

**SKRIPSI**  
**IMPLIKASI *JOB SATISFACTION* DAN *BURNOUT* TERHADAP**  
***TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI SIX SENSES ULUWATU BALI**



POLITEKNIK NEGERI BALI

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional

Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

**Oleh:**

**NI KADEK DINA RAHAYU**

**NIM: 2015744018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

**SKRIPSI**  
**IMPLIKASI *JOB SATISFACTION* DAN *BURNOUT* TERHADAP**  
***TURNOVER INTENTION* KARYAWAN DI SIX SENSES ULUWATU BALI**



**POLITEKNIK NEGERI BALI**

Disusun untuk Melengkapi Tugas dan Syarat Lulus Sarjana Terapan

Program Studi Manajemen Bisnis Internasional

Jurusan Administrasi Bisnis

Politeknik Negeri Bali

**Oleh:**

**NI KADEK DINA RAHAYU**

**NIM: 2015744018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS INTERNASIONAL**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS**

**POLITEKNIK NEGERI BALI**

**BADUNG**

**2024**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

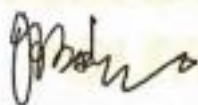
1. Judul Skripsi : Implikasi *Job Satisfaction* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Six Senses Uluwatu Bali
2. Penulis
  - a. Nama : Ni Kadek Dina Rahayu
  - b. NIM : 2015744018
3. Jurusan : Administrasi Bisnis
4. Program Studi : D4 Manajemen Bisnis Internasional

Badung, 28 Agustus 2024

Menyetujui:

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Drs. I Ketut Pasek, M.AB.  
NIP. 195909201989031001

Ngr. Putu Raka Novandra Asta, S.Kom., M.MT.  
NIP. 199511122023211010

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**IMPLIKASI *JOB SATISFACTION* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER*  
*INTENTION* KARYAWAN DI SIX SENSES ULUWATU BALI**

Oleh

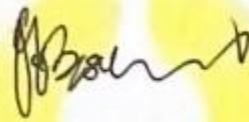
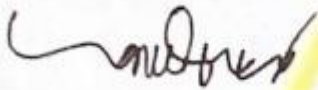
NI KADEK DINA RAHAYU  
NIM: 2015744018

Disahkan :

Penguji I

Ketua Penguji

Penguji II



Prof. Dr. I Wayan Edi Arsawan, SE., MM.  
NIP. 198208012006041003

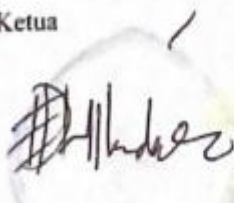
Drs. I Ketut Pasek, M.AB.  
NIP. 195909201989031001

Dr. Majid Wajdi, M.Pd  
NIP. 196212081990111001

Mengetahui

Jurusan Administrasi Bisnis

Ketua



Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D  
NIP. 196409291990032003

Badung, 28 Agustus 2024

Prodi. Manajemen Bisnis Internasional

Ketua



Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M.  
NIP. 197612032008122001

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

*“Nothing is Impossible – Audrey Hepburn”*

### PERSEMBAHAN

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul *Implikasi Job Satisfaction Dan Burnout Terhadap Turnover Intention* Karyawan Di Six Senses Uluwatu Bali tepat pada waktunya. Atas terselesaikannya penelitian ini, penulis menyampaikan rasa terima terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan kekuatan, kesehatan, perlindungan, kerahayuan dan berkat yang selalu di berikan kepada penulis, sehingga skripsi ini bisa diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.
2. Drs. I Ketut Pasek, M.AB. dan Ngr. Putu Raka Novandra Asta, S.Kom., M.MT. selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk memberikan bimbingan, saran, serta ide bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

3. Kedua Orang Tua dan Keluarga yang telah memberi dukungan serta doa yang tulus tiada hentinya.
4. Teman – teman sahabat tercinta : Venny Viorentina, Sellyna Apriliani, Sasih Kirana Putri dan Kenny Egita yang telah menginspirasi, mendengar keluh kesah, dan memberikan semangat sehingga penulis percaya dapat menyelesaikan penelitian ini dengan tepat waktu.

Skripsi ini akan lebih sempurna jika mendapatlan masukan dari para pembaca, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi tercapainya kesempurnaan dalam Skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan kontribusi nyata bagi perkembangan dunia industri dan ilmu pengetahuan kedepannya.

Badung, 16 Juli 2024

Penulis

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa Skripsi dengan judul : “Implikasi *Job Satisfaction* Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Six Senses Uluwatu Bali ” adalah hasil karya saya.

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar di suatu perguruan tinggi, dan atau sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah Skripsi ini, dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila saya melakukan hal tersebut di atas, dengan ini saya menyatakan menarik Skripsi yang saya ajukan sebagai hasil karya saya.

Badung, 12 Juli 2024

Yang menyatakan,



Ni Kadek Dina Rahayu

NIM 2015744018



## ABSTRAK

*Turnover intention* adalah suatu bentuk keinginan dari karyawan untuk menarik diri dari perusahaan serta mencari alternatif pekerjaan di organisasi lain namun belum sampai pada tahap melakukan perpindahan. Tingginya *tingkat turnover* karyawan menjadi masalah yang serius bagi banyak perusahaan. *Job Satisfaction* dan *Burnout* merupakan faktor yang dapat memengaruhi *Turnover Intention*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan observasi. Responden pada penelitian ini berjumlah 74 responden. Teknik analisis dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis linear berganda, uji koefisien berganda, uji t, dan uji f dibantu dengan aplikasi SPSS versi 25.

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

**Kata Kunci:** *Job Satisfaction, Burnout dan Turnover Intention*

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI



## **ABSTRACT**

*Turnover intention was a form of employee's desire to withdraw from the company and look for alternative work in another organization but had not yet reached the stage of making a transfer. The high employee turnover rate was a serious problem for many companies. Job Satisfaction and Burnout were factors that could influence Turnover Intention. This research aimed to find out how Job Satisfaction and Burnout influenced Turnover Intention.*

*Data collection techniques in this research were questionnaires, interviews, and observations. The number of respondents in this study was 74 respondents. The analysis techniques in this research were the classical assumption test, multiple linear analysis, multiple coefficient test, t test, and f test assisted by the SPSS version 25 application.*

*The results of this research showed that partial job satisfaction did not have a significant effect on turnover intention, which could be proven by a significance value of  $0.846 > 0.05$ . Burnout partially had a significant effect on turnover intention, which could be proven with a significance value of  $0.000 < 0.05$ . Job Satisfaction and Burnout simultaneously had a significant effect on turnover intention at Six Senses Uluwatu Bali, which could be proven by  $0.000 < 0.05$  with  $F_{count} > F_{table} = 196.159 > 3.120$ . Based on the results of the coefficient of determination test, it showed that Job Satisfaction and Burnout had an influence on turnover intention of 84.7%, and the remaining 15.3% was influenced by other variables not examined in this research.*

**Keywords: Job Satisfaction, Burnout dan Turnover Intention**

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

## PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya karena telah memberikan kelancaran kepada saya sebagai penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implikasi *Job Satisfaction* Dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Six Senses Uluwatu Bali ”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan Diploma IV Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.

Dalam penulisan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bantuan baik dari bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak I Nyoman Abdi, SE, M.eCom., selaku Direktur Politeknik Negeri Bali.
2. Ibu Nyoman Indah Kusuma Dewi, SE., MBA., Ph.D., selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
3. Ibu Made Ayu Jayanti Prita Utami, S.S.T.Ak., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
4. Ibu Ketut Vini Elfarosa, SE., M.M., selaku Ketua Program Studi D4 Manajemen Bisnis Internasional Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Bali.
5. Drs. I Ketut Pasek, M.AB. selaku dosen pembimbing 1 yang telah memberikan kontribusi berupa pemikiran dan masukan-masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Ngr. Putu Raka Novandra Asta, S.Kom., M.MT. selaku dosen pembimbing 2 terima kasih karena telah meluangkan waktu dan memberikan ilmunya untuk membimbing serta membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Administrasi Bisnis yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta dorongan dalam menyelesaikan studi di Politeknik Negeri Bali.
8. Keluarga besar Six Senses Uluwatu Bali khususnya departemen *Front Office & Human Resources* yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya.
9. Seluruh keluarga, orang tua dan teman-teman tercinta yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang selalu mendoakan dan membantu memberikan motivasi, perhatian, moral dan material serta dorongan dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Semoga Tuhan Yang Maha Esa senantiasa membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Skripsi ini akan lebih sempurna dengan adanya masukan dari pembaca, maka dari itu penulis mengharapkan kritik dan saran bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak baik yang ada di lingkungan Politeknik ataupun di luar Politeknik.

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

Badung, 16 Juli 2024

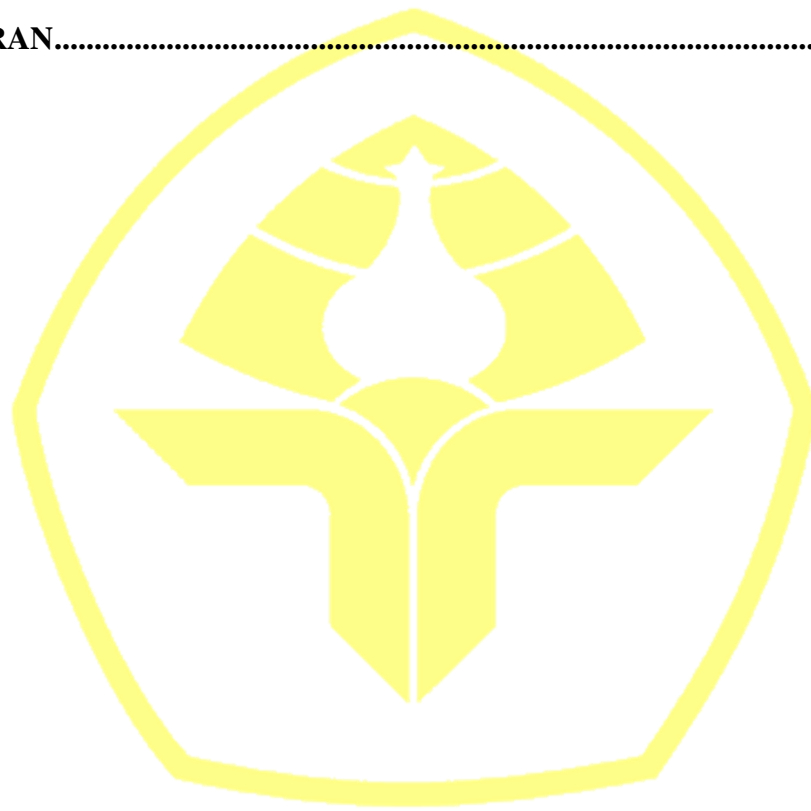
Penulis

## DAFTAR ISI

<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN KARYA SKRIPSI.....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	7
1.4.2 Manfaat Praktis .....	8
1.5 Luaran Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1 Telaah Teori .....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.2 <i>Job Satisfaction</i> .....	10
2.1.3 <i>Burnout</i> .....	15
2.1.4 <i>Turnover Intention</i> .....	18
2.2 Penelitian Sebelumnya (Kajian Empirik) .....	26

2.3 Kerangka Konsep dan Hipotesis .....	32
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>37</b>
3.1 Tempat Penelitian .....	37
3.2 Populasi dan Sampel .....	37
3.2.1 Populasi .....	37
3.2.2 Sampel .....	38
3.3 Variabel Penelitian .....	40
3.4 Definisi Operasional Variabel .....	41
3.5 Sumber Data .....	43
3.6 Jenis Data .....	44
3.7 Metode Pengumpulan Data .....	44
3.8 Teknik Analisis Data .....	46
3.8.1 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	46
3.8.2 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.8.3 Analisis Regresi Linear Berganda .....	50
3.8.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	51
3.8.5 Uji Hipotesis .....	52
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>54</b>
4.1 Gambaran Umum Six Senses Uluwatu Bali .....	54
4.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian .....	75
4.3 Pengujian Instrumen Penelitian .....	87
4.4 Teknik Analisis Data .....	90
4.4.1 Uji Asumsi Klasik .....	90
4.4.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	94
4.4.3 Uji Koefisien Determinasi .....	96
4.4.4 Uji t .....	97
4.4.5 Uji F .....	100
4.5 Pembahasan .....	102
4.5.1 Pengaruh Job Satisfaction Terhadap <i>Turnover Intention</i> ...	103
4.5.2 Pengaruh <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	104

4.5.3 Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	104
4.5.4 Seberapa Signifikan Pengaruh <i>Job Satisfaction</i> dan <i>Burnout</i> Terhadap <i>Turnover Intention</i> .....	105
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN</b> .....	<b>106</b>
5.1 Simpulan .....	106
5.2 Saran .....	107
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>109</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>114</b>



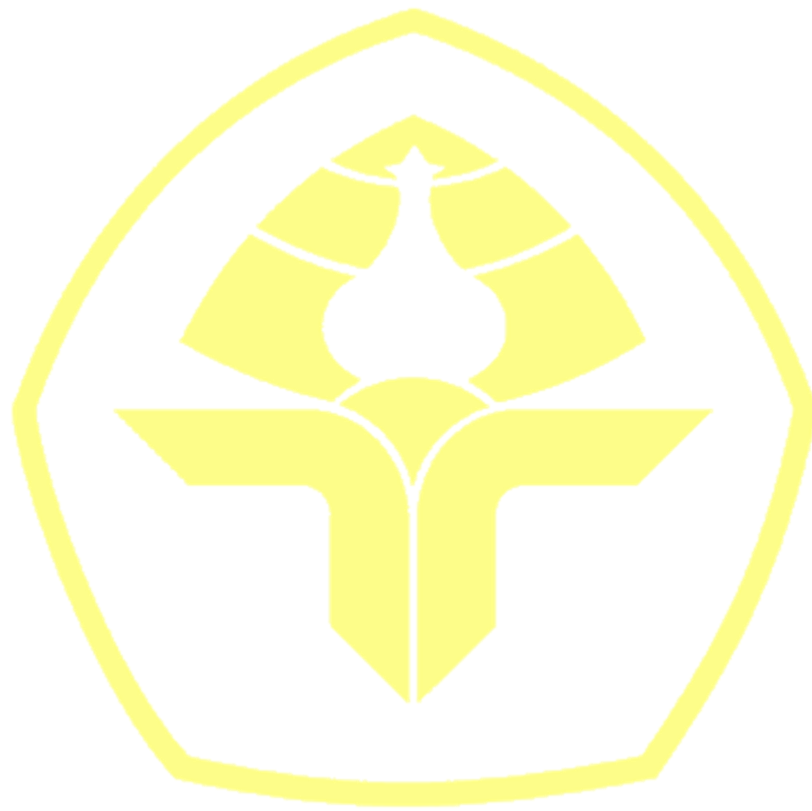
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Perputaran Karyawan Tahun 2021-2023 .....	2
Tabel 2. 1 Penelitian Sebelumnya .....	26
Tabel 3. 1 Penentuan Jumlah Sampel .....	39
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel .....	41
Tabel 4. 1 Fasilitas Kamar Six Senses Uluwatu Bali .....	60
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	76
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen .....	78
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	80
Tabel 4. 6 Kategori Skala .....	81
Tabel 4. 7 Jawaban Responden Variabel <i>Job Satisfaction</i> .....	82
Tabel 4. 8 Jawaban Responden Variabel <i>Burnout</i> .....	84
Tabel 4. 9 Jawaban Responden Variabel <i>Turnover Intention</i> .....	86
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas .....	88
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reliabilitas .....	89
Tabel 4. 12 Hasil Uji Normalitas.....	91
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	92
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	93
Tabel 4. 15 Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	95
Tabel 4. 16 Uji Koefisien Determinasi.....	96



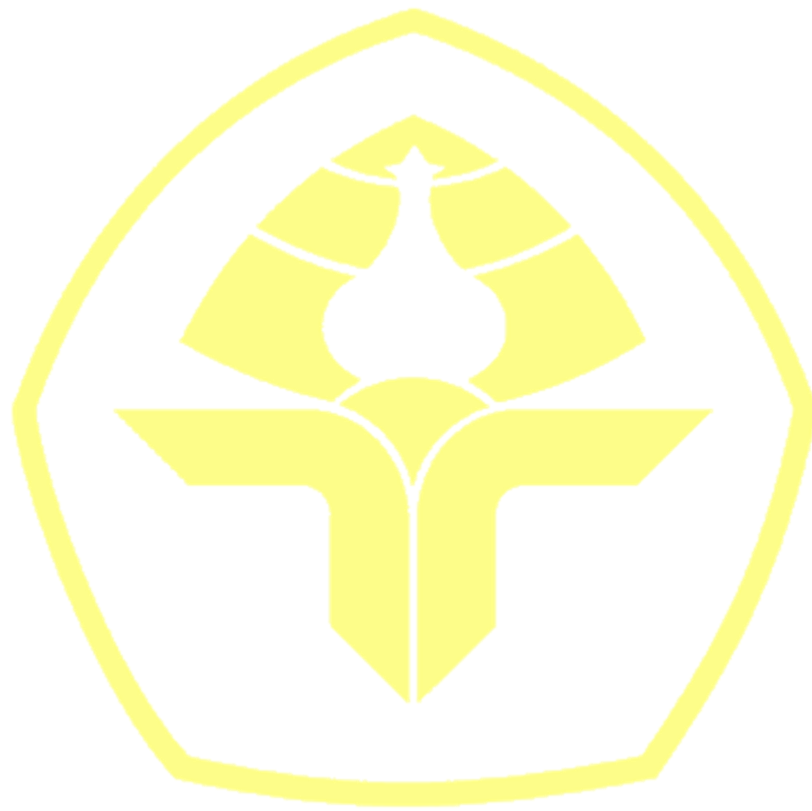
<b>Tabel 4. 17 Uji t <i>Job Satisfaction</i>.....</b>	<b>97</b>
<b>Tabel 4. 18 Uji t <i>Burnout</i> .....</b>	<b>99</b>
<b>Tabel 4. 19 Uji F .....</b>	<b>100</b>



**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1 Kerangka Konsep .....</b>	<b>33</b>
<b>Gambar 4. 1 Six Senses Uluwatu Bali .....</b>	<b>54</b>
<b>Gambar 4. 2 Logo Six Senses Uluwatu Bali .....</b>	<b>56</b>
<b>Gambar 4. 3 Struktur Organisasi Six Senses Uluwatu Bali.....</b>	<b>74</b>



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran 1 Form Proses Bimbingan Dosen Pembimbing I.....</b>	<b>114</b>
<b>Lampiran 2 Form Proses Bimbingan Dosen Pembimbing II .....</b>	<b>116</b>
<b>Lampiran 3 Naskah Kuesioner Penelitian.....</b>	<b>123</b>
<b>Lampiran 4 Tabulasi Data .....</b>	<b>128</b>
<b>Lampiran 5 Uji Validitas.....</b>	<b>137</b>
<b>Lampiran 6 Uji Reliabilitas.....</b>	<b>142</b>
<b>Lampiran 7 Uji Normalitas.....</b>	<b>144</b>
<b>Lampiran 8 Uji Multikolinearitas .....</b>	<b>145</b>
<b>Lampiran 9 Uji Heteroskedastisitas.....</b>	<b>146</b>
<b>Lampiran 10 Uji Analisis Linear Berganda .....</b>	<b>147</b>
<b>Lampiran 11 Uji Koefisien Determinasi .....</b>	<b>148</b>
<b>Lampiran 12 Uji t.....</b>	<b>149</b>
<b>Lampiran 13 Uji F .....</b>	<b>150</b>
<b>Lampiran 14 Letter of Acceptance (LOA) .....</b>	<b>151</b>
<b>Lampiran 15 Handbook Strategi Menurunkan Turnover Intention.....</b>	<b>152</b>
<b>Lampiran 16 Riwayat Hidup Peneliti .....</b>	<b>153</b>

**JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Peraihan visi disertai misi perusahaannya diperlukan mental bisnis yang mewajibkan untuk memberi perhatian lebih terhadap aspek kunci yang diperlukan untuk mengatasi hambatan serta data saing yang intens dengan kompetitor. Krusialnya manajemen sumber daya manusia berperan dalam tata kelola tenaga kerja guna peraihan sasaran target perusahaan. Manajemen sumber daya manusia menangani berbagai permasalahan ketenagakerjaan, salah satu permasalahan berkaitan dengan tenaga kerja yaitu *turnover intention* yang artinya menjadi cerminan dari karyawan yang ingin mengundurkan diri ataupun pindah dari pekerjaannya (Mobley dalam Sari, 2014).

Persoalan terhadap motivasi karyawan untuk berpindah kerja kini menjadi isu besar bagi banyak perusahaan. Dampak buruk dari *turnover* termasuk penurunan mutu dan keterampilan akibat penggantian karyawannya. Akibat yang terjadi yakni menyebabkan peningkatan biaya seperti investasi pelatihan yang hilang, kualitas karyawan yang terkompromikan, disertai dengan biaya rekrutmen baru. Widodo (2010)

menjelaskan bahwasanya keinginan dalam berpindah kerja menjadi tanda awal dari terjadinya *turnover* dalam perusahaan.

Menurut Sidharta dalam Candra (2017), *turnover intention* adalah indikasi keinginan karyawan mundur dari pekerjaan, disertai kewenangan karyawannya sendiri dalam memutuskan apakah mereka akan tetap bertahan atau keluar dari perusahaan. Tingginya tingkat *turnover* saat ini merupakan persoalan besar oleh berbagai perusahaan. *Turnover* merupakan hasil dari *turnover intention*, bisa menjadi masalah besar, terutama apabila karyawan dengan kompetensi ahli, keterampilan, pengetahuannya, atau posisi strategis dapat mengganggu efektivitas perusahaan (Sinaga, 2020). *Turnover* sendiri mengacu pada apakah karyawan berencana meninggalkan posisinya atau perusahaan berencana untuk menghapuskan posisi tersebut (Ningtyas et al., 2020).

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

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

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

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

Tabel 1.1 menyajikan data perputaran karyawan menunjukkan Six Senses Uluwatu Bali memiliki tingkat *turnover* yang tinggi di tahun 2022 yaitu sebesar 14,9%. Selaras oleh ungkapan Sari (2020) tingkat *turnover* tergolong tinggi ketika mencapai lebih dari 10% per tahun. Efisiensi dan produktivitas perusahaan cenderung menurun dengan tingkat *turnover* yang tinggi, sementara tingkat *turnover* yang rendah dapat membantu mempertahankan efisiensi dan produktivitas perusahaan (Susilo, 2019). Berdasarkan wawancara tak terstruktur dengan beberapa karyawan menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat terjadi karena adanya peningkatan beban kerja kerap berhubungan langsung dengan meningkatnya stres kerja. Pada masalah tersebut, karyawan akan merasa terbebani dengan intensitas beban kerja yang diberikan hingga merasakan stres kerja yang berdampak pada dorongan pencarian pekerjaan lainnya, situasi tersebut menyebabkan kenaikan nilai *turnover* karyawan. Rijasawitri (2020) mengemukakan bahwasanya *turnover intention* dapat dipicu sejumlah elemen, yakni tingkat stres kerja, kepuasan performe kinerja, kondisi lingkungannya, disertai tingkat dedikasinya di organisasi. Staffelbach (2008) menyatakan bahwa *turnover intention* disebabkan oleh faktor psikologi (ekspektasi, orientasi, rasa puas dalam pekerjaannya, dedikasi, partisipasi kerja ataupun keefektifannya), faktor ekonomi (gaji) dan faktor demografis (usia dan masa jabatan).

Salah satu faktor yang memengaruhi seseorang memiliki keinginan untuk keluar dari organisasi adalah *job satisfaction* (Skelton et al., 2019)

yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan *turnover intention*. Kepuasan kerja atau *job satisfaction* menggambarkan sikap seorang individu atas pekerjaannya. Seorang yang sangat puas akan menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sementara seseorang yang tidak puas terhadap pekerjaannya akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan yang dijalannya tersebut (Robbins, 2010). Menurut Newstroom (2011), kepuasan kerja ialah mengenai perasaan karyawan terhadap pekerjaan yang sedang mereka lakukan. Menurut Hasibuan (2017), kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan menunjukkan rasa cinta terhadap pekerjaan. Tindakan ini dapat dilihat dari etika kerja, ketaatan pada aturan, dan capaian kerja para pekerja. Kepuasan kerja ialah hal yang sangat penting, perlu dilindungi dan ditingkatkan oleh perusahaan karena kepuasan kerja memiliki dampak negatif kepada *turnover intention* pekerja (Zhanget et al., 2018). Artinya, ketidakpuasan karyawan di organisasi dapat menyebabkan *turnover intention* karyawan naik.

Selain *job satisfaction*, faktor yang memengaruhi *turnover intention* adalah *burnout*. Schultz (2010) menjelaskan bahwa *burnout* adalah bentuk stres timbul akibat dari beratnya beban kerja, dapat mengakibatkan penurunan energi karyawan dan minat mereka terhadap pekerjaan. Pandangan ini sejalan dengan Ivancevich, Konopaske, dan Matteson (2014) menyebutkan bahwa *burnout* adalah proses psikologis akibat stres pekerjaan yang tak terhindarkan, yang menyebabkan kelelahan fisik dan emosional serta rasa tidak mampu berprestasi. Selain itu, Sudiajeng (2004)



menambahkan bahwa *burnout* dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, kebosanan, ketidaknyamanan, rasa tidak mampu berprestasi, penurunan kapasitas kerja, serta menurunnya ketahanan tubuh. Gejala ini meliputi penurunan aktivitas, motivasi yang menurun, sinisme, kegagalan dalam pemenuhan pekerjaan, dan meningkatnya ketidakpuasan hingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. *Burnout* pada akhirnya mengakibatkan penurunan kualitas hidup dan ketidakpuasan dalam pekerjaan, membuat para profesional di bidang teknologi informasi sering mencari pekerjaan yang menawarkan keseimbangan hidup yang lebih baik, keadilan, dan kepuasan.

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

Mengacu latar belakang yang sudah dikemukakan, peneliti terkesan melangsungkan penelitian berjudul: **“Implikasi *Job Satisfaction* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Di Hotel Six Senses**

**Uluwatu Bali”**. Studi ini diinginkan bisa membagikan informasi mendalam dalam menjalani masalah *turnover intention* serta dalam pembuatan kebijakan baru terkait kepuasan kerja dengan *burnout*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Mengacu dari penjabaran latar belakangnya, perumusan masalah yang didapat yakni:

1. Apakah *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Six Senses Uluwatu Bali?
2. Apakah *burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan di Six Senses Uluwatu Bali?
3. Apakah *job satisfaction* dan *burnout* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Six Senses Uluwatu Bali?
4. Seberapa besar *job satisfaction* dan *burnout* bisa memengaruhi *turnover intention* karyawan di Six Senses Uluwatu Bali?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* terhadap *turnover intention* karyawan di Six Senses Uluwatu Bali.
2. Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan di Six Senses Uluwatu Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh *job satisfaction* dan *burnout* secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan di Six Senses Uluwatu Bali.
4. Untuk mengetahui seberapa besar *job satisfaction* dan *burnout* dapat memengaruhi *turnover intention* karyawan di Six Senses Uluwatu Bali.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

1. Bagi Mahasiswa

Studi ini diinginkan menjadi suatu informasi yang berguna bagi mahasiswa mengenai *job satisfaction*, *burnout*, dan *turnover intention* karyawan di lapangan sehingga mahasiswa bisa membandingkan teori yang dipelajari dengan kondisi di lapangan.

2. Bagi Politeknik Negeri Bali

Studi ini diharapkan bisa dijadikan referensi untuk mahasiswa lain untuk penelitian di masa mendatang sekaligus menjadi bahan bacaan untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Sebagai landasan yang komprehensif untuk evaluasi dan perencanaan strategis, serta sebagai upaya untuk memberikan pandangan yang mendalam bagi manajemen hotel dalam menghadapi tantangan yang kompleks di masa yang akan datang khususnya dalam hal *job satisfaction*, *burnout*, dan *turnover intention* karyawan.

### **1.5 Luaran Penelitian**

Luaran dari penelitian berupa handbook komprehensif yang berisi panduan strategis dan langkah-langkah praktis untuk membantu perusahaan menurunkan turnover intention karyawan. Handbook ini mencakup berbagai rekomendasi berdasarkan hasil penelitian, termasuk strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja, mengelola burnout, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mempertahankan pegawai. Disamping itu, panduan ini juga memberikan solusi yang dapat diimplementasikan oleh manajemen dalam waktu dekat maupun lebih lama. untuk mengurangi risiko turnover dan meningkatkan retensi karyawan secara berkelanjutan

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Simpulan

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

- a. *Job satisfaction* (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di Six Senses Uluwatu Bali. Dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi  $0,846 > 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel *job satisfaction* (X1) berpengaruh secara negatif terhadap *turnover intention* (Y).
- b. *Burnout* (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di Six Senses Uluwatu Bali. Dapat dibuktikan dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan variabel *burnout* (X2) berpengaruh secara positif terhadap *turnover intention*. Jika variabel *burnout* ditingkatkan, maka *turnover intention* juga akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. *Job satisfaction* (X1) dan *Burnout* (X2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (Y) di Six Senses Uluwatu

Bali. Dapat dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel} = 196,159 > 3,120$  dan nilai signifikansi  $< \alpha = 0,000 < 0,05$ .

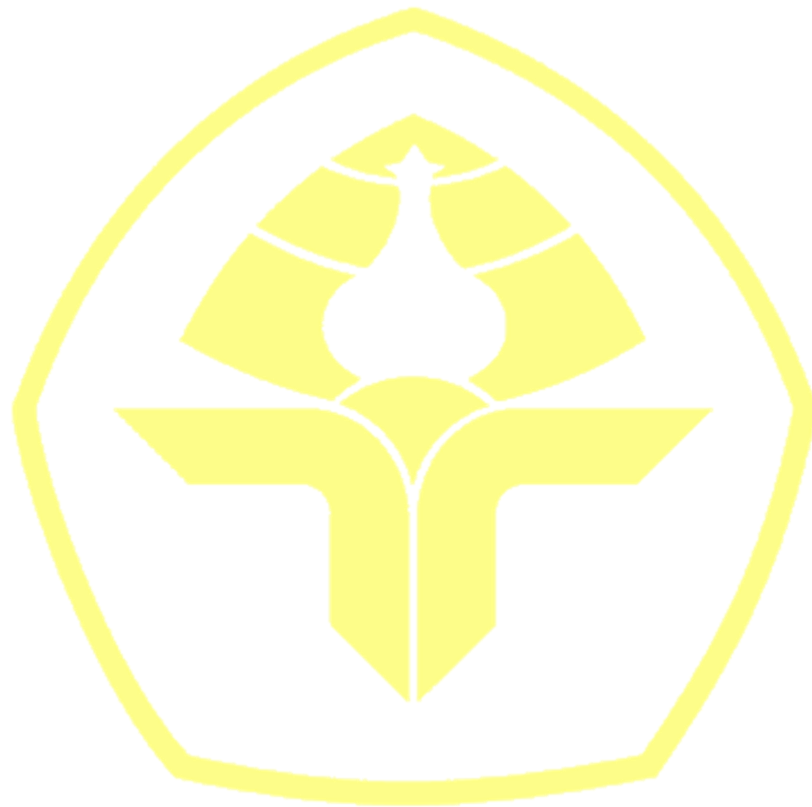
- d. Berdasarkan dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan *burnout* memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* sebesar 84,7% dan sisanya 15,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 5.2 Saran

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

- a. Sebaiknya perusahaan dapat mengontrol intensitas beban kerja atau membagi beban kerja agar tidak kelebihan beban kerja pada satu orang yang sama agar karyawan tidak merasa beban kerja terlalu berat yang sehingga kedepannya hal tersebut akan menimbulkan burnout.
- b. Sebaiknya pihak manajemen tidak menambah beban kerja serta tidak terlalu sering mengganggu karyawan pada saat hari libur agar tidak mengalami kelelahan serta emosi yang meningkat. Untuk mengurangi rasa bosan terhadap pekerjaan, perusahaan disarankan untuk mengadakan *gathering* atau *outbound* sebagai bentuk *refreshing* bagi karyawan. Perusahaan diharapkan untuk fokus dalam mengatasi stres kerja pada karyawan agar terhindar dari keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

- c. Perusahaan diharapkan untuk memperhatikan *job satisfaction* dan *burnout* dari karyawan sehingga tidak membawa dampak buruk bagi perusahaan. *Job satisfaction* dan *burnout* dapat menimbulkan keinginan karyawan untuk meninggalkan atau berpindah perusahaan dengan aktif mencari lowongan pekerjaan lain dan bisa segera meninggalkan perusahaan ketika mendapatkan perusahaan yang lebih baik.



JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI



## DAFTAR PUSTAKA

- Insani, Y. D., & Setiyariski, R. (2020). Meningkatkan Kualitas Pelayanan Front Office Department Melalui Tugas dan Tanggung Jawab Concierge Pada Hotel Savoy Homann. *Jurnal Kajian Pariwisata*, 2(1). Diakses dari <https://ejournal.ars.ac.id/index.php/JIIP/article/view/297>
- Onsardi, O., & Finthariasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Susanto, J. B., Yaphar, B., & Harianto, A. (2019). Pengaruh Pengalaman Konsumen Terhadap Kepuasan Konsumen Di Hotel Bintang Tiga Di Indonesia. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa*, 7(2). Diakses dari <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemenperhotelan/article/view/10173/9106>
- Riani, Ni Luh Tesi dan Made Surya Putra. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/33331>
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Turnover Intention Dapat Mempengaruhi Kulaitas Kinerja Perusahaan. Cv. Pena Persada.

Sutrisno, S., Herdiyanti, H., Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3476-3482. Diakses dari <https://journal.yrpioku.com/index.php/msej/article/view/1198/809>

Sundari, P. R. S., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui *Burnout* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *Adi Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14-27. Diakses dari <https://www.adi-journal.org/index.php/abdi/article/view/785/572>

Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2023). Pengaruh *Burnout* & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT “X” & Subsidiary. *Psikologi Kreatif Inovatif*, 3(1), 85-95. Diakses dari <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/article/view/2145/1566>

Larasati, S. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Deepublish.

Pratama, I., Ernawati, F. Y., & Budiyo, R. (2020, July). FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI *BURNOUT* PADA KARYAWAN CV JAYA LESTARI. In *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 1, No. 1, pp. 45-60). Diakses dari <https://eprosiding.stiesemarang.ac.id/index.php/SNMAS/article/view/4/4>

Christianty, T. O. V., & Widhianingtanti, L. T. (2016). *Burnout* ditinjau dari employee engagement pada karyawan. *Psikodimensia*, 15(2), 351-373.

Diakses

dari

<https://journal.unika.ac.id/index.php/psi/article/viewFile/996/658>

Septiani, C. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Perpustakaan: Studi Kasus di Perpustakaan RSUP Fatmawati. Skripsi: Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya. Universitas Indonesia. Depok.

Harvida, D. A., & Wijaya, C. (2020). Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Karyawan dan Strategi Retensi Sebagai Pencegahan Turnover Karyawan: Sebuah Tinjauan Literatur. *JIANA (Jurnal Ilmu Administrasi Negara)*, 18(2), 13-23.

Diakses

dari

<https://jiana.ejournal.unri.ac.id/index.php/JIANA/article/view/7926/6123>

Meilia, D., Sijabat, R., & Utami, R. H. (2023). Pengaruh Work Life Balance, Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Tenaga Medis Wanita RSUD Limpung). *Jurnal Kolaboratif Sains*, 6(11), 1438-1448.

Diakses

dari

<https://www.jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JKS/article/view/4340/328>

2

Marzuqi, N. A. (2021). Pengaruh job insecurity, job satisfaction dan lingkungan kerja terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(4), 1393-1405. Diakses

akses

dari

<https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/15284/7373>

Susetyo, A. (2016). Pengaruh Job Satisfaction Dan Pay Satisfaction Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai

Variabel Intervening. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 15(2), 63-101.

Vania, K., & Azizah, N. (2023). Pengaruh Organizational Commitment, Job Burnout, dan Job Satisfaction Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Bravo Swalayan Bojonegoro). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 293-304.

NingTyas, A. P. A., Purnomo, S. H., & Aswar, A. (2020). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Udayana University).

Purba, O. (2023). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan.

Yosiana, S. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Burnout Serta Dampaknya Terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar Di Kabupaten Jembrana* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).

Dewi, A. P., & Agustina, M. D. P. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1076-1088.

Chen, X., Ran, L., Zhang, Y., Yang, J., Yao, H., Zhu, S., & Tan, X. (2019). Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: a cross-sectional study. *BMC public health*, 19, 1-10.

Alifah, Q., & Indiyati, D. (2024). Pengaruh Job Burnout terhadap Turnover Intention pada Generasi Milenial Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 6(3), 1291-1301.

Maulidah, K., Ali, S., & Pangestuti, D. C. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan RSUD “ABC” Jakarta Selatan. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 3(2), 159-176.

Putri, L. B. (2019). PENGARUH BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION MELALUI JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KARYAWAN PT. BANK NAGARI KANTOR PUSAT (Doctoral dissertation, Universitas Andalas).

FITRAHAYU, F. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP TURNOVER INTENTION PADA PT. HADJI KALLA TOYOTA CABANG PALOPO* (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALOPO).

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS  
POLITEKNIK NEGERI BALI