berlebihan, tanggung jawab berat, tuntutan dari atasan, tingkat kesulitan pekerjaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Secara umum, lingkungan kerja adalah tempat seseorang melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja meliputi keadaan di sekitarnya di mana seseorang merasa sedang bekerja, dan sangat penting untuk dipertimbangkan. Karena setiap orang tentunya tidak dapat bisa dipisahkan dari tempat kerja mereka (Marisyah, 2022). Adapun sesuai pendapat yang dikemukakan oleh (Irwan et al., 2022) mengatakan lingkungan kerja yaitu di mana seorang karyawan melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Adanya lingkungan kerja yang optimal serta dapat menciptakan suasana dengan rasa aman dan kondusif dapat memengaruhi emosional seorang karyawan. Ketika mereka senang dengan lingkungan kerja yang tersedia maka dapat meningkatkan rasa optimisme dan tingkat loyalitas terhadap pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dan keadaan di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan mendukung emosi positif, meningkatkan rasa optimis, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Handayani, 2016) ada 3 antara lain:

1. Suasana kerja

Kondisi yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut .

2. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja.

Berdasarkan beberapa indikator di atas, maka dapat di simpulkan indikator lingkungan kerja yaitu suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja.

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*

Stres kerja adalah salah satu faktor utama yang mempengaruhi terjadinya kelelahan di antara karyawan. Tekanan psikologis menjadi lebih besar ketika beban kerja meningkat dan persyaratan tugas yang kompeten karyawan tidak berdamai. Stres kerja terus menerus tanpa adanya mekanisme koping yang tepat telah membuat karyawan mengalami kelelahan emosional karena mereka mengalami perasaan sinis tentang pekerjaan mereka. Akibatnya, individu kehilangan motivasi dan energi karena mereka merasa kelelahan secara fisik dan mental. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawannya terbakar, yang memiliki dampak negatif pada kinerja dan kepuasan kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Febryanti et al., 2023) menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dan burnout. Hal ini terjadi karena tekanan kerja yang tidak dapat dikelola dengan baik akan menimbulkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja. Penelitian oleh (Felix Chandra, 2024) menunjukkan bahwa stres kerja

berpengaruh positif dan semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat burnout yang dialami. Hal ini dikarenakan tekanan pekerjaan yang tinggi, tenggat waktu ketat, dan lingkungan kerja tidak menentu berisiko tinggi mengalami burnout.

H1 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

Lingkungan kerja adalah faktor eksternal yang mempengaruhi kelelahan karyawan. Kondisi kerja yang tidak menyenangkan seperti pencahayaan yang buruk, sirkulasi udara yang mencekik, suhu kamar yang tidak pantas, lembaga tenaga kerja minimal, dan hubungan sosial yang kurang harmonis dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Ketika hal-hal berlanjut, karyawan kehilangan antusiasme mereka dan mengalami sedikit kelelahan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik dan mendukung sangat penting untuk mencegah kelelahan dan menjaga kesejahteraan karyawan.

Ada hubungan yang signifikan dengan arah negatif antara lingkungan kerja dengan burnout pada karyawan PT. Kredit Utama Fintech Indonesia. Hal ini menyatakan bahwa semakin rendah lingkungan kerja maka semakin tinggi burnout (Fadilasari & Selviana, 2023). (Sitinjak & Nastiti, 2022) berpendapat bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja bagi karyawan, maka tingkat *burnout* akan semakin menurun. Kondisi seperti fasilitas yang kurang memadai, lingkungan kerja yang kurang terkoordinasi, dan komunikasi yang buruk dapat menyebabkan *burnout*. Penelitian (Hartati et al., 2023) di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Karawang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout*.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout*

2.2.3 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Burnout adalah penyakit kelelahan emosional dan mental yang dialami oleh karyawan karena tekanan kerja yang tahan lama. Ketika karyawan mencapai tahap burnout, mereka biasanya bosan, tidak termotivasi dan tidak terbatas untuk bekerja. Penyakit ini menunjukkan bahwa perusahaan akan

menemukan lingkungan kerja yang lebih baik. Semakin tinggi kelelahan yang menonjol, semakin kuat niatnya adalah untuk keluar dari tenaga kerja (bermaksud membayar penjualan).

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang dapat meningkatkan *turnover intention*. (Purba et al., 2023) menyatakan bahwa *burnout* merupakan pemicu kuat *turnover intention* karena karyawan merasa tidak dihargai, mengalami frustrasi, dan kehilangan motivasi kerja akibat kelelahan berkepanjangan. Hasil serupa ditemukan oleh (Ningrum et al., 2024) dan (Lestari & Diana, 2023) juga menyatakan berdasarkan hasil analisis data terdapat hubungan dengan arah positif signifikan antara *burnout* dan *turnover intention*. *Burnout* terbukti meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

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

2.2.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Stres kerja adalah salah satu faktor utama yang mendorong karyawan untuk mempertimbangkan pekerjaan mereka. Polusi pesanan yang berlebihan, tekanan waktu dan persaingan di tempat kerja membuat karyawan merasa tertekan dan tidak nyaman. Jika stres ini dilanjutkan, karyawan kehilangan kepuasan kerja dan kesetiaan kepada perusahaan dan dengan demikian meningkatkan keinginan mereka untuk mencari pekerjaan lain. Dengan kata lain, semakin tinggi stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan memiliki niat untuk mengubah pekerjaan (niat untuk membayar penjualan).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention*. (Aditya & Santoso, 2021) menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Arifindo Adiputra Ariaguna. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin besar keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Hasil serupa juga ditemukan oleh (Alfara & Febrian Eko Saputra, 2024), yang menyatakan stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan gen Z di Bandar Lampung. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh (Yoppi Syahrial,

2023), yang menyatakan stress kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention*. Meskipun beban kerja tinggi dan tekanan pekerjaan tinggi, karyawan tidak menunjukkan niat untuk keluar karena faktor-faktor lain seperti komitmen organisasi atau tanggung jawab kerja. Dengan demikian, secara umum dapat disimpulkan bahwa stres kerja cenderung meningkatkan niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, meskipun hasil penelitian masih menunjukkan beberapa perbedaan.

H4 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

2.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

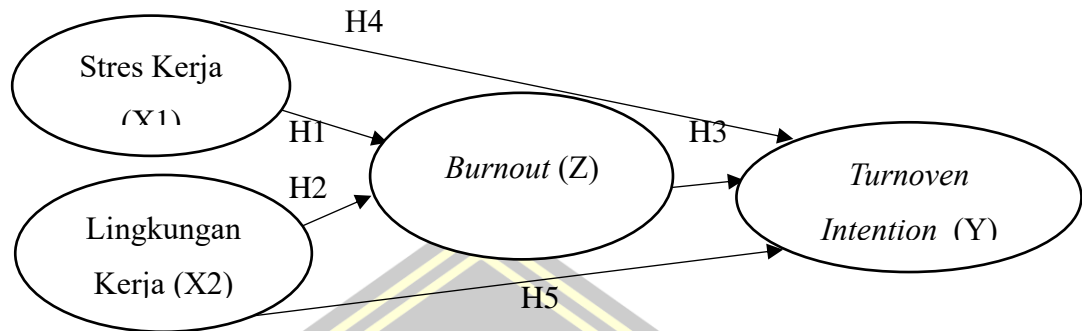
Lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak didukung dapat meningkatkan keinginan karyawan dari perusahaan. Lembaga-lembaga perburuhan yang tidak memadai, atmosfer kerja yang tidak memadai, dan penyakit fisik seperti pencahayaan yang tidak pantas dan suhu kamar membuat karyawan tidak nyaman dan kurang berharga. Jika situasi ini berlanjut, karyawan akan mempertimbangkan pekerjaan lain. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang buruk memiliki efek positif pada peningkatan niat penjualan karyawan.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention*. (Aditya & Santoso, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan. (Putra & Utama, 2018) Mendukung temuan tersebut, di mana lingkungan kerja yang buruk dapat meningkatkan *turnover intention*. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kondusif menurunkan intensitas *turnover* keinginan untuk berhenti kerja. Namun, (Jannah & Laili, 2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan PT. Lotus Indah Textile Industries. Mereka menyimpulkan bahwa faktor lain seperti beban kerja dan peran tambahan di luar tanggung jawab utama lebih memengaruhi keputusan keluar.

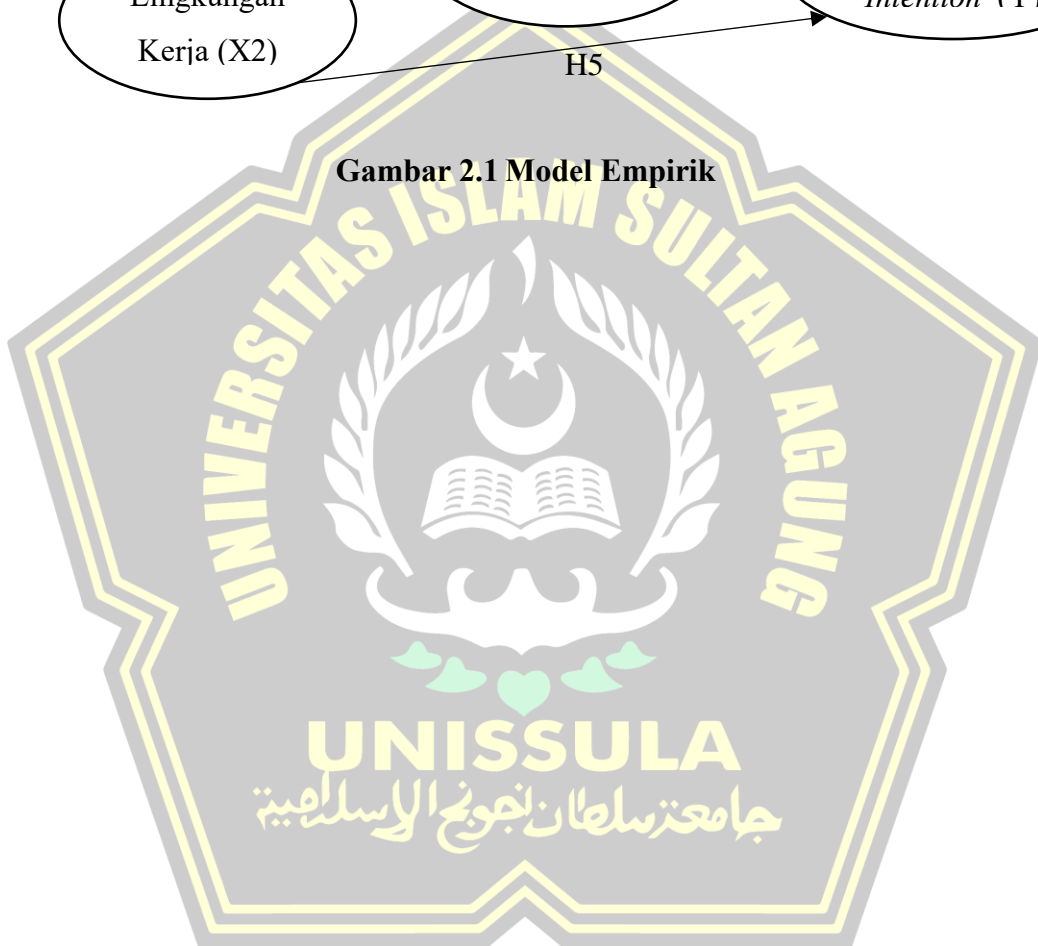
H5 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*

2.3 Model Empirik

Berdasarkan uraian di atas, maka gambar model penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Model Empirik



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan peneliti yaitu menggunakan metode *explanatory research* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. (Ghozali, 2023) *explanatory* bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel satu dengan variabel yang lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Sehingga hasilnya menjelaskan fenomena secara *komprehensif* dan *generalisabel*. Pendekatan ini sesuai untuk menilai pengaruh langsung atau tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen.

Alasan peneliti menggunakan pendekatan ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* karyawan perusahaan garmen di Kabupaten Demak, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui burnout sebagai variabel *mediating*. Dengan penelitian seperti ini, diharapkan hasil penelitian mampu menjawab hipotesis dan memberikan kontribusi empiris dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut (Sugiyono, 2023), populasi adalah bidang generalisasi yang terdiri dari subjek dan objek yang memiliki kualitas dan karakteristik spesifik yang ditentukan oleh para peneliti dan kemudian diselesaikan. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah karyawan perusahaan garmen di Kabupaten Demak.

Namun, dalam praktiknya, tidak semua anggota populasi harus diteliti secara langsung, terutama ketika jumlahnya sangat banyak dan sulit dijangkau. Perlu dilakukan pengambilan sampel agar data yang diperoleh harus tetap representatif dan menggambarkan keadaan seluruh populasi. (Ghozali, 2023) menggambarkan sampel sebagai bagian dari populasi yang dipilih dengan cermat sehingga data yang dihasilkan dapat digeneralisasi untuk menutup populasi.

Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan atau kriteria tertentu. Adapun kriteria sampel yaitu; 1) karyawan tetap, 2) masa kerja ≥ 1 tahun.

Mengingat jumlah populasi tidak diketahui secara pasti, maka sesuai pedoman dari (Rianto, P., & Hatmawan, 2020) menggunakan rumus Lemeshow sebagai berikut:

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot (1 - p)}{d^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel minimum

Z = Nilai pada tingkat kepercayaan 95% = 1,96

p = Proporsi populasi, digunakan 0,5 (karena belum diketahui secara pasti)

d = *Margin of error* (tingkat kesalahan yang dapat diterima), ditetapkan sebesar 10% atau 0,1

$$n = \frac{(1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{(0,1)^2} = \frac{3,8416 \cdot 0,25}{0,01} = \frac{0,9604}{0,01} = 96,04$$

Berdasarkan rumus tersebut maka n didapatkan 96,04 dibulatkan menjadi 100 sampel responden pada penelitian ini. Diperkuat (Yamin dan Kurniawan 2011) di mana dikatakan bahwa jumlah kasus dalam penggunaan metode *Partial Least Square* lebih moderat dengan minimal 30-100 kasus. Maka berdasarkan hal tersebut, jumlah sampel yang akan diambil yaitu ditetapkan 100 responden yang dianggap cukup dalam penelitian ini

Pengumpulan data untuk penelitian ini menggunakan kuesioner berbahasa Indonesia yang disebarakan secara *online* melalui formulir *google form* dan didistribusikan kepada responden yang menggunakan media *whatsapp* agar lebih efektif dan praktis.

3.3 Sumber dan Jenis Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang dikumpulkan sendiri oleh perorangan atau suatu organisasi langsung melalui objeknya. Data primer dikumpulkan dengan teknik penyebaran kuesioner, yaitu kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2023).

2. Data Sekunder

Menurut (Sugiyono, 2023) data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder ini diperoleh dari berbagai literatur yang bersumber dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu, artikel dan perangkat lain yang memiliki hubungannya dengan penelitian yang sedang dilakukan.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan akan memberi respon atas pertanyaan tersebut.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup, artinya responden hanya dapat memilih jawaban dari opsi yang telah disediakan oleh peneliti. Untuk mengukur jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan, digunakan skala likert lima poin yang dirancang untuk mengetahui sejauh mana tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan yang diajukan berdasarkan indikator penelitian.

Skala ini terdiri dari lima tingkat penilaian, dengan rentang nilai dari 1 sampai 5. Penilaian dimulai dari angka 1 yang menunjukkan sikap sangat tidak setuju hingga angka 5 yang menunjukkan sikap sangat setuju. Responden diminta untuk memilih salah satu jawaban yang paling sesuai dengan persepsi atau pendapat mereka terhadap pernyataan yang diberikan. Penggunaan skala ini bertujuan untuk memperoleh data kuantitatif yang dapat dianalisis secara statistik. Setiap pilihan memiliki skor atau bobot yang berbeda dan nantinya akan dijumlahkan untuk melihat kecenderungan sikap responden.

Adapun rincian skor pada skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Skor 1: Sangat Tidak Setuju (STS)

Skor 2: Tidak Setuju (TS)

Skor 3: Netral (N)

Skor 4: Setuju (S)

Skor 5: Sangat Setuju (SS)

3.5 Variabel dan Indikator

3.5.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah stres kerja, lingkungan kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Definisi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel :

Tabel 3.1

Definisi Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
Stres kerja (X1)	Stres kerja adalah keadaan ketegangan fisik dan psikologis yang dipikirkan karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan mereka dan dengan demikian mempengaruhi emosi, pola pikir, dan fungsi normal mereka.	1. Ambiguitas peran kerja 2. Beban berlebihan 3. Tanggung jawab berat 4. Tuntutan dari atasan 5. Tingkat kesulitan pekerjaan	(Chandra & Adriansyah, 2019); (Wulandari et al., 2020)
Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan kerja adalah tempat dan keadaan di sekitar karyawan saat melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif akan mendukung emosi	1. Suasana kerja 2. Tersedianya fasilitas kerja 3. Hubungan dengan rekan kerja	(Handayani, 2016)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
	positif, meningkatkan rasa optimis, dan memperkuat loyalitas karyawan terhadap pekerjaannya.		
Burnout (Y1)	<i>Burnout</i> adalah penyakit kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh stres dan stres jangka panjang. Kondisi ini sering terjadi ketika seseorang bekerja terlalu keras dan panjang, menyebabkan kebutuhan pribadi diabaikan, kelelahan berlebihan, harga diri rendah, dan pengurangan efektivitas pemicu kerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelelahan fisik 2. Kelelahan mental 3. Kurangnya aktualisasi diri 4. Kelelahan emosional 5. Depersonalisasi. 	(Maulidah et al., 2022)
Turnover intention (Y2)	<i>Turnover intention</i> adalah keinginan bagi karyawan untuk berhenti dari pekerjaan mereka dan menemukan pekerjaan baru di	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terlambat masuk kerja 2. Kinerja menurun 3. Pindah ke tempat lain 4. Pendapatan tidak sesuai. 	(Aulia et al., 2019); (Sofyandi, 2008)

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
	tempat lain. Keinginan ini muncul karena karyawan memiliki harapan dan tujuan yang tidak terpenuhi dalam pekerjaan mereka saat ini.		

3.6 Teknik Analisis Data

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis statistik berbasis varian untuk memodelkan hubungan antara variabel laten dalam bentuk model struktural menggunakan metode parsial kuadrat terkecil (PLS). PLS dapat memproses data kecil hingga menengah dan tidak memerlukan distribusi normal dan fleksibilitas untuk model kompleks. Dengan memaksimalkan varian yang dijelaskan oleh variabel endogen, PLS berulang kali memperkirakan bobot indikator dan parameter jalur untuk mendapatkan solusi model yang stabil dan valid. Oleh karena itu, PLS sering digunakan dalam penelitian ilmu sosial dan manajemen karena dapat menguji hipotesis.

3.6.1 Outer Model Evaluation

1. *Convergent Validity*

Validitas konvergen dalam model pengukuran bertujuan untuk melihat seberapa kuat hubungan antara indikator representasi struktur yang sama. Jika nilai *Average Variance Extracted* (AVE) melebihi 0,50, konstruk tersebut dikatakan memiliki validitas konvergensi yang baik. Ini berarti bahwa lebih dari 50% perbedaan indikator dapat dijelaskan oleh konstruk.

Selain itu, validitas konvergensi juga terlihat dari *stres eksternal* nilai semua indikator komposisinya. Jika nilai beban eksternal 0,50 atau lebih tinggi dan 0,70 atau lebih tinggi lebih unggul, indikator efektif.

2. *Discriminant Validity*

Menurut (Ghozali, 2023), uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk laten dalam model benar-benar berbeda dan memiliki keunikan masing-masing dibandingkan dengan konstruk lain. Salah satu metode untuk menilai validitas diskriminan adalah melihat nilai *Fornell-Larcker Criterion*, di mana akar kuadrat *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya. Selain itu, validitas diskriminan juga dapat diuji melalui cross-loading, di mana nilai loading indikator harus lebih tinggi pada konstraknya sendiri dibandingkan terhadap konstruk lain.

3. *Composite Reliability*

Composite Reliability digunakan untuk mengukur reliabilitas dari konstruk yang diukur menggunakan indikator reflektif. Secara umum, terdapat dua metode yang dapat digunakan untuk menguji reliabilitas konstruk, yaitu *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Namun, *Cronbach's Alpha* cenderung menghasilkan estimasi yang lebih rendah (*underestimate*) terhadap reliabilitas karena mengasumsikan bahwa semua indikator memiliki kontribusi yang sama terhadap konstruk. Oleh karena itu, penggunaan *Composite Reliability* lebih disarankan karena dapat memberikan estimasi yang lebih akurat dengan mempertimbangkan kontribusi masing-masing indikator. Nilai *Composite Reliability* yang diterima sebagai indikator reliabilitas konstruk adalah 0,60 - 0,70. Jika nilai ini tercapai, maka konstruk dianggap memiliki konsistensi internal yang baik dalam mengukur variabel laten yang dimaksud (Sugiyono, 2023).

3.6.2 Inner Model Evaluation

1. *R-Square*

Menurut (Ghozali, 2023), *R-square* menunjukkan persentase variasi variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel eksogen dalam model. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1, di mana semakin

mendekati 1 berarti kemampuan model dalam menjelaskan varians variabel dependen semakin baik. Semakin tinggi nilai R^2 , maka semakin kuat hubungan struktural antar konstruk dalam model. Ghozali juga menyatakan bahwa meskipun tidak ada batasan baku, secara umum R^2 sebesar 0,75 dikategorikan sebagai kuat, 0,50 sebagai moderat, dan 0,25 sebagai lemah. Oleh karena itu, R^2 menjadi indikator penting dalam menilai seberapa baik model dapat menjelaskan hubungan kausal antar variabel dalam penelitian kuantitatif.

2. *F-Square*

Menurut (Ghozali, 2023), Digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Nilai *F-Square* dikategorikan menjadi tiga nilai 0,02 menunjukkan pengaruh kecil, nilai 0,15 menunjukkan pengaruh menengah, dan nilai 0,35 menunjukkan pengaruh besar.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji *Path Coefficient*

Menurut (Ghozali, 2023), *path coefficient* menunjukkan kekuatan dan arah pengaruh antar konstruk dalam model struktural. Nilai *path coefficient* berkisar antara -1 hingga 1, di mana semakin mendekati 1 atau -1 berarti pengaruhnya semakin kuat, dan mendekati 0 berarti pengaruhnya lemah. Uji signifikansi *path coefficient* biasanya diuji dengan *bootstrapping* untuk melihat apakah pengaruhnya signifikan secara statistik.

2. Uji *Specific Indirect Effects*

Melalui pengujian *P-Value*, penguji dapat mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung antar variabel. Hipotesis diterima jika *P-Value* lebih kecil dari 0,05. *Bootstrapping* harus digunakan dalam pengujian ini. Sebelum melakukan *bootstrapping*, konstruk indikator model harus memiliki validitas dan reliabilitas yang baik.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan karyawan industri garmen di Kabupaten Demak sebagai populasi. Proses penyebaran serta pengumpulan data dilakukan secara daring melalui platform *Google Form*. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang telah dibagikan kepada mereka, yang mencakup informasi mengenai identitas responden. Dalam penelitian ini, aspek identitas yang diperoleh mencakup jenis kelamin, usia, serta masa kerja responden bekerja di industri garmen di Kabupaten Demak.

4.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Berikut adalah hasil jawaban dari 100 responden dalam penelitian ini berkaitan dengan jenis kelamin responden.

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	53	53%
2	Perempuan	47	47%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan responden dengan jenis kelamin laki-laki sebesar 53% dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebesar 47%. Hal ini menunjukkan jika responden dengan jenis kelamin laki-laki mendominasi dalam penelitian ini.

4.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia Responden

Berikut ini adalah hasil jawaban dari 100 responden dalam penelitian ini, maka dilakukan pembedaan terhadap usia yang ditampilkan dalam tabel :

Tabel 4.2
Usia Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	20-30 tahun	51	51%
2	31-40 tahun	33	33%
3	>40 tahun	16	16%
	Total	100	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia 20-30 tahun sebesar 51%, 31-40 tahun sebesar 33%, dan >40 tahun sebesar 16%. Hal ini menunjukkan responden dengan usia 20-30 tahun mendominasi dalam penelitian ini yang dijadikan responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 51%.

4.1.3 Karakteristik Berdasarkan Masa Kerja Karyawan

Berikut merupakan data yang telah didapatkan mengenai bagian/ unit kerja dari 100 orang responden dalam penelitian ini:

Tabel 4.3
Masa Kerja Responden

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1	1-3 tahun	51 Orang	51%
2	> 3 tahun	49 Orang	49%
	Total	100 orang	100 orang

Sumber : Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan pengelompokan masa kerja responden seperti pada tabel 4.3, dapat diketahui jika responden dengan masa kerja 1-3 tahun mendominasi dalam penelitian ini.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan persepsi responden terhadap setiap variabel yang dikaji dalam penelitian ini. Variabel yang dianalisis mencakup stres kerja, lingkungan kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Untuk menjelaskan masing-masing variabel dalam penelitian ini. Peneliti akan menguraikan rangkaian jawaban responden dengan mengelompokkannya ke dalam satu kategori skor berdasarkan rentan skala sebagai berikut.

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8\end{aligned}$$

Interval kelas dapat di dapat sebesar 0,8 sehingga *mean* jawaban responden didapatkan berupa:

Tabel 4.4

Kategori nilai *mean* jawaban responden

Nilai Skor	Kategori
1,00-1,80	Sangat Rendah
1,81-2,60	Rendah
2,61-3,40	Cukup
3,41-4,20	Tinggi
4,21-5,00	Sangat Tinggi

Mengacu pada tabel 4.4 maka dilakukan perhitungan nilai *mean* setiap variabelnya serta hasil yang diperoleh disesuaikan dengan kategori tersebut. Kemudian diselaraskan dengan tabel distribusi nilai rata-rata dari skor setiap jawaban responden di mana variabel konfliknya sebagai berikut:

4.2.2 Statistik Deskriptif Stres Kerja

Stres Kerja merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan di perusahaan garmen. Hal ini dikarenakan, dengan adanya tekanan kerja yang berlebihan seperti beban tugas yang padat dan tuntutan dari atasan, karyawan cenderung mengalami penurunan

motivasi, peningkatan risiko burnout, serta gangguan kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya dapat membuat mereka mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan sebagai solusi untuk mengurangi tekanan tersebut. Variabel Stres Kerja pada kuesioner ini dibentuk oleh lima indikator pertanyaan, yaitu ambiguitas peran, beban kerja berlebihan, tanggung jawab berat, tuntutan dari atasan, dan tingkat kesulitan pekerjaan.

Hasil tanggapan responden terhadap Stres Kerja dapat dijelaskan pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Statistik Deskriptif Stres Kerja (X1)

	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
X1.1	0	6	12	40	42	100	4,18	Tinggi Sangat
X1.2	0	0	12	54	34	100	4,22	Tinggi
X1.3	0	0	20	51	29	100	4,09	Tinggi Sangat
X1.4	0	4	8	45	43	100	4,27	Tinggi
X1.5	0	4	13	66	17	100	3,96	Tinggi
Rata-rata							4,14	Tinggi

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.5, dengan rata-rata jawaban responden yang mencapai 4,14, hal ini menunjukkan bahwa stress kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan mengalami tekanan kerja yang cukup tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa responden merasakan adanya tekanan dan tuntutan kerja yang cukup besar sehingga berpotensi menimbulkan stres selama menjalankan aktivitas pekerjaannya. Selanjutnya, skor indikator tertinggi yang diperoleh adalah 4,14, yang menunjukkan bahwa tekanan yang berasal dari atasan merupakan faktor yang memengaruhi tingkat stres kerja. Bentuk tekanan ini meliputi tuntutan pencapaian target, instruksi yang ketat, serta ekspektasi hasil kerja yang tinggi. Apabila tuntutan tersebut tidak disertai dengan

komunikasi yang efektif dan dukungan yang cukup. Disisi lain, skor terendah sebesar 3,96, yang mengindikasikan bahwa pekerjaan yang dihadapi karyawan bersifat kompleks dan memerlukan kemampuan serta konsentrasi yang tinggi.

4.2.3 Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja bagi karyawan garmen. Hal ini disebabkan oleh peran penting kondisi kerja yang optimal lebih cenderung karyawan untuk tetap berkomitmen

Dalam penelitian ini variabel lingkungan kerja diukur dengan 4 indikator sebagai berikut:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Lingkungan Kerja (X2)

	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
X2.1	11	24	23	27	15	100	3,11	Cukup
X2.2	0	28	33	30	9	100	3,20	Cukup
X2.3	5	21	23	40	11	100	3,31	Cukup
X2.4	12	21	26	31	10	100	3,06	Cukup
Rata-rata							3,17	Cukup

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.6, dengan rata-rata jawaban responden yang mencapai 3,17, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “cukup”. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja di lokasi penelitian dinilai memadai oleh responden, meskipun telah memenuhi beberapa aspek kenyamanan dan dukungan kerja. Namun, hal ini juga mencerminkan adanya ruang perbaikan yang signifikan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Selanjutnya skor indikator tertinggi adalah 3,31, Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa fasilitas kerja, termasuk peralatan kantor, sarana pendukung, dan teknologi, sudah cukup efektif dalam menunjang pelaksanaan tugas. Kendati demikian, diperlukan upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas dan pemeliharaan fasilitas tersebut agar produktivitas kerja dapat dicapai pada tingkat yang lebih optimal. Di sisi lain, skor terendah sebesar 3,06, yang

menunjukkan bahwa mada potensi timbulnya perbedaan pendapat atau kurangnya komunikasi efektif di antara rekan kerja. Oleh karena itu, diperlukan inisiatif untuk memperkuat kolaborasi tim dan komunikasi interpersonal.

4.2.4 Statistik Deskriptif *Burnout*

Burnout merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan di perusahaan garmen. Hal ini dikarenakan adanya kondisi kelelahan kronis yang melibatkan aspek fisik, mental, dan emosional, yang dapat menurunkan motivasi, meningkatkan risiko kesalahan kerja, serta mendorong karyawan untuk mencari alternatif pekerjaan sebagai bentuk pelarian dari tekanan berkepanjangan.

Dalam konteks industri garmen yang identik dengan target produksi tinggi, tenggat waktu ketat, serta tuntutan kualitas yang konsisten, potensi munculnya burnout menjadi semakin besar. Karyawan sering kali dihadapkan pada tekanan kerja yang berlebihan, jam kerja panjang, serta lingkungan kerja yang monoton dan repetitif.

Dalam penelitian ini variabel *burnout* diukur dengan 5 indikator sebagai berikut:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif *Burnout* (Z)

	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
Z.1	0	5	13	32	50	100	4,27	Sangat Tinggi
Z.2	0	5	18	49	28	100	4,00	Tinggi
Z.3	0	3	29	45	23	100	3,88	Tinggi
Z.4	0	5	12	41	42	100	4,20	Tinggi
Z.5	0	8	24	41	26	100	3,82	Tinggi
Rata-rata							4,03	Tinggi

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.7, dengan rata-rata jawaban responden yang mencapai 4,03, hal ini menunjukkan bahwa *burnout* secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “tinggi”. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi ini dipicu oleh tekanan

pekerjaan yang berlebihan, tuntutan tanggung jawab yang signifikan, serta lingkungan kerja yang belum sepenuhnya mendukung kesejahteraan psikologis karyawan. Keberadaan tingkat burnout yang tinggi ini menjadi indikator penting bagi organisasi untuk mengimplementasikan strategi khusus guna menjaga kesehatan psikologis dan produktivitas karyawan. Selanjutnya skor indikator tertinggi adalah 4,27, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami kelelahan fisik yang intens akibat aktivitas kerja yang padat serta beban tugas yang berat. Di sisi lain, skor terendah sebesar 3,82, temuan ini menggambarkan bahwa sebagian responden mulai menunjukkan sikap acuh tak acuh atau penarikan diri secara emosional dari pekerjaan maupun rekan kerja.. Jika dibiarkan berlanjut, kondisi ini berpotensi menurunkan rasa empati dan tanggung jawab dalam lingkungan kerja, yang pada akhirnya dapat merugikan dinamika tim dan produktivitas secara keseluruhan.

4.2.5 Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi stabilitas dan retensi tenaga kerja di perusahaan garmen. Hal ini dikarenakan adanya keinginan karyawan untuk berpindah atau meninggalkan pekerjaan, sehingga dapat menimbulkan penurunan produktivitas perusahaan, peningkatan biaya pelatihan karyawan baru, dan gangguan operasional perusahaan.

Dalam penelitian ini variabel *turnover intention* diukur dengan 4 indikator sebagai berikut:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif *Turnover Intention* (Y)

	STS	TS	N	S	SS	Total	Rata-rata	Kategori
Y1.1	7	14	24	41	14	100	3,41	Tinggi
Y1.2	0	7	20	51	22	100	3,88	Tinggi
Y1.3	0	8	12	42	38	100	4,10	Tinggi Sangat
Y1.4	0	6	11	37	46	100	4,23	Tinggi
Rata-rata							3,90	Tinggi

Sumber: Data primer diolah 2025

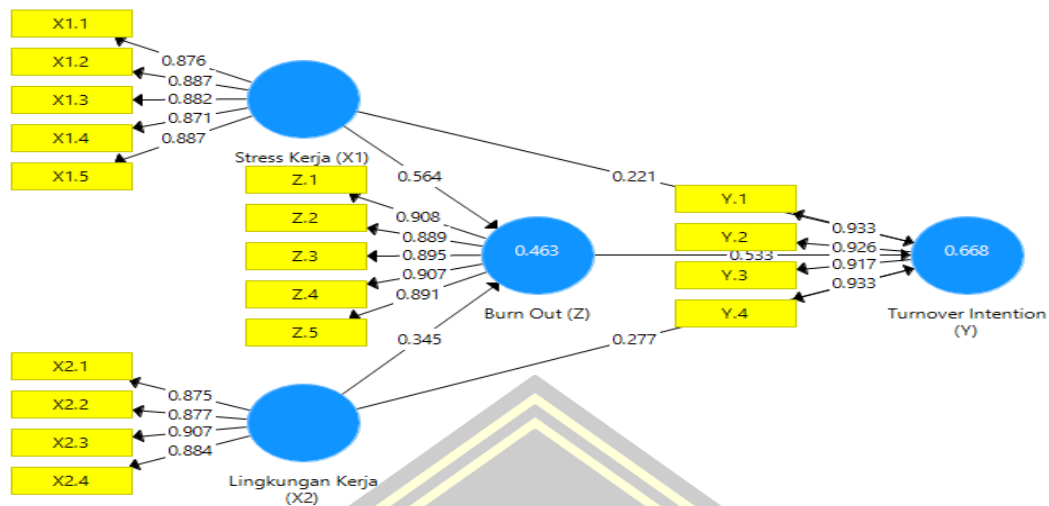
Berdasarkan tabel 4.8, dengan rata-rata jawaban responden yang mencapai 3,90, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan sebagai “tinggi”. Kondisi ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden cenderung mencari peluang kerja alternatif yang lebih selaras dengan kebutuhan dan ekspektasi pribadi mereka. Selanjutnya skor indikator tertinggi sebesar 4,23 Temuan ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa kompensasi yang diterima belum sebanding dengan beban kerja, tanggung jawab, atau kebutuhan hidup mereka. Ketidakpuasan terhadap aspek finansial ini sering kali menjadi pendorong utama munculnya niat untuk berpindah kerja. Di sisi lain, skor terendah 3,88, menunjukkan bahwa sebagian karyawan mengalami penurunan semangat dan produktivitas dalam menjalankan tugas mereka. Penyebabnya mungkin meliputi kelelahan, ketidakpuasan kerja, atau stres yang berkepanjangan.

4.3 Hasil Penelitian

4.3.1 Analisis *Outer Model*

Tujuan dari model pengukuran atau Model Eksternal adalah untuk memantau hubungan antara konstruksi variabel tersembunyi dan indikator model eksternal M (Model pengukuran). Metode PLS-SEM dikenal efektif dalam membangun dan menguji hubungan antar variabel. Dengan pendekatan ini, peneliti dapat menangani data yang tidak sempurna, baik validitas maupun reliabilitas tentang interaksi antara variabel yang diukur. Pada penelitian (Sarstedt et al., 2021) yang menyatakan bahwa PLS-SEM sangat berguna dalam penelitian sosial dan perilaku karena menangani data dengan ukuran sampel kecil dan variabel yang tidak terdistribusi normal.

Dalam penelitian ini, maka dapat dilihat hasil *outer model Smart PLS Algorithm* sebagai berikut:



Gambar 4.1 Outer Model PLS Algorithm

1. *Convergent Validity*

Pengujian *convergent validity* menggunakan analisis *outer model* dengan merujuk pada skor dari *loading factor* pada variabel laten setiap *indicator*. Validitas konvergen di sini digunakan untuk membuktikan bahwa pertanyaan-pertanyaan pada setiap variabel laten dalam penelitian ini dapat dipahami oleh responden dengan cara yang sama seperti yang dimaksudkan oleh peneliti. Nilai korelasi dapat dikatakan tinggi apabila korelasinya $>0,70$. Tetapi, dalam riset pengembangan skala pengukuran nilai untuk *loading factor*, pada *loading factor* 0,50-0,60 masih dapat diterima (Ghozali, 2023).

Selain *loading factor*, pengujian validitas konvergen juga mempertimbangkan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* pada masing-masing konstruk. Nilai AVE menunjukkan proporsi varians indikator yang dapat dijelaskan oleh variabel laten yang diukur. Suatu konstruk dinyatakan memenuhi kriteria validitas konvergen apabila nilai AVE lebih besar dari 0,50, yang berarti lebih dari separuh varians indikator dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut (Hair et al., 2021). Semakin tinggi nilai AVE, maka semakin kuat hubungan antar indikator dalam menjelaskan variabel laten yang sama.

Pada penelitian ini dilakukan uji validitas konvergen, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.9
Uji *Convergent Validity*

Indikator	<i>Burnout</i>	Stres Kerja	Lingkungan Kerja	<i>Turnover Intention</i>	Kesimpulan
X1.1		0,876			Valid
X1.2		0,887			Valid
X1.3		0,882			Valid
X1.4		0,871			Valid
X1.5		0,887			Valid
X2.1			0,875		Valid
X2.2			0,877		Valid
X2.3			0,907		Valid
X2.4			0,884		Valid
Z.1	0,908				Valid
Z.2	0,889				Valid
Z.3	0,895				Valid
Z.4	0,907				Valid
Z.5	0,891				Valid
Y.1				0,933	Valid
Y.2				0,926	Valid
Y.3				0,917	Valid
Y.4				0,933	Valid

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan dari hasil pengolahan data variabel stres kerja, lingkungan kerja, *burnout*, dan *turnover intention* memiliki nilai *loading factor* di atas 0,60 sehingga menunjukkan bahwa keseluruhan indikator diperoleh valid ditunjukkan pada tabel 4.9 bahwa semua nilai pada hasil penelitian ini sudah memenuhi kriteria yang ditentukan.

Pada penelitian ini, selain melihat nilai dari masing-masing *loading factor* dari setiap indikator, validitas konvergen juga harus melihat dari AVE dengan

masing-masing konstruk sebesar $>0,5$. Dalam penelitian ini, telah dilakukan Uji *Average Variance Extrated* pada setiap variabel dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji *Average Variance Extrated* (AVE)

Variabel	Nilai <i>Average Variance Extrated</i> (AVE)
Stres Kerja	0,776
Lingkungan Kerja	0,785
<i>Burnout</i>	0,806
<i>Turnover Intention</i>	0,860

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan nilai yang diperoleh dari hasil penelitian ini yaitu pada variabel stres kerja, lingkungan kerja, *burnout*, dan *turnover intention* memiliki nilai *Average Variance Extrated* (AVE) $>0,5$ artinya seluruh indikator dapat digunakan untuk mengukur nilai konstruk karena telah memenuhi kriteria validitas yang sesuai dengan persyaratan dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

2. *Discriminant Validity*

Uji validitas diskriminan bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konstruk laten dalam model benar-benar berbeda dan memiliki keunikan masing-masing dibandingkan dengan konstuk lain. Salah satu metode untuk menilai validitas diskriminan adalah melihat nilai *Fornell-Larcker Criterion*, di mana akar kuadrat *Average Variance Extrated* (AVE) setiap konstruk harus lebih besar daripada korelasi konstruk tersebut dengan konstruk lainnya (Ghozali, 2023).

Tabel 4.11

Uji *Discriminant Validity*

	<i>Burnout</i>	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
<i>Burnout</i>	0,898			
Lingkungan Kerja	0,383	0,886		
Stres Kerja	0,587	0,067	0,881	
<i>Turnover Intention</i>	0,768	0,496	0,552	0,927

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil uji *discriminant validity* menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat *Average Variance Extracted* (AVE) pada masing-masing konstruk lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar konstruk lainnya. Nilai akar kuadrat AVE untuk variabel *burnout* sebesar 0,898, Lingkungan Kerja sebesar 0,886, Stres Kerja sebesar 0,881, dan *turnover intention* sebesar 0,927. Pada setiap variabel memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan akar AVE dengan korelasi variabel lain, sehingga dapat dikatakan *discriminant validity* terpenuhi.

3. *Composite Reliability*

Dalam penelitian ini telah dilakukan uji *reliability* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12
Uji *Reliability*

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>rho_A</i>	<i>Composite Reliability</i>
<i>Burnout</i>	0,940	0,941	0,954
Lingkungan Kerja	0,909	0,941	0,936
Stres Kerja	0,928	0,933	0,945
<i>Turnover Intention</i>	0,949	0,946	0,961

Sumber: Data primer diolah 2025

Dari tabel 4.12 di atas terlihat nilai hasil uji reliabilitas dapat dilihat untuk nilai *Cronba Alpha*, *Composite Reliability*, dan *rho-A* pada setiap variabel telah terpenuhi syarat untuk dikatakan reliabel karena untuk nilai *cronba alpha* > 0,7, nilai dari *Cronba Alpha* >0,6, dan *rho_A* >0,7.

4.3.2 Analisis *Inner Model*

1. Uji *R Square*

Koefisien determinasi menguji kemampuan dan pengaruh model terhadap variabel terikat yang berkisar antara 0-1. *R-Square* digunakan untuk menilai kekuatan penjelas suatu bentuk model. Semakin angka mendekati 1 berarti semakin baik. Nilai-nilai *R-Square* terdiri dari 3 kategori yaitu 0.75, 0.50 dan 0.25 yang masing-masing dianggap bernilai tinggi, sedang dan juga lemah.

Tabel 4.13

R-Square

Variabel	<i>R-Square</i>	Keterangan
<i>Burnout</i>	0,463	Sedang
<i>Turnover Intention</i>	0,668	Sedang

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.13 yang menyatakan sebagai berikut:

- a. Nilai *R-Square* untuk variabel *burnout* sebesar 0,463 (Sedang), yang berarti bahwa 46,3% dalam *burnout* dapat dijelaskan oleh faktor-faktor yang ada dalam model ini. Sementyara selebihnya masih dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.
- b. Nilai *R-Square* untuk variabel *turnover intention* sebesar 0,668 (Sedang), yang berarti bahwa 66,8% dalam *turnover intention* dapat dijelaskan oleh beberapa faktor yang ada didalam penelitian ini. Hal ini dapat menunjukkan bahwa lebih dari setengah pengaruh pada *turnover intention* berasal dari variabel yang telah dianalisis.

2. Uji *F Square*

Penelitian ini menggunakan uji *f-square* untuk menilai pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen yang tergolong (rendah), sedang atau tinggi. Batasan-batasan nilai *f-square* 0,02 dikategorikan lemah, nilai *f-square* 0,15 dikategorikan sedang, dan nilai tinggi *f-square* 0,35 dikategorikan kuat. Berikut tabel hasil penelitian *f-square*.

Tabel 4.14

F-Square

<i>Burnout</i>	Lingkungan Kerja	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
<i>Burnout</i>			0,459
Lingkungan Kerja	0,221		0,189
Stres Kerja	0,589		0,092
<i>Turnover Intention</i>			

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel 4.14 nilai *F-square* diketahui bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap variabel *burnout* dengan nilai sebesar 0,589, dan variabel *burnout* memiliki pengaruh kuat terhadap *turnover intention* sebesar 0,459. Sementara itu lingkungan kerja menunjukkan pengaruh sedang terhadap *burnout* dan *turnover intention* dengan nilai masing-masing sebesar 0,221 dan 0,189, sedangkan stres kerja memiliki pengaruh lemah terhadap *turnover intention* dengan nilai 0,092, sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan.

4.3.3 Uji Hipotesis

1. Uji Path Coefficient

Dalam menilai signifikansi pengaruh antara variabel dapat dilihat dari nilai koefisien parameter dan nilai signifikan nilai t-statistik antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *path coefficient* pada output Smart PLS dengan menggunakan metode *bootstrapping*. Dengan ketentuan nilai t-statistik tersebut >1,96 atau nilai *P-value* < Tingkat signifikan yang digunakan yaitu 0,05 (5%). Hasil pengujian *path coefficient* dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15

Path Coefficient

Indikator	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Burnout -> Turnover Intention	0,533	0,538	0,087	6,112	0,000
Lingkungan Kerja -> Burnout	0,354	0,349	0,068	5,066	0,000
Lingkungan Kerja -> Turnover Intention	0,277	0,276	0,069	4,045	0,000
Stres Kerja -> Burnout	0,564	0,563	0,061	9,242	0,000
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,221	0,216	0,085	2,594	0,000

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan tabel hasil uji *path coefficient* melalui metode *boothstrapping*, diketahui bahwa variabel *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar 0,533, nilai *t-statistic* sebesar 6,112, serta nilai *p-value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaannya. Selanjutnya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dengan nilai koefisien sebesar 0,354, *t-statistic* 5,066, dan *p-value* 0,000. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang kurang baik dapat meningkatkan tingkat burnout pada karyawan.

Selain itu, variabel lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien sebesar 0,277, *t-statistic* 4,045, dan *p-value* 0,000. Variabel stres kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* dengan nilai koefisien sebesar 0,564, *t-statistic* 9,242, serta *p-value* 0,000, dan juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai koefisien 0,221, *t-statistic* 2,594, dan *p-value* 0,000. Dengan demikian, seluruh variabel bebas dalam penelitian ini terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat, yang menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja, *burnout*, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah kerja.

2. Uji *Specific Indirect Effects*

Tabel 4.16
Specific Indirect Effects

Indikator	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Sample Mean (M)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>T Statistics (O/STDEV)</i>	<i>P Values</i>
Lingkungan Kerja					
-> <i>Burnout</i> ->	0,184	0,188	0,049	3,717	0,000
<i>Turnover Intention</i>					
Stres Kerja					
-> <i>Burnout</i> ->	0,300	0,303	0,063	4,791	0,000
<i>Turnover Intention</i>					

Sumber: Data primer diolah 2025

Berdasarkan dari hasil uji *specific indirect effects* dapat dilihat untuk nilai *p-value* sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan jika hasil tersebut signifikan, artinya *burnout* mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap *turnover intention*.
- b. Stres kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* sebesar $0,00 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan jika hasil tersebut signifikan, artinya *burnout* mampu memediasi hubungan antara stres kerja terhadap *turnover intention*.

4.4 Pembahasan Hasil Penelitian

4.4.1 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Burnout*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Hasil ini dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka mengalami *burnout* atau kelelahan mental, fisik, emosional yang dirasakan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *burnout* dapat diterima.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) bahwa variabel stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan industri garmen memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H1 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Inggis Lineuwih et al., 2023) yang mengatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*, karyawan menimbulkan tekanan psikologis, emosional, dan fisik yang berkelanjutan, sehingga individu menjadi kelelahan secara menyeluruh (emosional, mental, dan fisik). Ketidakmampuan individu dalam mengelola stres menyebabkan hilangnya motivasi, semangat, dan komitmen terhadap pekerjaan yang pada akhirnya memicu timbulnya *burnout*.

Hal tersebut juga diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan garmen di kabupaten Demak maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada variabel stres kerja dengan skor rata-rata 4,14 yang mana berada dalam kategori tinggi.

Sedangkan pada variabel *burnout* diperoleh skor rata-rata 4,03 dengan kategori yang tinggi. Yang artinya deskripsi jawaban karyawan garmen di kabupaten Demak kedua variabel yaitu stres kerja terhadap *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja terhadap *burnout* menunjukkan hasil positif dan signifikan. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa semakin tidak kondusif lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat *burnout* yang dialami.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H2) bahwa variabel lingkungan kerja terhadap *burnout* pada karyawan industri garmen memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H2 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Nadapdap et al., 2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki efek positif dan signifikan terhadap *burnout*. Begitu juga dengan penelitian (Jihan Diah Ulhaq Kurnia Putri, 2022) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Secara ilmiah, hal ini dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta mendukung hubungan sosial yang positif dapat menurunkan tingkat kelelahan emosional dan meningkatkan kesejahteraan psikologis individu.

Hal tersebut juga diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan garmen di kabupaten Demak maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada variabel lingkungan kerja dengan skor rata-rata 3,17 yang mana berada dalam kategori cukup. Sedangkan pada variabel *burnout* diperoleh skor rata-rata 4,03 dengan kategori yang tinggi. Yang artinya deskripsi jawaban karyawan garmen di kabupaten Demak kedua variabel yaitu lingkungan kerja terhadap *burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

4.4.3 Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa *burnout* terhadap *turnover intention* menunjukkan arah positif dan signifikan. Dengan demikian

dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H3) bahwa variabel *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan industri garmen memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H3 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Agista Ningrum et al., 2023) yang menyimpulkan *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Kemudian diperkuat oleh pendapat (Eka & Octavian, 2022) juga menyimpulkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan pekerjaan.

Hal tersebut juga diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan garmen di kabupaten Demak maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada variabel *burnout* dengan skor rata-rata 4,03 yang mana berada dalam kategori tinggi. Sedangkan pada variabel *turnover intention* diperoleh skor rata-rata 3,90 dengan kategori yang tinggi. Yang artinya deskripsi jawaban karyawan garmen di kabupaten Demak kedua variabel yaitu *burnout* terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

4.4.4 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil penelitian ini membuktikan bahwa stres kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan arah positif dan signifikan. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa meningkatnya stres kerja yang dialami oleh karyawan mendorong munculnya keinginan untuk berpindah ke tempat kerja lain.

Hasil pengujian hipotesis pertama (H4) bahwa variabel stres kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan industri garmen memiliki pengaruh positif dan signifikan yang artinya H4 diterima. Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (Samsuri, Erni Yuningsih, 2025) mengatakan bahwa stres kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* yang muncul akibat tekanan pekerjaan menyebabkan individu cenderung mencari lingkungan kerja yang lebih stabil dan nyaman.

Hal tersebut juga diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan garmen di kabupaten Demak maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada variabel stres kerja dengan skor rata-rata 4,14 yang mana berada dalam kategori tinggi. Sedangkan pada variabel *turnover intention* diperoleh skor rata-rata 3,90 dengan kategori yang tinggi. Yang artinya deskripsi jawaban karyawan garmen di kabupaten Demak kedua variabel yaitu stres kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

4.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan *turnover intention*. Dalam konteks industri garmen, di mana ritme kerja cepat dan tekanan produksi tinggi, kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung akan memperburuk kesejahteraan psikologis karyawan.

Sehingga berdasarkan hasil pengujian ini memiliki hasil yang konsisten dan mendukung penelitian dari peneliti terdahulu yang dilakukan oleh (kristin, marlina, 2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh positif ini menunjukkan bahwa persepsi negatif terhadap lingkungan kerja dapat memperkuat keinginan individu untuk keluar dari organisasi, sehingga perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang aman, nyaman, dan mendukung agar tingkat *turnover intention* dapat ditekan.

Hal tersebut juga diketahui berdasarkan deskripsi jawaban responden dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan garmen di kabupaten Demak maka diperoleh nilai rata-rata jawaban dari keseluruhan responden pada variabel lingkungan kerja dengan skor rata-rata 3,17 yang mana berada dalam kategori cukup. Sedangkan pada variabel *turnover intention* diperoleh skor rata-rata 3,90 dengan kategori yang tinggi. Yang artinya deskripsi jawaban karyawan garmen di kabupaten Demak kedua variabel yaitu lingkungan kerja terhadap *turnover intention* memiliki pengaruh positif dan signifikan.

4.4.6 Pengaruh Lingkunga Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*

Berdasarkan hasil analisis pengaruh tidak langsung, diperoleh bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan tingkat *burnout*, yang pada akhirnya memicu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang tidak nyaman, fasilitas yang kurang memadai, serta hubungan antar rekan kerja yang belum sepenuhnya harmonis berpotensi menimbulkan tekanan psikologis yang berkepanjangan. Tekanan ini kemudian meningkatkan kelelahan fisik, mental, dan emosional sehingga memperkuat munculnya *burnout*. Ketika *burnout* semakin tinggi, karyawan merasa kehilangan motivasi, tidak bersemangat, dan mulai mempertimbangkan untuk pindah ke tempat kerja yang dinilai lebih nyaman serta menawarkan dukungan lingkungan yang lebih baik.

Dengan demikian, *burnout* berperan sebagai mediator yang menjembatani pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*, di mana lingkungan kerja yang kurang mendukung secara tidak langsung meningkatkan keinginan keluar melalui peningkatan *burnout*.

4.4.7 Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* melalui *burnout*. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingginya tekanan kerja, tuntutan dari atasan, beban kerja berlebihan, serta tanggung jawab yang berat memicu meningkatnya *burnout*, yang selanjutnya mendorong munculnya *turnover intention*. Ketika karyawan berada dalam kondisi stres yang tinggi dan berkepanjangan, mereka mulai merasakan kelelahan emosional, fisik, serta mental yang kemudian berkembang menjadi *burnout*. *Burnout* inilah yang membuat karyawan kehilangan motivasi, merasa tidak mampu mengontrol situasi kerja, serta melihat pekerjaannya sebagai beban yang menguras energi. Dalam kondisi seperti itu, karyawan cenderung mencari jalan keluar dengan mempertimbangkan meninggalkan perusahaan sebagai bentuk pelarian dari tekanan tersebut.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *burnout* menjadi variabel mediasi yang memperkuat pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention*, di mana stres kerja yang tinggi meningkatkan *burnout*, dan *burnout* yang meningkat mendorong karyawan untuk memiliki niat berpindah kerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Pada penelitian ini mengenai pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner pada karyawan garmen di Kabupaten Demak. Penelitian ini dilakukan dengan menganalisis 100 kuesioner yang berisi pernyataan mengenai keempat variabel tersebut. Data penelitian ini dianalisis dengan kuantitatif dan untuk menguji hipotesis digunakan *inner* model atau pengukuran struktural dengan Smart PLS. Setelah melakukan analisis data maka dapat diambil kesimpulan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Terdapat Hubungan positif signifikan antara stres kerja terhadap *burnout* pada karyawan garmen di Kabupaten Demak. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan oleh karyawan, maka semakin besar kemungkinan mereka mengalami *burnout*. Stres kerja yang berasal dari beban berlebih, ambiguitas peran, tekanan dari atasan, serta kesulitan pekerjaan menyebabkan karyawan mengalami kelelahan mental, emosional, dan fisik.
2. Terdapat Hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap *burnout* pada karyawan garmen di Kabupaten Demak. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi *burnout* bagi karyawan. Ini menegaskan bahwa kualitas lingkungan kerja sangat menentukan kenyamanan psikologis karyawan. Semakin buruk kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi kemungkinan mereka mengalami kelelahan psikologis.
3. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan garmen di Kabupaten Demak. Artinya, semakin tinggi *burnout* maka semakin tinggi *turnover intention* bagi karyawan. Ketika tingkat *burnout* meningkat, karyawan lebih cenderung kehilangan motivasi, merasa tidak mampu mengontrol pekerjaan, dan mencari alternatif pekerjaan baru yang dianggap lebih nyaman.

4. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara stres kerja dengan *turnover intention* pada karyawan garmen di Kabupaten Demak. Artinya, semakin tinggi stres kerja maka semakin tinggi *turnover intention* bagi karyawan. Tingginya tingkat stres kerja membuat karyawan merasa tertekan sehingga memicu keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Tekanan berlebihan tanpa adanya dukungan dari atasan dan distribusi kerja yang seimbang menjadi faktor pendorong meningkatnya *turnover intention*.
5. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan *turnover intention* pada karyawan garmen di Kabupaten Demak. Artinya, semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi *turnover intention* bagi karyawan. Lingkungan yang kurang mendukung, tidak nyaman, dan tidak aman mendorong karyawan ingin mencari pekerjaan lain yang menawarkan kondisi lebih baik.
6. Terdapat hubungan positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada karyawan garmen di Kabupaten Demak. Artinya, lingkungan kerja yang kurang kondusif meningkatkan *burnout*, dan *burnout* inilah yang kemudian memicu keinginan karyawan untuk keluar. Dengan demikian, *burnout* terbukti menjadi mediator yang memperkuat pengaruh *turnover intention*. Perbaikan lingkungan kerja tidak hanya menurunkan *burnout*, tetapi juga dapat mengurangi niat karyawan untuk resign.
7. Terdapat hubungan positif dan signifikan stress kerja terhadap *turnover intention* melalui *burnout* pada karyawan garmen di Kabupaten Demak. Artinya, semakin tinggi stres kerja, semakin besar kemungkinan karyawan mengalami *burnout*, dan *burnout* tersebut menjadi faktor yang memperkuat munculnya *turnover intention*. Temuan ini menegaskan bahwa perusahaan wajib menangani stres kerja sejak awal sebelum berkembang menjadi *burnout* yang lebih berat. Manajemen perlu menyediakan pelatihan keterampilan kerja, manajemen waktu, komunikasi efektif, serta dukungan psikologis bagi karyawan.

5.2 Implikasi Manajerial

1. Hasil dari variabel stres kerja

Perusahaan perlu mengelola stres kerja dengan memberikan beban kerja yang wajar, memperjelas peran, dan menyediakan dukungan psikologis. Program manajemen stres dapat membantu karyawan mengurangi tekanan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan.

2. Hasil dari variabel lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang kondusif sangat penting untuk mengurangi *burnout* dan *turnover intention*. Perusahaan harus memastikan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang harmonis, serta komunikasi yang baik antara karyawan dan atasan untuk menciptakan tempat kerja yang menyenangkan dan mendukung produktivitas.

3. Hasil dari variabel *burnout*

Untuk mencegah *burnout*, perusahaan perlu mengurangi faktor-faktor penyebab kelelahan, seperti beban kerja berlebihan, dengan menetapkan target yang realistis dan menyediakan waktu istirahat yang cukup. Program kesejahteraan mental dan emosional juga penting untuk membantu karyawan mengatasi tekanan kerja.

4. Hasil dari variabel *turnover intention*

Mengurangi *turnover intention* membutuhkan perhatian pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, seperti stres dan *burnout*. Perusahaan harus fokus pada pengembangan karyawan, memberikan penghargaan yang adil, dan memastikan budaya perusahaan yang mendukung agar karyawan merasa dihargai dan ingin bertahan lebih lama.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka keterbatasan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Keterbatasan pada proses pengumpulan data. Dalam proses penyebaran kuesioner, peneliti mengedarkan sebanyak 100 kuesioner kepada responden. Namun, terdapat 20 kuesioner yang tidak relevan untuk dianalisis karena jawaban tidak relevan atau tidak sesuai dengan kriteria sampel. Kondisi ini

membuat peneliti harus mencari responden pengganti untuk memenuhi jumlah sampel yang telah ditentukan, sehingga membutuhkan waktu lebih lama dan memungkinkan terjadinya ketidakseimbangan karakteristik responden.

2. Keterbatasan pada hasil statistik deskriptif variabel lingkungan kerja. Nilai rata-rata variabel lingkungan kerja sebesar 3,17 menunjukkan kategori “cukup”, yang mengindikasikan bahwa persepsi responden terhadap kondisi lingkungan kerja belum sepenuhnya mencerminkan keadaan yang optimal. Variasi persepsi antar responden yang cukup besar dapat dipengaruhi oleh perbedaan unit kerja, posisi, maupun pengalaman kerja, sehingga interpretasi mengenai pengaruh lingkungan kerja perlu dilakukan secara hati-hati. Hal ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh belum sepenuhnya menggambarkan kondisi lingkungan kerja secara menyeluruh.

5.4 Agenda Penelitian Mendatang

1. Memperbaiki prosedur pengumpulan data dan penyaringan responden. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menerapkan proses seleksi dan validasi kuesioner yang lebih ketat sejak awal, misalnya melalui pre-screening responden atau penggunaan kuesioner digital dengan sistem kontrol pengisian. Hal ini bertujuan untuk meminimalkan jumlah kuesioner yang tidak relevan, sehingga tidak diperlukan lagi proses penggantian responden yang memakan waktu dan berpotensi menimbulkan ketidakseimbangan sampel.
2. Memperluas variabel atau indikator yang mengukur lingkungan kerja. Penelitian berikutnya dapat memperluas cakupan indikator lingkungan kerja atau menambahkan variabel eksternal lain yang berkaitan, agar persepsi responden terhadap lingkungan kerja dapat digambarkan secara lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan pengambilan sampel yang lebih heterogen dan mencakup berbagai bagian atau unit kerja untuk mengurangi variasi persepsi dan meningkatkan akurasi hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- 'Ammar, Z. M., & Geoffrey, B. (2023). IMAGE : Jurnal Riset Manajemen. *Image*, 12(2), 113–121. <https://scholar.archive.org/work/blrdsk3lb5enxbsctegot3zfyy/access/wayback> /<https://ejournal.upi.edu/index.php/image/article/download/47969/Pdf>
- Aditya, Y., & Santoso, B. J. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION (Studi pada PT. Arifindo Adiputra Ariaguna). *Jiagabi*, 10(1), 110–118.
- Agista Ningrum, D., Fauzi, A., Wijayanti, M., & Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Jakarta Raya Corresponding Author, F. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 645–658.
- Ahdiyati, H. H.-H. U.-A. P. O. A.-S. S. & R. N.-S. L. & R.-S. A. N. & E. U. K.-M.-H. I.-I. C. D.-D. A.-B. T.-N. N. S. A. Y. (2023). *MODEL - MODEL PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM* (E. Damayanti (ed.)). WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG (Grup CV. Widina Media Utama) Komplek Puri Melia Asri Blok C3 No. 17 Desa Bojong Emas Kec. Solokan Jeruk Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat.
- Alfara, F. M., & Febrian Eko Saputra. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Fuli Semitexjaya. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 2(2), 83. <https://doi.org/10.35384/jemp.v2i2.106>
- Aulia, H., Pristiyono, P., Syahputra, R., Zuriani, Z., & Hasibuan, D. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Dengan Work Life Balance Sebagai Variabel Moderating Pada Pt. Kereta Api Indonesia Stasiun Besar Rantauprapat. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 323–339. <https://doi.org/10.46306/vls.v1i2.23>
- Aulia, H., Pristiyono, P., Syahputra, R., Zuriani, Z., Hasibuan, D., Manajemen, P. J., Kerja, P. K., Kepemimpinan, G., Komitmen, D. A. N., Pt, K., Telekomunikasi, D., Permata Sari, D., Rizki Mulyani, S., Syahrullah Eka Jaya, D., Sumrahadi, S., Azis, E., Respati, N. P., Kania, I., Rahmadhanty, A., ... Effendi, A. D. (2019). 12-Article Text-25-2-10-20210111. *Jurnal Ilmu Sosial Politik Dan Humaniora*, 1(1), 1–5.

- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>
- Barage, P., & Sudarusman, E. (2022). Pengaruh Work-Life Balance, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Pekerjaan Generasi Milenial Di Yogyakarta). *Cakrawangsa Bisnis*, 3(1), 81–96. <http://journal.stimykpn.ac.id/index.php/cb>
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Derrick. (2020). Pengaruh Stress Kerja dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention. In *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan* (Vol. 6, Issue 1, pp. 29–33).
- Dewi Zuniawati, G. P. (2022). *TERHADAP FAKTOR BURNOUT SYNDROME PADA PERAWAT UNIT RAWAT INAP RUMAH SAKIT ISLAM ORPEHA*.
- Dr. Rostini, ., Dr. Hasmin, S.E., M. S., Dr. Arjang, M.T., M. M., Ambo Paerah, S.E., M. M., Dr. Syaifuddin Yana, S.T., M.M., M. S., Dr. Dwi Irawati, S.E., M.Si., C., Abdul Safrin Daeng Talli, S.E., M. M., Dr. Nisma Iriani, S.E., M. S., Gusti Ayu Ketut Rencana Sari Dewi, S.E., M. S., & Dr. Nurmillah, S.Sos., M. P. R. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (MENCIPTAKAN SDM BERKUALITAS)* (Risnawati (ed.)). Rizmedia Pustaka Indonesia.
- Esti Khomaryah, Supawi Pawenang, S. H. A. . (2020). Turnover Intention Pt. Efrata Retailindo Ditinjau Dari Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 3(1), 2655–3813.
- Fadilasari, A., & Selviana, S. (2023). Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja dengan Burnout Pada Karyawan di PT . KREDIT UTAMA FINTECH INDONESIA. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(3), 16–27. <https://doi.org/10.37817/psikologikreatifinovatif.v3i3.3027>
- Febryanti, R., Damayanti, D. D., & Alamanda, K. P. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Karyawan Generasi Y di Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. *Schema: Journal of Psychological Research*, 8(1), 9–15. <https://doi.org/10.29313/schema.v8i1.11672>

- Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.
- Fina Febiyana, Irwin Ananta Vidada, & Seno Sudarmono Hadi. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Jaya Teknik Artha Makmur Tangerang. *Dinamika Publik: Jurnal Manajemen Dan Administrasi Bisnis*, 1(4), 228–244. <https://doi.org/10.59061/dinamikapublik.v1i4.433>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579–588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Ghozali, I. (2023). *PARTIAL LEAST SQUARES KONSEP, TEKNIK DAN APLIKASI* (Edisi Empi). Yoga Pratama.
- Handayani, R. D. (2016). Persepsi Karyawan Pns Terhadap Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Di Balitsa Lembang. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 4(1), 108–116.
- Hartati, M., Jalil, M., & Subroto, S. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 4(1), 19–28. <https://doi.org/10.24905/mlt.v4i1.58>
- Hidayati, H., & Rizalti, M. K. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. Asrindo Citraseni Satria Duri Riau. *Jurnal Pundi*, 5(2), 195–206. <https://doi.org/10.31575/jp.v5i2.353>
- Inggis Lineuwih, I., Sariwulan, T., & Fadillah Fidhayallah, N. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Work Family Conflict Terhadap Burnout Karyawan. *SINOMIKA Journal: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(5), 1235–1248. <https://doi.org/10.54443/sinomika.v1i5.601>
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., & Pradana M, A. Z. P. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Hadji Kalla Toyota Cabang Maros. *Kinerja*, 19(2), 163–175. <https://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA/article/view/10997>
- Jahya, A., Azlin, S. N. I., Othman, R., & Romaiha, N. R. (2020). Turnover Intention among Gen-Y: The Role of Training and Development, Compensation and Organizational Culture. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(10). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v10-i10/7975>

- Jannah, A. N., & Laili, C. N. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Karyawan Departemen Ring Frame PT . Lotus Indah Textile Industries Nganjuk)*. 28–37.
- Jihan Diah Ulhaq Kurnia Putri. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Burnout Sebagai Variabel Intervening pada Studi Dinas Sosial Kota Surabaya. *Prosiding Seminar Nasional Dan Call for Papers 2019, September*, 179–197.
- Krismoko, K. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Locus Penelitian Dan Pengabdian*, 3(2), 126–138. <https://doi.org/10.58344/locus.v3i2.2450>
- kristin, marlina, lawita. (2022). Data Karyawan Turnover PT . Alfaria Trijaya 2020. *Economics, Accounting and Business*, 2(1).
- 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. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/article/view/2145>
- Marisyah, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Maulidah, Q. B., Wibowo, N. M., & Widiastuti, Y. (2022). Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Semangat Kerja Karyawan Pada Staf BPBD Kota Surabaya. In *Jurnal EMA* (Vol. 7, Issue 2, p. 109). <https://doi.org/10.47335/ema.v7i2.282>
- Muslim, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sunggong Logistics Jakarta. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(3), 426–435. <https://doi.org/10.55886/esensi.v24i3.421>
- Nadapdap, N., Panjaitan, F., Damanik, H., & Royani, S. I. (2024). Melalui Burnout Dan Dampaknya Terhadap. *GENUNG: Entrepreneurship, Management, and Business Journal*, 1(02), 100–114.
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 645–658.
- Nursalimah, D., & Oktafien, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT. BPR Arthaguna Mandiri. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3224–3236. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i5.1998>

- Oktariana, ria diati, & Hidayat. (2021). Pengaruh Job Insecurity, Burnout dan Organizational Justice Terhadap Turnover Intention Karyawan Bagian Operasional Pada SATPOL PP Kab. Rokan Hulu. *Jurnal Manajemen*, 10(1).
- Onsardi, & Fintariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan). In *CV. Eureka Media Aksara: Jawa Tengah*. PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA.
- Parashakti, R. D., & Apriani, F. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pt Daya Eka Samudera Jakarta. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(1), 53–70. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v1i1.7>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Purba, O., Ika, N., & Simarmata, P. (2023). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 5436–5446.
- Putra, D. I. G., & Utama, M. I. W. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Di Mayaloka Villas Seminyak. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(9), 5116–5143.
- Putrihadiningrum, D. C., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Karyawan Millennial Di Cv. Mapan. *Media Mahardhika*, 19(2), 395–403. <https://doi.org/10.29062/mahardhika.v19i2.263>
- Rianto, P., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif: Penelitian di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan dan Eksperimen*.
- 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). <https://doi.org/10.3390/ijerph19159724>
- Samsuri, Erni Yuningsih, M. U. D. (2025). Journal of Social and Economics Research. *Jurnal Sosial Dan Ekonomi*, 3(2)(1), 123–138.
- Sari Dewi, N. U., Alhadar, F. M., & Mustafa, I. M. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan PT BNI Cabang Ternate. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 12(03), 294–304. <https://doi.org/10.34308/eqien.v12i03.1485>

- Sitinjak, T., & Nastiti, R. (2022). Lingkungan kerja, beban kerja dan burnout pada karyawan Pt Nipsea Paint and Chemical Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 302–316.
- Sofyandi, H. (2008). *Manajemen SDM HAL 188.pdf*.
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *Proceedings of the National Academy of Sciences*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.bpj.2015.06.056><https://academic.oup.com/bioinformatics/article-abstract/34/13/2201/4852827><https://semisupervised-3254828305/semisupervised.ppt><http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005><http://dx.doi.org/10.1016/j.str.2013.02.005>
- 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), 14–29. <https://doi.org/10.34306/abdi.v3i2.785>
- Suyono, J., Eliyana, A., & Ratmawati, D. (2020). The nightmare of turnover intention for companies in Indonesia. *Opcion*, 36(91), 871–888.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>
- Yoppi Syahrial, D. P. S. (2023). *Journal of Rural and Community Development*. 1(1), 69–73.