

# PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA J4 HOTEL LEGIAN BALI

*by I Nengah Aristana*

---

**Submission date:** 08-Jun-2023 12:02PM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2111535844

**File name:** rhadap\_Turnover\_Intention\_Karyawan\_Pada\_J4\_Hotel\_Legian\_Bali.pdf (525.86K)

**Word count:** 5293

**Character count:** 32141

10  
**PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN PADA J4 HOTEL LEGIAN BALI**

Ni Kadek Meita Juliawati<sup>1\*</sup>

I Nengah Aristana<sup>2</sup>

Ni Putu Yunik Anggreni<sup>3</sup>

Universitas Triatma Mulya<sup>1,2,3</sup>

\*email: [meitajulia26@gmail.com](mailto:meitajulia26@gmail.com)

**ABSTRACT**

Turnover intention is the emergency of a desire to quit or leave a job. Turnover is one of the problems that arise related to human resources. Generally, employees who do turnover are caused by the distribution<sup>18</sup> of workloads that are not appropriate and evenly distributed. The purpose of this study was to analyze the direct effect of workload and work stress on turnover intention, and examine the mediating role of work stress on the effect of workload on employee turnover intention at J4 Legian Bali Hotels. The population in this study amounted to 45 employees, with saturated sampling method, the type of research is quantitative research with causality associative approach. Data was collected by distributing online questionnaires<sup>12</sup> (google form) and then data was analyzed by SEM-PLS. The results show that there is a positive and significant effect of workload on turnover intention, there is a positive and significant influence of workload on work stress, there is a positive and significant influence of work stress on turnover intention, and work stress partially mediates the effect of workload on turnover intention in J4 Legian Bali Hotels.

**Keywords:** workload, stress, turnover intention

**PENDAHULUAN**

Industri pariwisata di masa pandemi covid-19 mengalami stagnasi dan menimbulkan dampak yang begitu mengkhawatirkan. Situasi tersebut sangat dirasakan oleh pelaku bisnis pariwisata, khususnya di bidang perhotelan. Bali merupakan salah satu contoh daerah di Indonesia yang memiliki potensi pariwisata, dan

terkena dampak dari adanya penyebaran virus covid-19 tersebut. Terlihat jelas bahwa virus covid-19 telah mampu melumpuhkan bidang pariwisata, yaitu merupakan salah satu sumber penghasilan terbesar terhadap pendapatan daerah Bali. Salah satu jenis industri pariwisata adalah hotel, dimana hotel merupakan perusahaan atau badan usaha yang memberikan layanan penginapan

berupa kamar yang biasanya lengkap dengan fasilitas makan dan minum serta fasilitas umum lainnya (M.T. Liu et al., 2019). Hotel menjadi penyedia layanan dan menjadi komponen vital dalam industri pariwisata, selain itu juga merupakan salah satu akomodasi yang paling menunjang dalam kegiatan pariwisata.

Salah satu hotel yang juga terkena dampak akibat pandemi *covid-19* yaitu J4 Hotel Legian Bali. Situasi saat ini di J4 Hotel diketahui kurang kondusif, karena adanya penyusutan jumlah karyawan. Penyusutan ini terjadi karena kurangnya jumlah kunjungan wisatawan, baik wisatawan lokal maupun mancanegara yang menginap akibat dari adanya pandemi. Hal ini secara langsung dapat mempengaruhi *income* hotel. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting bagi perusahaan, dimana pada dasarnya dapat menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan di dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan dalam melewati masa krisis yang disebabkan pandemi *covid-19* (Yusoff et al., 2018; Aristana et al., 2021). Sehingga dibutuhkan strategi untuk menjaga semangat karyawan agar tetap bertahan di situasi yang kurang kondusif seperti saat ini. Apabila tidak ditemukannya suatu formulasi yang tepat, maka karyawan yang tersisa saat ini akan memiliki keinginan/niat untuk berpindah ataupun beralih profesi (Califf & Brooks, 2020). Berbagai faktor yang mendorong karyawan memiliki niat untuk berhenti, yaitu seperti adanya beban kerja dan stres kerja (Wefald et al., 2008).

Berbagai studi menjelaskan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor penentu mengapa karyawan ingin meninggalkan pekerjaannya (Qureshi, 2015; Liu & Lo, 2018). Seiring dengan berkurangnya jumlah karyawan yang ada, baik karena dirumahkan maupun dikarenakan oleh kontrak kerja yang tidak diperpanjang, hal ini akan meningkatkan beban kerja bagi para karyawan yang masih bertahan. Mengingat pemeliharaan dan perawatan areal hotel wajib dilakukan, hal tersebut secara tidak langsung dapat menyebabkan pekerjaan harus dirangkap dan terjadi penambahan jam kerja. Selain itu beban kerja dapat memicu stres kerja karyawan, hal ini sesuai dengan kajian empiris terdahulu (Kang et al., 2012; Padilha et al., 2017). Adapun stres kerja yang dihadapi yaitu karena adanya pembebanan kerja yang harus dilakukan karyawan dan tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Namun, karena terbatasnya sumber daya yang dimiliki maka mengharuskan mereka untuk melakukan pekerjaan yang diberikan. Selain itu, jam kerja yang lebih panjang mengakibatkan stres kerja semakin meningkat. Tingkat stres yang dialami karyawan juga dapat menyebabkan meningkatnya niat karyawan untuk berhenti (Anand et al., 2015; Liu & Onwuegbuzie, 2012). Melihat fenomena tersebut, maka penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis dan menjelaskan:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali?
2. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja karyawan pada J4 Hotel Legian Bali?

3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali?
4. Apakah peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali?

## TINJAUAN PUSTAKA

### Beban Kerja

Munandar (2014:20) menyebutkan bahwa pengertian beban kerja itu sendiri adalah suatu kumpulan tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh para pekerja dalam rentang waktu tertentu berdasarkan oleh keterampilan dan potensi yang dimiliki. Menurut Astianti dan Supriyadi (2014), menjelaskan bahwa beban kerja merupakan perbandingan antara kemampuan dengan target kerja. Seorang pekerja tentunya memiliki kapasitas dan kemampuan yang berbeda-beda, apabila target kerja yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan kapasitas pembebanan pekerja maka dapat terjadi *overstress* bagi para pekerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan segala sesuatu yang muncul dikarenakan adanya tuntutan tanggung jawab maupun tugas yang diberikan dan harus dituntaskan oleh karyawan secara sistematis dan tepat waktu dengan menggunakan potensi maupun keterampilan kerja yang dimiliki.

### Stres Kerja

Menurut Hasibuan (2014), stres kerja merupakan bentuk ketidakseimbangan kondisi pekerja yang diakibatkan oleh ketegangan

dalam berfikir dan pengaruh emosional. Stres kerja juga dapat terjadi dikarenakan banyaknya tekanan yang diterima dari perusahaan. Mangkunegara (2017), menjelaskan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan tertekan yang dirasakan oleh para karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Stres kerja memicu kondisi emosional yang tidak stabil dalam bekerja hingga memecah konsentrasi. Berdasarkan beberapa teori tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu keadaan atau kondisi yang terjadi dikarenakan adanya tekanan berlebih terhadap para karyawan sehingga memicu kondisi emosional yang kurang stabil dan kehilangan gairah dalam bekerja.

### Turnover Intention

Menurut Robbins dan Judge (2015), pengertian dari *turnover intention* yaitu merupakan suatu kondisi atau keadaan karyawan yang berpotensi meninggalkan perusahaan dikarenakan oleh kondisi pekerjaan yang kurang menarik dan nyaman, sehingga terfikirkan untuk mencari pekerjaan lainnya. Campbell (2014), menjelaskan pengertian *turnover intention* itu sendiri adalah suatu proses tentang bagaimana cara berfikir berhenti dari pekerjaannya hingga adanya keinginan untuk segera meninggalkan perusahaan. Alasan terbesar karyawan dalam mengambil langkah tersebut diantaranya disebabkan oleh gaji yang tidak sesuai, adanya alternatif pekerjaan lain yang lebih menggiurkan, hingga kondisi kenyamanan dalam bekerja dan juga dapat disebabkan oleh sesuatu yang tidak dapat dihindari seperti halnya faktor keluarga

(Mardiana, 2014). Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah suatu keadaan dimana karyawan memiliki keinginan untuk berhenti atau pindah dari suatu organisasi, baik secara sukarela maupun tidak sukarela dengan suatu tujuan maupun untuk memperoleh alternatif lainnya.

### Kajian Empiris

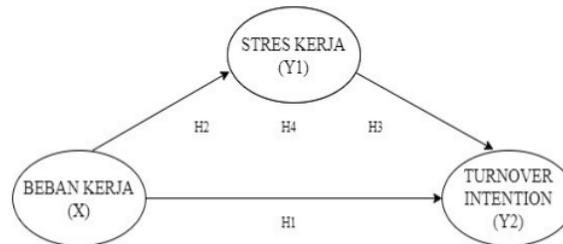
1. Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Tesy Gusfianti pada tahun 2021, dari Universitas Negeri Padang. Judul penelitiannya yaitu Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Emersia Hotel & Resort Batusangkar. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh dengan jumlah sampel berjumlah 48 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner (angket) dengan menggunakan skala Likert yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Data dideskripsikan melalui uji persyaratan analisis dan pengujian hipotesis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda serta koefisien determinan dengan menggunakan program SPSS versi 21. Berdasarkan hasil pengujian beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan lingkungan kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, maka H1 diterima sedangkan H2 dan H3 ditolak.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Arif Zhamronny pada tahun 2018, dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Judul penelitiannya yaitu Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini seperti regresi linier berganda, uji simultan, serta uji parsial. Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan beban kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang, Stres kerja mampu mempengaruhi *turnover intention* pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang, dan Diantara variabel beban kerja dan stres kerja, variabel yang mampu mempengaruhi *turnover intention* secara dominan pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang adalah variabel stres kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Bagus Dwihana Parta Yuda dan I Komang Ardana pada tahun 2017, dari Universitas Udayana Bali. Judul penelitiannya yaitu Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada Karya Hotel Holiday Inn Express. Penentuan sampel dapat dilakukan dengan menggunakan metode *sampling* jenuh. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap terhadap *turnover intention* sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

- Penelitian yang dilakukan oleh Dewa Made Bayu Adi Putra dan Ni Wayan Mujiati pada tahun 2019, dari Universitas Udayana Bali. Judul penelitiannya yaitu Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada Nirmala Plaza Supermarket Jimbaran Bali. Adapun sampel yang digunakan berkisar 34 orang karyawan, dengan

menggunakan metode *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menyebar kuisisioner dan menggunakan teknik analisis SEM-PLS. Sehingga didapatkan hasil bahwa stres kerja dan *turnover intention* terdapat pengaruh positif dan signifikan, serta adanya pengaruh negatif dan signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Disisi lain, hasil analisis juga menggambarkan bahwa adanya pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap *turnover intention* dimediasi oleh kepuasan kerja secara parsial.

#### Kerangka Konseptual



GAMBAR 1

10 KERANGKA KONSEPTUAL  
PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
BEBAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION*  
KARYAWAN PADA J4 HOTEL LEGIAN BALI

6

**Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali.
- H2 : Diduga beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja karyawan pada J4 Hotel Legian Bali.
- H3 : Diduga stres kerja berpengaruh positif terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali.
- H4 : Diduga stres kerja sebagai pemediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali.

**METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan tergolong dalam jenis penelitian

**HASIL DAN PEMBAHASAN****Hasil Uji Validitas dan Reliabelitas**

**TABEL 1**  
**Uji VALIDITAS DAN RELIABELITAS**

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Beban Kerja (X)	BK1	0,716	0,865	Valid dan Reliabel
	BK2	0,655		Valid dan Reliabel
	BK3	0,706		Valid dan Reliabel
	BK4	0,786		Valid dan Reliabel
Stres Kerja (Y1)	SK1	0,757	0,870	Valid dan Reliabel
	SK2	0,681		Valid dan Reliabel
	SK3	0,679		Valid dan Reliabel
	SK4	0,783		Valid dan Reliabel
	SK5	0,789		Valid dan Reliabel

kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausalitas. Penelitian asosiatif kausalitas adalah penelitian yang dilakukan untuk menjelaskan pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilakukan di J4 Hotel Legian Bali dengan variabel bebas (X) yaitu Beban Kerja, variabel terikat yang pertama (Y<sub>1</sub>) yaitu Stres Kerja, dan variabel terikat yang kedua (Y<sub>2</sub>) yaitu *Turnover Intention*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisioner, dokumentasi, dan wawancara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di J4 Hotel Legian Bali sebanyak 45 orang. Dengan demikian, maka penentuan *sample* pada penelitian ini yaitu menggunakan teknik *sampling* jenuh, sehingga semua anggota populasi dapat digunakan menjadi sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji validitas dan reliabelitas, serta analisis statistik inferensial.

	SK6	0,509		Valid dan Reliabel
	SK7	0,338		Valid dan Reliabel
<i>Turnover</i>	TI1	0,607	0,784	Valid dan Reliabel
<i>Intention (Y2)</i>	TI2	0,649		Valid dan Reliabel
	TI3	0,640		Valid dan Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 1 dapat diketahui bahwa seluruh indikator penelitian dinyatakan valid karena memiliki

nilai  $r$  hitung lebih besar dari 0,3 dan dinyatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

**Analisis Model Penelitian Dengan Teknik Analisis *Partial Least Square***  
TABEL 2

**NILAI OUTER LOADING**

Variabel	Indikator	Outer Loading
Beban Kerja (X1)	BK1	0.698
	BK2	0.763
	BK3	0.814
	BK4	0.688
Stres Kerja (Y1)	SK1	0.845
	SK2	0.785
	SK3	0.800
	SK4	0.868
	SK5	0.883
	SK6	0.600
	SK7	0.617
<i>Turnover Intention (Y2)</i>	TI1	0.823
	TI2	0.851
	TI3	0.844

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan disajikan pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel memiliki nilai *outer loading* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa

seluruh indikator yang digunakan memiliki tingkat validitas yang tinggi dan memenuhi syarat *convergent validity*.

**TABEL 3**  
**VALIDITAS DISKRIMINAN**

Variabel	<i>AVE</i>	Beban Kerja	Stres Kerja	<i>Turnover Intention</i>
Beban Kerja	0.748	0.864		
Stres Kerja	0.577	0.689	0.760	
<i>Turnover Intention</i>	0.705	0.590	0.668	0.839

Sumber: Data primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan bahwa nilai akar kuadrat AVE untuk masing-masing variabel lebih besar daripada nilai korelasinya, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan konstruk dalam model

penelitian ini memenuhi kriteria *discriminant validity* dan dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

**TABEL 4**  
**NILAI COMPOSITE RELIABILITY DAN CRONBACH'S ALPHA**

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
ban Kerja	0.766	0.694
Stres Kerja	0.901	0.868
Turnover Intention	0.877	0.790

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa konstruk memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga

dapat disimpulkan bahwa variabel dinyatakan memenuhi kriteria reliabilitas.

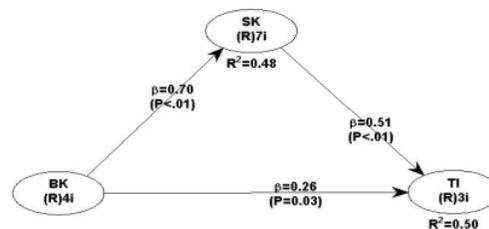
**TABEL 5**  
**R-SQUARE VARIABEL TERIKAT**

Variabel Laten Endogen	R-Square
Stres Kerja	0.484
Turnover Intention	0.504

Sumber: Data Primer diolah, 2022

*R-Square* ( $R^2$ ) menunjukkan kuat lemahnya determinasi atau besaran informasi yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat, sehingga  $R^2$  dapat menunjukkan kuat lemahnya suatu

model penelitian. Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai  $R^2$  variabel terikat stres kerja dan *turnover intention* masuk dalam kategori moderat.



**GAMBAR 2**  
**MODEL STRUKTURAL PENGUJIAN HIPOTESIS**

**TABEL 6**  
**HUBUNGAN ANTAR VARIABEL**

Hubungan Antar Variabel	<i>Path coefficients</i>	Standar Error	<i>p-value</i>	Keterangan
Beban Kerja -> Turnover intention	0,260	0,134	0,030	Terdukung
Beban Kerja -> Stres Kerja	0,696	0,112	<0,001	Terdukung
Stres Kerja -> Turnover Intention	0,512	0,121	<0,001	Terdukung

Sumber: Data Primer diolah, 2022

## PEMBAHASAN

### Pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali.

Hipotesis pertama ( $H_1$ ) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali. Hasil ini dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,260 dengan *p-value* 0,030 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis 1 yang menyatakan diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali terdukung. Temuan ini dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi beban kerja karyawan semakin meningkat *turnover intention* pada J4 Hotel Legian Bali. Pembebanan tugas haruslah memperhatikan kemampuan kapasitas karyawan. Selain itu, J4 Hotel Legian Bali perlu melakukan analisis beban kerja sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diberlakukan secara adil dan merata.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori menurut Holland et al. (2019) yang menyatakan bahwa beban kerja yang meningkat dirasakan berkaitan dengan niat untuk

meninggalkan pekerjaan mereka. Lebih lanjut peningkatan beban kerja yang diberikan akan diikuti dengan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasinya (Qureshi et al., 2013). Masta & Riyanto (2020) juga menegaskan bahwa penyebab utama yang membuat karyawan berkeinginan untuk meninggal pekerjaannya adalah tingkat beban kerja yang diberikan.

### Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja karyawan pada J4 Hotel Legian Bali.

Hipotesis kedua ( $H_2$ ) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada J4 Hotel Legian Bali. Hasil ini dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,696 dengan *p-value* <0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis 2 yang menyatakan diduga beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja karyawan pada J4 Hotel Legian Bali terdukung. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin meningkat beban kerja maka stres kerja karyawan juga akan meningkat. Dijelaskan bahwa situasi pemicu stres kerja karyawan J4 Hotel Legian Bali adalah kondisi beban kerja yang lebih

banyak, pemakaian waktu kerja yang cukup lama, sasaran kerja yang harus dicapai serta pekerjaan yang tidak sesuai dengan *job desk* karyawan (keahlian). Hal tersebut menyebabkan gangguan terhadap proses berpikir, emosi dan kondisi sehingga menghasilkan stress kerja (Handoko, 2014).

Hasil penelitian ini mendukung temuan sebelumnya (Gyorffy et al., 2016) menjelaskan beban kerja yang diberikan tidak berimbang dapat memicu peningkatan stres kerja. Lebih lanjut dijelaskan bahwa tingginya beban kerja, selalu berkaitan dengan stres kerja yang dialami karyawan (Kokoroko and Sanda, 2019; Liu and Onwuegbuzie, 2012). Sehingga pihak manajemen harus lebih memperhatikan metode pembebanan kerja pada karyawan agar dapat menurunkan stres kerja karyawan.

#### 16 Pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali.

Hipotesis ketiga ( $H_3$ ) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hasil ini dilihat dari nilai koefisien jalur sebesar 0,512 dengan *p-value* <0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesis 3 yang menyatakan diduga stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali terduga. Temuan ini menjelaskan bahwa semakin tinggi stres kerja, maka semakin meningkat *turnover intention* karyawan. Stres kerja sudah selayaknya mendapat perhatian karena stres kerja yang tinggi di masa

pandemi seperti saat ini sangat rentan terjadi. Hal ini disebabkan oleh berkurangnya jumlah karyawan, sehingga meningkatkan intensitas pekerjaan serta berkurangnya pendapatan juga dapat menjadi pemicu stres karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan (Peasley et al., 2020) menjelaskan bahwa setiap karyawan memiliki tingkat stres dalam bekerja hal ini disebabkan karena tuntutan pekerjaan. Hal ini perlu dikelola karena dapat menurunkan resiko *turnover intention* (Kelty et al., 2021). Lebih lanjut, stres kerja memiliki berbagai konsekuensi seperti kelelahan secara fisik dan mental hal ini akan meningkatkan keinginan karyawan untuk berpindah (Tziner et al., 2015). Berdasarkan temuan ini kiranya pihak manajemen dapat memperhatikan dan mengendalikan tingkat stres karyawan karena dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk berpindah.

#### 16 Peran stres kerja sebagai pemediasi pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada J4 Hotel Legian Bali

Pengujian pengaruh tidak langsung dengan melibatkan variabel mediasi dalam penelitian menggunakan *Variance Accounted For (VAF)*. *VAF* menunjukkan seberapa besar variabel pemediasi mampu menyerap *indirect effect* yang sebelumnya signifikan dari model tanpa pemediasi. Jika nilai *VAF* di atas 80% maka peran pemediasi penuh (*full mediation*). Jika nilai *VAF* bernilai di antara 20% – 80% maka dapat dikategorikan sebagai pemediasi parsial. Namun, jika *VAF* kurang dari 20% dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat efek mediasi (Hair *et al.*, 2013).

Berikut perhitungan menggunakan rumus *VAF*:

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect (IE)}}{\text{Total Effect (TE)}}$$

$$VAF = \frac{0,356}{0,616}$$

$$= 0,578$$

Berdasarkan perhitungan yang dilakukan menunjukkan besarnya nilai *VAF* adalah 0,578 atau 57,8 persen. Sehingga stres kerja terbukti sebagai pemediasi parsial (*Complementary mediation*) dari pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Temuan ini menjelaskan bahwa stres kerja sebagai suatu hal yang melengkapi keinginan karyawan untuk berpindah yang disebabkan oleh beban kerja. Pada dasarnya karyawan memiliki kecenderungan meninggalkan pekerjaan apabila memiliki beban kerja yang dirasa tidak sesuai dengan aturan yang berlaku. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya (Greenglass *et al.*, 2001) niat berpindah akan semakin kuat apabila pada saat yang bersamaan karyawan merasakan stres kerja. Maka dibutuhkan eksplorasi terhadap implikasi dari stres kerja agar dapat mengembalikan produktivitas karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja

maka semakin meningkatkan *turnover intention* karyawan di J4 Hotel Legian Bali.

2. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin meningkatkan stres kerja karyawan di J4 Hotel Legian Bali.
3. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja maka semakin meningkatkan *turnover intention* karyawan di J4 Hotel Legian Bali.
4. Stres kerja terbukti berperan sebagai pemediasi parsial pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini menjelaskan bahwa stres kerja sebagai suatu hal yang melengkapi keinginan karyawan untuk berpindah yang disebabkan oleh beban kerja.

### Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan teruntuk pihak manajemen J4 Hotel Legian Bali agar lebih memperhatikan faktor-faktor penyebab dari pada stres kerja. Mengingat stres kerja memiliki pengaruh paling kuat terhadap *turnover intention*. Selain itu stres kerja juga berperan dalam meningkatkan pengaruh beban kerja terhadap *turnover intention*. Melalui pengurangan stres kerja diharapkan *turnover intention* dapat dikendalikan, mengingat J4

Hotel Legian Bali membutuhkan karyawan yang kompeten untuk bangkit pasca pandemi covid-19.

2. Beban kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* dan stres kerja, meskipun pengaruh yang ditunjukkan terhadap *turnover intention* masih rendah dibandingkan stres kerja, namun pengaruh beban kerja memiliki pengaruh kuat terhadap stres kerja sehingga perlu menjadi perhatian dari pihak manajemen J4 Hotel Legian Bali. Penentuan beban kerja karyawan tentunya perlu mendapatkan pertimbangan-pertimbangan khusus agar tidak memicu stres kerja yang nantinya dapat memberikan dampak pada *turnover intention*.
3. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang dapat mengurangi tingginya *turnover intention*. Mengingat semakin tingginya *turnover intention* yang terjadi di organisasi khususnya pada J4 Hotel Legian Bali dapat memberikan dampak yang kurang baik terhadap kinerja organisasi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Yusuf Zainal. 2015. *Metode Penelitian Komunikasi Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Anand, S., Vidyarthi, P., Singh, S., & Ryu, S. 2015. Family interference and employee dissatisfaction: Do agreeable employees better cope with the stress? *Human Relations*, 68(5), 691-708.  
<https://doi.org/10.117/0018726714539714>
- Ardana, Komang dkk. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aristana, I. N., Arsawan, I. W. E., & Rustiarini, N. W. 2021. Employee loyalty during slowdown of Covid-19: Do satisfaction and trust matter? *International Journal of Tourism Cities*, 8(1), 228-243.  
<https://doi.org/10.1108/IJTC-03-2021-0036>
- Aristana, I. N., Junipisa, N. M. E., & Dwitrayani, M. C. 2021. Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja: Mediasi Komunikasi Leadership. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 7(2), 67-178.  
<https://doi.org/10.31289/jkbm.v7i2.4841>
- Astianto, A. dan Supriyadi, H. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*, Vol 3, Nomor 7. 2014.
- Califf, C. B., & Brooks, S. 2020. An empirical study of technostressor, literacy facilitation, burnout, and turnover intention as experienced by K-12 teachers. *Computers and Education*, 157, 103971.  
<https://doi.org/10.1016/j.compedu.2020.103971>
- Campbell, Neil. A. 2014. *Biology*. Edisi 8 Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Dewa Made Bayu Adi Putra dan Ni Wayan Mujiati. 2019. Peran

- Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Nirmala Plaza Supermarket Jimbaran Bali. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 8 Nomor 7. 2019.
- Donsu, Jenita DT. 2017. *Psikologi Keperawatan*. Yogyakarta: Pustaka Baru: Press.
- Ebert, Ronald. J dan Griffin, Ricky. W. 2015. *Pengantar Bisnis*, edisi kesepuluh. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square Konsep, Teknik dan Aplikasi 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenglass, E. R., Burke, R. J., & Fiksenbaum, L. (2001). Workload and burnout in nurses. *Journal of Community and Applied Social Psychology*, 11(3), 211–215.
- Gusfianti, Dwi Tesy. 2021. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Emersia Hotel & Resort Batusangkar. *Skripsi*. Fakultas Pariwisata. Universitas Negeri Padang.
- Gyorffy, Z., Dweik, D., & Girasek, E. (2016). Workload, mental health and burnout indicators among female physicians. *Human Resources for Health*, 14(1), 1–10.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2013). Editorial - Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46(1–2), 1–12.
- Handoko, Hani T. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta, Penerbit: Bumi Aksara.
- Henseler, J., Ringle, C. M., Sarstedt, M. 2015. A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*.
- Holland, P., Tham, T. L., Sheehan, C., & Cooper, B. (2019). The impact of perceived workload on nurse satisfaction with work-life balance and intention to leave the occupation. *Applied Nursing Research*, 49, 70–76.
- Ida Bagus Dwiwana Parta Yuda dan I Komang Ardana. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*. Vol. 6 Nomor 10. 2017.
- Kang, C. M., Chiu, H. T., Hu, Y. C., Chen, H. L., Lee, P. H. & Chang, W. Y. 2012. Comparisons of self-ratings on managerial competencies, research capability, time management, executive power, workload and work stress among nurse administrators. *Journal of Nursing*

- Management*, 20(7), 938-947.  
<https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2012.013838.x>
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kelty, S. F., McQueen, E., Pymont, C., & Green, N. (2021). Avoiding Burnout at the Digital Forensics Coalface: Targeted strategies for forensic agencies in the management of job-related stress. *Forensic Science International: Digital Investigation*, 38, 301127.
- Koesomowidjojo, Suci. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346.
- Liu, H. L., & Lo, V. hwei. 2018. An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communications*, 28(2), 153-169.  
<https://doi.org/10.1080/01292986.2017.1382544>
- Liu, S., & Onwuegbuzie, A. J. (2012). Chinese teachers' work stress and their turnover intention. *International Journal of Educational Research*, 53, 160–170.  
<https://doi.org/10.1016/j.ijer.2012.03.006>
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A. Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Sekretariat Daerah Kota Samarinda*.  
[www.portal.fisip.unmul.ac.id](http://www.portal.fisip.unmul.ac.id), diakses tanggal 28 Oktober 2021.
- Maslow, Abraham H. 1943. *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*. Toronto.
- Masta, N., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Transformational Leadership, Perceived Organizational Support and Workload on Turnover Intention Sharia Banking Company in Jakarta. *Saudi Journal of Business and Management Studies*, 5(8), 473–481.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Mobley. W. H. 2011. *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Alih Bahasa: Nurul Imam. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Munandar, Ashar S. 2012. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press).
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta. Penerbit: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Padilha, K. G., Barbosa, R. L., Andolhe, R., Oliveira, E. M. de,

- Ducci, A. J., Bregalda, R. S., & Secco, L. M. D. 2017. Nursing Workload, Stress/Burnout, Satisfaction and Incidents In a Trauma Intensive Care Unit. *Texto & Contexto-Enfermagem*, 26(3), 1-8.  
<https://doi.org/10.1590/0104-07072017001720016>
- Peasley, M. C., Hochstein, B., Britton, B. P., Srivastava, R. V., & Stewart, G. T. (2020). Can't leave it at home? The effects of personal stress on burnout and salesperson performance. *Journal of Business Research*, 117, 58–70.
- Priyoto. 2014. *Teori Sikap dan Perilaku dalam Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Qureshi, H. 2015. *A Study of OCB and antecedents in an Indian Police Agency. March*.
- Qureshi, M. I., Iftikhar, M., Abbas, S. G., Hassan, U., Khan, K., & Zaman, K. (2013). Relationship between job stress, workload, environment and employees turnover intentions: What we know, what should we know. *World Applied Sciences Journal*, 23(6), 764–770.
- Robbins, S.P and Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sholihin, Mahfud dan Ratmono, Dwi. 2013. *Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulastiyono, Agus. 2014. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel: Manajemen Hotel*. Bandung: Alfabeta.
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213.
- Ummu H. 2011. Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Jurnal Psikologi*. Universitas Widya Dharma Klaten. Vol.8 Nomor 1. 2011.
- Wefald, A. J., Smith, M. R., Savastano, T. C., & Downey, R. G. 2008. A structural model of workload , job attitudes, stress and turnover intention. *Paper Presented at Midwest Academy of Management 2008 Nnual Conference, St. Louis, MO, October*.
- Yussof, Y. M., Nejadi, M., Kee, D. M. H., & Amran, A. 2018. Linking Green Human Resource Management Practices to Evironmental Performance in Hotel Industry. *Global Business Review*.  
<https://doi.org/10.1177/0972150918779294>
- Zhamronny, Arif. 2018. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PDAM Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Skripsi. Manajemen*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim, Malang. *Bisnis & Investasi*, 3(3), ISSN: 2460-8211
- Nurzaman, K. 2014. *Manajemen Personalia*. Bandung: CV Pustaka Setia.

- Qurbani, 2018. Pengaruh Keselamatan & Kesehatan Kerja (K3) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Trakindo Utama Cabang BSD. *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*. 1 (3), 110-129.
- Siagian, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kalitatif dan R&D*. Bandung: CV.Alfabeta.
- Suwatno, & Priansa, D. J. 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Zulkarnaen, Wandy & Risa Herlina. 2018. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Staff Operasional Pt Pranata Jaya Abadi Banjaran. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi dan Akuntansi*. STIE Muhammadiyah Bandung. 2 (2), ISSN : 2621- 5306.

# PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA J4 HOTEL LEGIAN BALI

## ORIGINALITY REPORT

24%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

18%

PUBLICATIONS

10%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

- 1 Ni Made Martini, A. A. Ketut Sri Asih, Ni Made Ernila Junipisa. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA KABUPATEN BADUNG", *Journal Research of Management*, 2022  
Publication 4%
- 2 [repository.unp.ac.id](https://repository.unp.ac.id)  
Internet Source 3%
- 3 [ojs.uma.ac.id](https://ojs.uma.ac.id)  
Internet Source 2%
- 4 [core.ac.uk](https://core.ac.uk)  
Internet Source 2%
- 5 [garuda.ristekbrin.go.id](https://garuda.ristekbrin.go.id)  
Internet Source 2%
- 6 I Gede Ari Andika Pratama, I Made Sunata. "PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI DAN 1%

LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DI HOTEL MERCURE LEGIAN  
BALI", Journal Research of Management, 2020  
Publication

7	id.123dok.com Internet Source	1 %
8	ejournal.uksw.edu Internet Source	1 %
9	eprints.unm.ac.id Internet Source	1 %
10	jurnal.stiebankbpdjateng.ac.id Internet Source	1 %
11	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	1 %
12	lppmstianusa.com Internet Source	1 %
13	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1 %
14	repository.ub.ac.id Internet Source	1 %
15	dspace.uii.ac.id Internet Source	1 %
16	James Adolf Paparang, I Ketut Sutapa, I Putu Andreas Adi Astawa. "PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL, BEBAN KERJA DAN	1 %

# LINGKUNGAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PADA HARPER HOTEL KUTA", Journal Research of Management, 2020

Publication

---

17	<a href="https://repository.unpas.ac.id">repository.unpas.ac.id</a> Internet Source	1 %
18	<a href="http://www.ajhssr.com">www.ajhssr.com</a> Internet Source	1 %
19	<a href="http://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id">jurnalmahasiswa.unesa.ac.id</a> Internet Source	1 %
20	<a href="https://repository.uksw.edu">repository.uksw.edu</a> Internet Source	1 %

---

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 1%

Exclude bibliography  On



## Digital Receipt

This receipt acknowledges that Turnitin received your paper. Below you will find the receipt information regarding your submission.

The first page of your submissions is displayed below.

Submission author: I Nengah Aristana  
Assignment title: Article  
Submission title: PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN ...  
File name: rhadap\_Turnover\_Intention\_Karyawan\_Pada\_J4\_Hotel\_Legian...  
File size: 525.86K  
Page count: 16  
Word count: 5,293  
Character count: 32,141  
Submission date: 08-Jun-2023 12:02PM (UTC+0700)  
Submission ID: 2111535844

e-ISSN 2716-4381 (media online)  
Journal Research of Management (JARMA)  
Vol. 4 No. 1 Desember 2022: 63-78

**PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH  
BEBAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION  
KARYAWAN PADA J4 HOTEL LEGIAN BALI**

Ni Kadek Meita Juliawati<sup>1\*</sup>  
I Nengah Aristana<sup>2</sup>  
Ni Patu Yunik Anggreni<sup>3</sup>

Universitas Triatma Mulya<sup>1,2,3</sup>  
\*email: [meitajulia26@gmail.com](mailto:meitajulia26@gmail.com)

**ABSTRACT**

*Turnover intention is the emergency of a desire to quit or leave a job. Turnover is one of the problems that arise related to human resources. Generally, employees who do turnover are caused by the distribution of workloads that are not appropriate and evenly distributed. The purpose of this study was to analyze the direct effect of workload and work stress on turnover intention, and examine the mediating role of work stress on the effect of workload on employee turnover intention at J4 Legian Bali Hotels. The population in this study amounted to 45 employees, with saturated sampling method, the type of research is quantitative research with causality associative approach. Data was collected by distributing online questionnaires (google form) and then data was analyzed by SEM-PLS. the results show that there is a positive and significant effect of workload on turnover intention, there is a positive and significant influence of workload on work stress, there is a positive and significant influence of work stress on turnover intention, and work stress partially mediates the effect of workload on turnover intention in J4 Legian Bali Hotels.*

**Keywords:** workload, stress, turnover intention

**PENDAHULUAN**

Industri pariwisata di masa pandemi covid-19 mengalami stagnasi dan menimbulkan dampak yang begitu mengkhawatirkan. Situasi tersebut sangat dirasakan oleh pelaku bisnis pariwisata, khususnya di bidang perhotelan. Bali merupakan salah satu contoh daerah di Indonesia yang memiliki potensi pariwisata, dan terkena dampak dari adanya penyebaran virus covid-19 tersebut. Terlihat jelas bahwa virus covid-19 telah mampu melumpuhkan bidang pariwisata, yaitu merupakan salah satu sumber penghasilan terbesar terhadap pendapatan daerah Bali. Salah satu jenis industri pariwisata adalah hotel, dimana hotel merupakan perusahaan atau badan usaha yang memberikan layanan penginapan

63