

BURNOUT ANALYSIS AND WORK LIFE BALANCE TOWARDS TURNOVER INTENTION DURING THE COVID-19 PANDEMIC**Egivzi Arya Exacta¹, Kokom Komariah², Sopyan Saori³**

Universitas Muhammadiyah Sukabumi

Email: egivzi.a.exacta@gmail.com**ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine the effect of burnout and work life balance on turnover intention. The methods used in this research are descriptive and associative in a quantitative way. The sampling technique used in this study was the saturated sampling technique. The samples selected in this study were 63 employees of Sparks Forest Adventure. The data analysis techniques used in this study are multiple correlation analysis techniques, coefficient of determination analysis, multiple linear regression analysis, partial significant test and simultaneous significant test. Based on the results of the multiple correlation coefficient test, an R value of 0.743 means that there is a strong relationship between burnout and work life balance on turnover intention at Sparks Forest Adventure. The results of the coefficient of determination test were obtained from the acquisition of a value of 0.553, meaning that the relationship between burnout and work life balance on turnover intention at Sparks Forest Adventure was 55.3% and 44.7% influenced by other variables. Based on the results of the analysis, it can be concluded that Burnout and Work Life Balance have a significant effect on Turnover Intention in Sparks Forest Adventure Sukabumi.

Keywords: *Burnout; Work Life Balance; Turnover Intention***ANALISIS BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DI MASA PANDEMI COVID-19****ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh burnout dan work life balance terhadap turnover intention. Metode yang dipakai dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif dan asosiatif dengan cara kuantitatif. Teknik pengambilam sampel didalam penelitian ini memakai Teknik sampling jenuh, sampel yang dipilih dalam penelitian ini yaitu sebanyak 63 orang karyawan Sparks Forest Adventure. Teknik analisis data yang dipakai dalam penelitian ini yaitu teknik analisis korelasi ganda, analisis koefisien determinasi, analisis regresi linear berganda, uji signifikan parsial (uji-T) dan uji signifikan simultan (Uji-F). Berdasarkan hasil dari uji koefisien korelasi ganda didapatkan nilai R sebesar 0,743 artinya bahwa ada hubungan yang kuat antara burnout dan work life balance terhadap turnover intention di Sparks Forest Adventure. Hasil uji koefisien determinasi didapatkan dari perolehan nilai (R Square) yaitu sebesar 0,553 artinya hubungan antara burnout dan work life balance terhadap turnover intention di Sparks Forest Adventure terdapat hubungan sebesar 55,3% dan 44,7% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa Burnout dan Work Life Balance berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention pada sparks forest adventure sukabumi.

Kata Kunci: *Burnout; Work Life Balance; Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Penyebaran Covid-19 diumumkan oleh Organisasi Kesehatan Dunia, Sebagian besar kasusnya merupakan pandemi di negara-negara dunia, termasuk Indonesia. Epidemi ini meningkat dari waktu ke waktu sehingga menimbulkan banyak korban dan kerugian materi, serta berdampak pada semua aspek masyarakat, ekonomi, dan kesejahteraan warga. Persoalan Covid-19 awal di Indonesia sendiri diumumkan pada bertepatan pada 2 Maret 2020 terkonfirmasi positif Covid-19 pada 2 masyarakat depok, Jawa Barat. Yang berawal dari sesuatu kegiatan di Jakarta dimana pengidap berkontak langsung dengan seseorang Warga Negara Asing (WNA) asal Jepang yang tinggal di Malaysia. Sesudah pertemuan tersebut pengidap mengeluhkan demam, batuk serta sesak nafas. Serbuan Covid-19 pada dini maret 2020 pasti sangat terasa akibatnya, menyikapi pandemi Covid-19 kebijakan mulai mencuat, mulai dari pelaksanaan *Work From Home* (WFH) diantara wujud upaya yang diserukan serta dilakukan oleh dunia untuk mengurangi penyebaran Covid-19, dengan cara *social* ataupun *Physical Distancing*, hingga diberlakukan PSBB (Pembatasan Sosial Bersekala Besar) dan menerapkan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Darurat. Hingga 03 April 2021, terdapat 1.527.524 kasus COVID-19 yang dikonfirmasi di Indonesia, sembuh 1.366.214 dan 41.242 meninggal terkait penyakit tersebut (Covid19.go.id, 2021).

Perpindahan karyawan dimana fenomena yang sering terjadi di industri dan organisasi. Ketika karyawan berkinerja tinggi keluar dari perusahaan, hal itu akan menjadi masalah di sebuah perusahaan, yang dapat menyebabkan kondisi kerja yang tidak stabil, produktivitas karyawan menurun, suasana kerja yang tidak mendukung, dan peningkatan biaya rekrutmen Sumber Daya Manusia. Keinginan untuk pindah mencerminkan keinginan individu meninggalkan organisasi dan mencari pilihan pekerjaan lain. *Turnover intention* sebagai pemikiran individu tentang kemungkinan yang akan mengubah pekerjaannya dalam rentang waktu tertentu. Ketika pemikiran tentang *turnover* ada di benak karyawan, kemungkinan terjadinya *turnover* tinggi. *Turnover Intention* berupa rencana karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini dengan mencari pekerjaan alternatif dalam waktu dekat. Hubungan antara *turnover* dan *turnover intention* harus didahului dengan niat, sebelum karyawan berganti pekerjaan atau keluar dari tempat kerja. Jadi *Turnover Intention* bisa diartikan sebagai niat pindah. Maka dari uraian tersebut dapat disimpulkan prediktor terbaik dari *turnover* adalah niat untuk berhenti.

Turnover intention diartikan keinginan untuk pindah atau keluar dari suatu perusahaan dan belum mencapai tahap realisasi untuk benar-benar pindah ke tempat kerja lain atau *turnover intention* berupa keinginan karyawan untuk keluar mencari pekerjaan lain yang lebih baik dari pekerjaan sebelumnya. Sedangkan menurut Soelton dan Atnani (2018), Mahdi (2012) *turnover intention* berbentuk keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan yang timbul dari keinginannya sendiri. Aktivitas karyawan kadang sangat membuat frustrasi, karena setiap kali harus berhadapan dengan pengunjung ditambah dengan perilaku karyawan yang kurang disiplin, malas-malasan, datang terlambat bahkan absensi. Pekerjaan yang dikejar sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan dengan tujuan yang telah ditetapkan, hal tersebut dapat mengakibatkan atau mempengaruhi keinginan untuk keluar dari perusahaan dan mencari pekerjaan lain.

Manusia memiliki keterbatasan, terutama keterbatasan fisik yang dapat menyebabkan kelelahan. Kelelahan ini dapat memicu kejenuhan/kebosanan dalam bekerja baik berasal dari individu karyawan atau sifat pekerjaan, semakin besar beban kerja semakin besar resiko kelelahan kerja. Di dalam dunia kerja, *Burnout* merupakan istilah baru dimana *burnout* ini di pakai dalam istilah yang 3 menunjukkan ke suatu jenis stress. *Burnout* bukan penyakit, *Burnout* dimana terjadi suatu kondisi seseorang yang merasa kehilangan energi dan terjepit baik secara fisik maupun psikologis (Nadya et al, (2019), Xiaofei, (2014)). Menurut Khusniyah dan Yuwono (2014) *Burnout* identik dengan kondisi terjepit dan kehilangan energi psikis dan fisik. Kelelahan cenderung disebabkan oleh kelelahan emosional, fisik dan mental yang *intens*. Freudenberger (Priansa 2017: 259) menyatakan bahwa burnout termasuk salah satu bentuk kelelahan yang disebabkan oleh seseorang yang bekerja terlalu *intens*, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu lama dan terlalu lama, memandang kebutuhan dan keinginannya sebagai hal kedua. Griffin (Priansa 2017: 260) menyatakan bahwa burnout sama maknanya dengan suatu perasaan lelah (fisik dan mental) yang muncul ketika seseorang mengalami stres yang terlalu berat dalam jangka waktu yang lama.

Burnout menggambarkan keadaan seseorang berupa reaksi emosional yang dilampiaskan kepada orang-orang yang berada di sekitarnya. Biasanya orang-orang yang sering mengalami *burnout* bekerja dalam sektor pelayanan atau orang-orang yang bekerja dimana pekerjaannya yang berkaitan erat hubungan dengan masyarakat seperti pariwisata dan perhotelan. Dari sini kita lihat kalau *burnout* lebih banyak dirasakan oleh para pekerja yang pekerjaannya melayani orang lain serta bekerja dengan orang banyak. Sifat pekerjaan yang menuntut secara emosional telah dikemukakan dapat meningkatkan risiko kelelahan yang juga dikaitkan dengan berkurangnya kesenangan karyawan dan tingkat niat *turnover* yang lebih tinggi (keinginan meninggalkan pekerjaan seseorang). Tingkat kelelahan dan ketidakseimbangan karyawan yang tinggi dikaitkan dapat memiliki efek "penularan" ke orang lain di tempat kerja sehingga menciptakan permasalahan yang lain. Dampak dari *burnout* yang berkepanjangan akan diwujudkan dalam bentuk absensi (tidak bekerja), kemampuan kerja menjadi rendah, kurangnya kesetiaan tanggung jawab terhadap perusahaan dan tentunya akan keluar dari perusahaan (ElSakka, 2016). Tambahan lagi, kelelahan pekerjaan (*Burnout*) dan ketidak seimbangan kehidupan kerja juga akan muncul karena belum ada kepastian hukum tentang identitas pekerjaan.

Setiap karyawan pasti ingin merasa puas dan bahagia dengan pekerjaannya, dimana kepuasan ini merupakan salah satu tujuan akhir bagi setiap karyawan. 4 Karyawan akan mengevaluasi semua aktivitas yang sedang dikerjakan dan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kepuasan dan kebahagiaan kerja adalah *Work Life Balance*. *Work Life Balance* mengacu pada keseimbangan yang dimiliki seorang individu, agar bisa menyeimbangkan waktu untuk bekerja dan aspek kehidupan lainnya (Ramadhani, 2012). Aspek kehidupan lainnya termasuk minat pribadi, sosial dan kegiatan rekreasi, dan yang lebih penting, keluarga. *Work Life Balance* sangat penting dalam mencapai stabilitas psikologis, emosional dan kognitif karyawan, yang mendorong efektivitas organisasi. Banyak negara telah menerapkan *Work Life Balance* karena dikaitkan dengan produktivitas karyawan di tempat kerja. Semakin banyak orang bekerja, semakin sedikit waktu yang mereka habiskan untuk kegiatan lain, seperti perawatan pribadi atau liburan. Jumlah dan kualitas waktu senggang sangat penting untuk kesejahteraan individu atau masyarakat secara keseluruhan yang dapat membawa manfaat bagi kesehatan fisik dan mental. *Work life balance* memiliki hubungan dan berkaitan dengan individu atau pekerja dan organisasi atau tempat dimana dia bekerja. Jika *Work Life Balance* tidak dapat dilaksanakan dengan baik maka dapat berdampak negatif terhadap sikap dan perilaku karyawan yang akan mempengaruhi kinerja dan efektivitas organisasi.

Sparks Forest Adventure merupakan salah satu unit dari PT. Pulau Kelapa Santosa yang berkantor pusat di Jl Profesor Doktor Latumenten, Kompleks Kota Grogol Permai Blok C No.23. Sparks Forest Adventure merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang pariwisata dan perhotelan dengan nomor izin berusaha atau nomor induk berusaha (NIB) 9120202751716. Sparks Forest Adventure memiliki 3 area wahana yaitu *Waterpark*, *Adventure Park*, *Resort* (Hotel) dan *restaurant*. Penulis melakukan penelitian di Sparks Forest Adventure yang berada di Jl. Raya Nagrak, Cisarua, Kec. Nagrak, Kab Sukabumi, Jawa Barat 43356. Berdasarkan hasil dari observasi, peneliti menemukan adanya permasalahan pada banyaknya karyawan yang berniat untuk keluar bekerja dari Sparks Forest Adventure. Hal ini didukung data bahwa telah terjadi *Turnover* selama masa pandemi covid-19. Berikut adalah data *Turnover* Karyawan di Sparks Forest Adventure.

Tabel 1. Data Turnover

BULAN	2020		2021	
	IN	OUT	IN	OUT
Januari	-	1	-	2
Februari	-	-	-	2
Maret	-	3	-	5
April	1	2	-	3
Mei	-	2	-	2
Juni	-	2	-	1
Juli	-	1	-	2
Agustus	1	2	-	5
September	-	3	-	5
Oktober	-	2	-	4
November	-	1	-	4
Desember	-	3	-	5
Total	2	22	-	40

Sumber: HR Administration Sparks Forest Adventure

Dari data tingkat turnover karyawan yang diperoleh dari perusahaan di Tabel 1, peneliti menemukan bahwa pada tahun 2020, karyawan awal di Spark Forest Adventure sebanyak 123 karyawan, yang masuk sebanyak 2 orang karyawan dan keluar sebanyak 22 orang karyawan. Pada tahun 2021 karyawan di Spark Forest Adventure sebanyak 103 orang karyawan dan yang keluar sebanyak 40 orang karyawan, sehingga jumlah karyawan di Spark Forest Adventure sekarang sebanyak 63 orang karyawan, Artinya bahwa permasalahan turnover diatas yang paling bermasalah yaitu terdapat banyaknya karyawan yang keluar bekerja dari Sparks Forest Adventure.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu maka tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui gambaran *burnout*, *work life balance* dan *turnover intention* saat pandemi Covid-19 di Spark Forest Adventure? (2) Untuk mengetahui pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* saat pandemi Covid-19. (3) Untuk mengetahui pengaruh *work life balance* terhadap *turnover intention* saat pandemi Covid-19.

TINJAUAN PUSTAKA

Turnover Intention

Menurut Soelton dan Atnani (2018), Mahdi (2012) *turnover intention* adalah keinginan seorang karyawan untuk berhenti dari pekerjaan yang timbul dari keinginannya sendiri. *Turnover Intention* merupakan suatu gambaran tentang pemikiran atau niat seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi atau perusahaan serta keinginan mencari pekerjaan ditempat lain (Sumanto, dalam Ristia & Rinandita: 2016). Menurut (Bluedorn, dalam Revilia et al: 2018) *turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya. Nafiudin & Umdiana, (2017) menjelaskan bahwa *Turnover Intention* merupakan niat seseorang untuk meninggalkan

pekerjaannya dan mencari pekerjaan lain yang lebih baik di kemudian hari. Menurut Robbins dan Judge (2015), pernyataan bahwa *Turnover intention* bisa menjadi kecenderungan atau derajat seseorang dimana karyawan juga memiliki kemungkinan untuk meninggalkan perusahaan dengan cara sukarela atau tidak sukarela dimana disebabkan oleh daya tarik pekerjaan saat ini yang kurang dan sudah tersedia pilihan pekerjaan yang lain.

Burnout

Burnout merupakan sindrom psikologis yang bermanifestasi sebagai respon individu terhadap tekanan kerja (Maslach & Leiter, 2016). Menurut penelitian Staten (2018), kelelahan kerja merupakan suatu kondisi yang membuat seseorang menjadi lemah akibat stres yang berlebihan. Freudenberger (Priansa 2017: 259) menunjukkan bahwa *burnout* adalah salah satu bentuk insiden. yang disebabkan oleh seseorang yang bekerja terlalu keras, berdedikasi dan berkomitmen tinggi, bekerja terlalu lama dan terlalu lama, dan mengesampingkan kebutuhan dan keinginannya sendiri. Griffin (Priansa 2017: 260) mengemukakan bahwa *burnout* adalah rasa lelah (baik fisik maupun mental) yang terjadi ketika seseorang mengalami stres yang berlebihan dalam waktu yang lama. Freudenberger dan Richelson mendefinisikan *burnout* sebagai kondisi yang dialami seseorang dalam bentuk kelelahan atau depresi karena merasa apa yang mereka harapkan belum tercapai (Rahman, 2007). Leatz dan Stolar juga menekankan bahwa kelelahan adalah kelelahan fisik, mental dan emosional, karena stres yang dialami akan berlangsung lama, dan situasi ini membutuhkan investasi emosional tingkat tinggi dan kesuksesan pribadi tingkat tinggi. (Rahman, 2007). *Burnout* adalah suatu kondisi seseorang yang merasa kehilangan energi dan terjepit baik secara fisik maupun psikologis Nadya et al, (2019), Xiaofei, (2014). King (2008) juga menjelaskan bahwa *burnout* merupakan keadaan stres psikologis yang sangat parah pada seseorang yang mengalami kelelahan emosional dan sedikit motivasi untuk bekerja. Menurut Khusniyah dan Yuwono (2014) *Burnout* adalah kondisi terjepit dan kehilangan energi psikis dan fisik. Kelelahan cenderung disebabkan oleh kelelahan emosional, fisik dan mental yang intens.

Work Life Balance

(Bintang & Astiti, 2016) mengemukakan bahwa definisi operasional *work life balance* adalah kemampuan individu pada keadaan yang terikat, namun mampu menyeimbangkan peran untuk memenuhi tanggung jawab terhadap pekerjaan, tanggung jawab dalam keluarga, tanggung jawab pribadi serta dalam kehidupan sosial diluar keluarga dan pekerjaan. *Work-life balance* diukur menggunakan skala. Skala *work life balance* tersusun dari tiga aspek yaitu, *time balance*, *involvement balance* dan *satisfaction balance*. Menurut Swift (dalam Atheya & Arora, 2014) *Work Life Balance* merupakan suatu masalah yang penting untuk diperhatikan bagi seluruh karyawan dan organisasi, karena menghadapi dua atau lebih tuntutan yang bersaing untuk dipenuhi sangatlah melelahkan, selain dapat menimbulkan stres, keadaan tersebut juga dapat membuat produktivitas karyawan menurun. *work life balance* adalah sebuah rasa pengendalian, pencapaian, dan penikmatan dalam kehidupan sehari-hari, sejauh mana individu terlibat dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka didalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (Molloy, 2010: 5).

Hubungan antara Burnout dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention

Para ahli telah mendokumentasikan hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* sebagai hal yang positif dan signifikan (Kraemer dan Gouthier, 2014; Ogungbamila et al., 2014) karena perasaan negatif ini akan menguras sumber daya pribadi, karyawan akan merespons untuk melestarikan sumber daya dengan perilaku menyimpang. Dampak paling serius dari perasaan negatif yang muncul akibat kelelahan adalah niat berhenti dari pekerjaan (Marchand dan Vandenberghe, 2016; Ogungbamila et al., 2014).

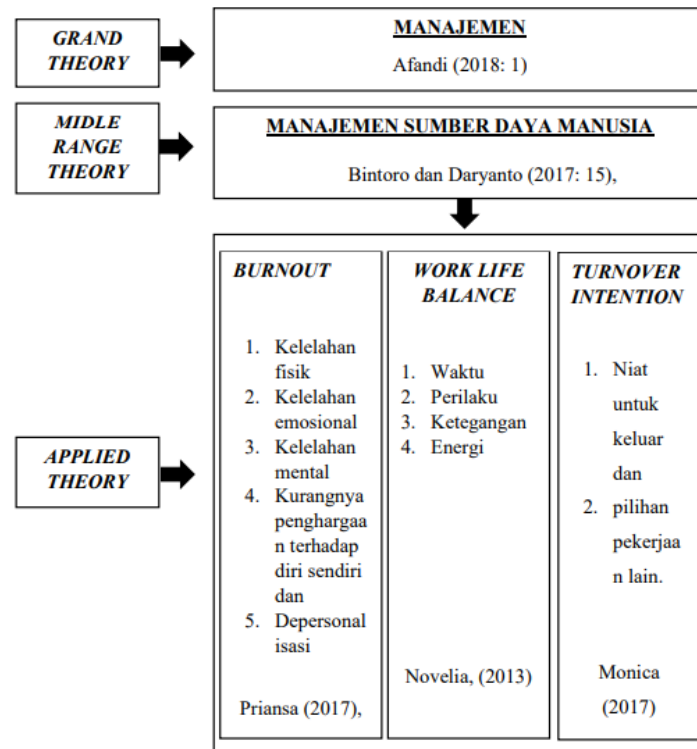
Di Suzabar dkk, 2020; Dinda, et. al (2018), *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Keadaan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* pada karyawan akan meningkatkan *turnover intention*. Dampak dari *burnout* yang berkepanjangan akan diwujudkan dalam bentuk absensi (tidak bekerja), produktivitas kerja menjadi rendah, kurangnya kesetiaan terhadap tanggung jawab kepada perusahaan dan tentunya akan keluar dari perusahaan.

Work Life Balance adalah hubungan antara kehidupan profesional dan kehidupan pribadi masing-masing karyawan (Patwary, Roy, Hoque, & Khandakar, 2019). *Work life Balance* dianggap sebagai faktor penting dalam niat karyawan untuk keluar dari organisasi (Gachter et al., 2013). Semakin puas seorang karyawan dalam kehidupan pribadinya, semakin senang dia di tempat kerja dan semakin sedikit niat untuk pergi (Gachter et al., 2013). Karatepe dan Uludag (2008) 30 mengungkapkan bahwa kedua arah gangguan kerja-keluarga berhubungan positif dengan intensi *turnover* karyawan.

Fayyazi & Aslani, (2015); Khan dkk. (2014); Atiq dkk. (2017) menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dan *work life balance* sangat penting bagi perusahaan untuk menurunkan *turnover intention*.

Kerangka Pemikiran

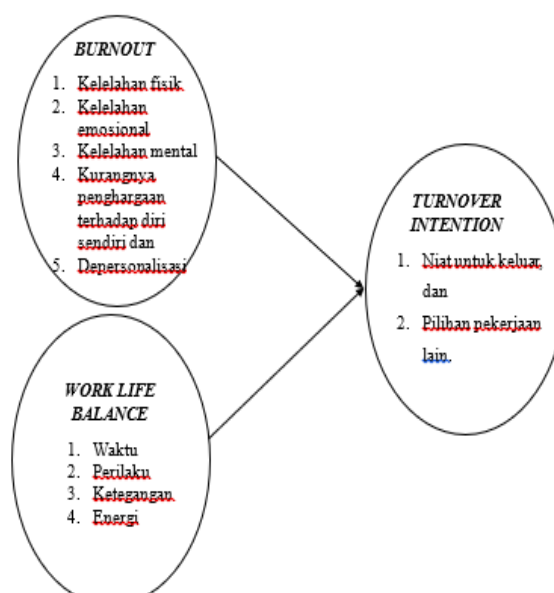
Penelitian ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh *Burnout* dan *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* dimasa pandemi Covid-19 sesuai yang terlihat di Gambar 1.



Sumber : Diolah Peneliti

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Dari tinjauan pustaka dan kerangka kerja yang dijelaskan, peneliti akan menentukan paradigma penelitian untuk memudahkan proses penelitian. Sugiyono (2016: 42) berpendapat bahwa “paradigma penelitian bisa diartikan sebagai cara berfikir yang menunjukkan hubungan antar *variable* penelitian akan segera dilakukan untuk merefleksikan jenis dan banyaknya rumusan masalah yang perlu dipecahkan melalui penelitian, teori yang dipakai untuk merumuskan hipotesis, jenis dan kuantitas hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Paradigma penelitian digambarkan di Gambar 2.



Sumber : Diolah Peneliti

Gambar 2. Paradigma Penelitian

Hipotesis

Hipotesis 1: Adanya pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* dimasa pandemi Covid-19.

Hipotesis 2: Adanya pengaruh *Work Life Balance* terhadap terhadap *turnover intention* dimasa pandemi Covid-19

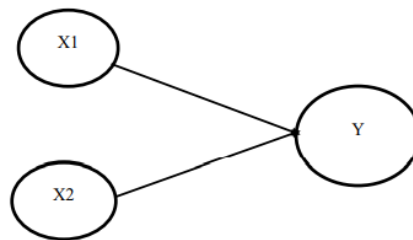
METODE PENELITIAN

Sugiyono (2014:2) mengatakan metode penelitian merupakan metode yang pada dasarnya adalah cara atau langkah-langkah ilmiah untuk mendapatkan data dengan kegunaan/tujuan tertentu. Darmadi Hamid (2013:2) mengatakan yang dimaksud metode penelitian adalah Bagaimana melakukan prosedur penelitian. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disebutkan bahwa teknik analisis dapat berupa suatu metodologi, yang bertujuan untuk menunjukkan jenis atau model analisis sehingga memperoleh informasi dengan tujuan dan sasaran yang pasti.

Dalam proses penyusunan laporan ini, peneliti telah mengadopsi suatu metode. Berdasarkan pertimbangan tujuan penelitian, maka jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian deskriptif dan asosiatif dengan menggunakan metode kuantitatif. Dengan menggunakan penelitian deskriptif ini, peneliti dapat menggambarkan tanpa ada perbandingan, dan peneliti juga menggunakan metode asosiasi, karena metode ini dapat digunakan untuk variabel independen (*burnout* dan *work life balance*) dan variabel dependen (*Turnover Intention* selama masa pandemi Covid-19) (Sugiyono, 2017).

Model Penelitian

Model penelitian adalah cara berpikir yang menunjukkan hubungan antara keduanya variabel yang akan dipelajari, mencerminkan jenis dan jumlah sekaligus pernyataan pertanyaan yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan mengembangkan asumsi dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan model penelitian ganda Dua variabel bebas dan satu variabel terikat dapat digambarkan di Gambar 3 berikut.



Rumus yang digunakan adalah $Y^* = a + b_1x_1 + b_2x_2$

Sumber : Diolah Peneliti

Gambar 3. Model Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi adalah ringkasan wilayah yang terdiri dari objek/subyek dengan sifat dan karakteristik tertentu, yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi terdiri dari sekumpulan objek yang menjadi titik perhatian, yang berisi informasi yang ingin diketahui (Gulo, W, 2002). Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa populasi adalah suatu objek atau subjek, yang menjadi pusat perhatian dan berisi informasi yang ingin diketahui. Populasi yang digunakan peneliti adalah karyawan di Spark Forest Adventure sebanyak 63 orang karyawan.

Sugiyono (2017) mengemukakan Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik dari populasi. Jika populasi besar dan peneliti tidak dapat mempelajari semua yang ada dalam populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diterapkan pada populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar representatif. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik populasi (Sugiyono, 2013). Peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013), Sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Diharapkan penelitian ini dapat diringkas dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain untuk sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 63 orang karyawan di Spark Forest Adventure.

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas adalah uji untuk mengetahui kesahan/ketepatan/kecermatan butir masalah dalam mengukur variabel yang diteliti. Jika suatu masalah dapat diukur berdasarkan apa yang seharusnya diukur, maka dikatakan valid. (Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa Standar keputusan validitas yaitu Analisis faktor diselesaikan dengan mengkorelasikan kuantitas skor masalah dengan skor keseluruhan. Jika korelasi setiap masalah positif dan

besarnya 0.3 dan lebih tinggi dari 0.3, maka masalah tersebut bisa menjadi konstruksi yang kokoh. Jika nilai korelasinya di bawah 0.3, seringkali diakhiri dengan item instrumen yang tidak valid, sehingga harus dikoreksi atau dibuang.

Uji reliabilitas alat penelitian adalah uji untuk mengetahui reliabilitas (tingkat kepercayaan) butir masalah dalam mengukur variabel yang diteliti. Husein Umar (2019: 68) menyatakan bahwa "uji reliabilitas adalah untuk memastikan apakah alat kuesioner tersebut dinyatakan reliabel, yaitu dapat digunakan secara konsisten. Uji reliabilitas alternatif jawaban lebih dari dua akan menggunakan tes Alpha Cronbach". Menurut (Ghozali, 2013:47) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 Maka dapat kita simpulkan bahwa pernyataan bisa digunakan untuk mengukur kredibilitas masing-masing variabel.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013: 160), uji normalitas dirancang untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dapat melakukan uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Uji normalitas statistik menggunakan Tes Kolmogorov-Smirnov. Tes Kolmogorov-Smirnov adalah tes normalitas biasanya digunakan karena dianggap 60 lebih sederhana dan tidak akan menyebabkan perbedaan kognitif. Tes KolmogorovSmirnov dimana tingkat signifikansi adalah 0,05. Untuk kesederhanaan, pengujian ini dapat dilakukan dengan melihat profitabilitas, Statistik Kolmogorov-Smirnov Z. Jika profitabilitas statistik lebih besar dari tingkat kepercayaan 0,05 atau 5% maka model regresi dinyatakan normal.

Teknik Pengumpulan Data

Metode atau teknik pengumpulan data adalah langkah strategis dalam sebuah penelitian, karena tujuan utama dari sebuah penelitian yaitu untuk mendapatkan data. Jika peneliti tidak mengetahui teknologi pengumpulan data, maka peneliti tidak bisa mendapatkan data yang memenuhi atau mencukupi standar data yang sudah ditetapkan. Pengumpulan data merupakan salah satu tahapan yang penting dalam sebuah penelitian. Data akan dikumpulkan dari sumber data. Sumber data ini akan mengacu pada suatu objek dari mana sebuah data itu diperoleh. Data adalah ukuran nilai. Data yang diolah disebut informasi. Persyaratan data yang baik antara lain: info harus akurat, info harus relevan, dan info harus up to date. Pengumpulan data ini dapat menggunakan dua sumber yakni sumber primer, dan sumber sekunder.

Teknik Analisis Data

Dalam rangka menggapai tujuan penelitian, data yang hendak dikumpulkan perlu dianalisis. Analisis data ialah salah satu langkah dalam aktivitas riset yang sangat memastikan ketepatan serta kesahihan hasil penelitian, Analisis data disebut juga pengolahan data serta penafsiran data. Analisis data merupakan rangkaian aktivitas penelaahan, pengelompokan, sistematisasi, pengertian serta verifikasi data supaya suatu fenomena mempunyai nilai sosial, akademis serta ilmiah (Sandu Siyoto & Ali, 2015). Analisis data dimaksud selaku upaya mencerna data menjadi informasi, sehingga karakteristik ataupun sifat- sifat informasi bisa dengan mudah dimengerti serta dimanfaatkan buat menjawab rumusan permasalahan.

Informasi yang sudah peneliti terima dari sebaran angket (kuisisioner) yang berisi asumsi responden terhadap variabel riset, berikutnya akan diolah kembali oleh peneliti supaya data yang didapatkan lebih gampang dibaca serta dimengerti buat menanggapi kasus penelitian yang nantinya hendak dibuat jadi suatu kesimpulan. Adapun Teknik analisis data yang peneliti gunakan diantaranya analisis korelasi ganda, analisis koefisien determinasi, dan analisis regresi linear berganda.

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t atau uji parsial adalah sebuah uji yang bisa memberi informasi mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara signifikan dengan cara pengujian terpisah atau sendiri-sendiri. (Riduwan, 2018): Hipotesis untuk uji parsial dengan ketentuan taraf signifikan $\alpha=0,05$ dengan menggunakan kaidah (Sugiyono 2019b) sebagai berikut: Dengan ketentuan : (1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Akibatnya tidak ada pengaruh yang signifikan dari yang bermakna dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga diperoleh pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. (Riduwan, 2018) mengatakan bahwa cara untuk mencari nilai F_{tabel} dengan memakai taraf signifikan $\alpha=0,5$. Adapun kaedah pengujian Signifikasi menurut (Riduwan, 2018) yaitu sbb: (1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka signifikan (2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak signifikan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan karakteristik umur terdapat 5 responden berusia 50, terhitung sebesar 17%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berusia antara 26 dan 30 tahun.

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin bahwa terdapat 58 responden laki-laki sebesar 92%, dan 5 responden perempuan sebesar 8%. Hal ini menunjukkan bahwasanya lebih banyak responden yang berjenis kelamin laki-laki, karena pada sifat pekerjaan di sparks forest adventure lebih mengandalkan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

Berdasarkan karakteristik lama bekerja bahwa terdapat 52 responden dengan lama bekerja <5 tahun sebesar 83%, dan 6 responden dengan lama bekerja 5 s/d 10 Tahun sebesar 10%. Dan 5 responden dengan lama bekerja 11 s/d 20 tahun sebesar 8%. Hal ini menunjukkan bahwasanya lebih banyak responden yang lama bekerja kurang dari 5 tahun.

Berdasarkan karakteristik bidang pekerjaan terdapat 1 responden *Operational Manager* dengan persentase 2%, 1 responden *HR Administration* dengan persentase 2%, dan 7 responden *Accounting* dengan persentase 11%. 4 responden *Front Office* dengan persentase 6%, 13 responden *Host Keeping* dengan persentase 21%, 5 responden *F&B Service* dengan persentase 8%. 5 responden *Kitchen F&B Produk* dengan persentase 8%, 4 responden *Adventure* dengan persentase 6%, 12 responden *Waterpark* dengan persentase 19%, 4 responden *Engineering* dengan persentase 6%, 1 responden *sales* dengan persentase 2% dan 6 orang responden di bidang pekerjaan *security* dengan persentase 10%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian dengan bidang pekerjaan *Host Keeping* dengan persentase 21%.

Berdasarkan Pendidikan terakhir terdapat 5 responden Pendidikan terakhir SD dengan persentase 8%, 5 responden Pendidikan terakhir SMP dengan persentase 8%, dan 49 responden dengan Pendidikan terakhir SMA dengan persentase 78%. 1 responden Pendidikan terakhir D3 dengan persentase 2%, 3 responden Pendidikan terakhir S1 dengan persentase 5%, dan responden untuk Pendidikan terakhir S2 tidak ada responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini dengan latar belakang Pendidikan terakhir yaitu SMA dengan persentase 78%.

Uji Validitas

(Sugiyono, 2015) mengemukakan bahwa Standar keputusan validitas yaitu analisis faktor diselesaikan dengan mengkorelasikan kuantitas skor masalah dengan skor keseluruhan. Jika korelasi setiap masalah positif dan besarnya 0.3 dan lebih tinggi dari 0.3, maka masalah tersebut bisa menjadi konstruksi yang kokoh. Jika nilai korelasinya di bawah 0.3, seringkali diakhiri dengan item instrumen yang tidak valid, sehingga harus dikoreksi atau dibuang. Pengujian validitas dalam penelitian ini memakai data dari hasil kuesioner dan diproses dengan menggunakan software spss 26 dengan hasil yang ditunjukkan di Tabel 2, 3, dan 4.

Tabel 2. Uji Validitas Burnout

No. Item	r Hitung	r Kritis	Keputusan
1.	0.560	0.3	Valid
2.	0.496	0.3	Valid
3.	0.512	0.3	Valid
4.	0.733	0.3	Valid
5.	0.666	0.3	Valid
6.	0.623	0.3	Valid
7.	0.752	0.3	Valid
8.	0.458	0.3	Valid
9.	0.676	0.3	Valid
10.	0.587	0.3	Valid
11.	0.588	0.3	Valid
12.	0.653	0.3	Valid
13.	0.643	0.3	Valid
14.	0.608	0.3	Valid
15.	0.705	0.3	Valid
16.	0.654	0.3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner

Tabel 3. Uji Validitas WLB

No. Item	r Hitung	r Kritis	Keputusan
1.	0.770	0.3	Valid
2.	0.712	0.3	Valid
3.	0.810	0.3	Valid
4.	0.665	0.3	Valid
5.	0.790	0.3	Valid
6.	0.760	0.3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisioner

Tabel 4. Uji Validitas Turnover Intention

No. Item	r Hitung	r Kritis	Keputusan
1.	0.859	0.3	Valid
2.	0.843	0.3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisioner

Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2013:47) Jika nilai Cronbach's Alpha > 0.6 Maka dapat kita simpulkan bahwa pernyataan bisa digunakan untuk mengukur kredibilitas masing-masing variabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel *burnout*, bahwa dari 16 item pernyataan menghasilkan nilai sebesar 0,892 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Hal ini memperlihatkan bahwa data yang dipakai dalam variabel *burnout* dikatakan reliabel, Berdasarkan hasil uji reliabilitas variabel *work life balance*, bahwa dari 6 item pernyataan diatas menghasilkan nilai sebesar 0,846 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Hal ini memperlihatkan bahwa data yang dipakai dalam variabel *work life balance* dikatakan reliabel, dan Berdasarkan hasil tabel pemeriksaan reliabilitas variabel *work life balance* diatas, bahwa dari 2 item pernyataan diatas menghasilkan nilai sebesar 0,626 artinya nilai tersebut lebih besar dari 0,60. Hal ini memperlihatkan bahwa data yang dipakai dalam variabel *turnover intention* dikatakan reliabel, selain itu variabel *turnover intention* dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya.

Uji Normalitas Data Variabel *Burnout* (X1), *Work Life Balance* (X2) dan *Turnover Intention* (Y)

Menurut Ghozali (2013: 160), uji normalitas dirancang untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini penulis melakukan uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Tes Kolmogorov-Smirnov dimana tingkat signifikansi adalah 0,05. Jika profitabilitas statistik lebih besar dari tingkat kepercayaan 0,05 atau 5% maka model regresi dinyatakan normal. Tabel 5 menunjukkan hasil uji normalitas peneliti menggunakan software spss 26 dengan hasil Kolmogorov-Smirnov.

Tabel 5. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.08680983
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.054
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisioner

Berdasarkan Tabel 5 di atas pada uji normalitas dengan memakai metode Kolmogrov-Smirnov didapatkan hasil sebesar 0,200 artinya lebih besar dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa uji normalitas pada variabel *burnout*, *work life balance* dan *turnover intention* dapat dikatakan berdistribusi normal.

Analisis Korelasi Ganda

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana derajat kekuatan hubungan variabel independen (*Burnout* dan *Work Life Balance*) dengan variabel dependen (*Turnover Intention*). Analisis ini bertujuan untuk menentukan suatu

besaran yang menyatakan bagaimana kuat hubungan suatu variabel dengan variabel lain yakni variabel X terhadap variabel Y. Pengujian korelasi ganda dalam penelitian ini memakai data dari hasil kuesioner dan di proses dengan menggunakan software spss 26 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Analisis Korelasi Ganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.743 ^a	.553	.538	1.105	.553	37.067	2	60	.000

a. Predictors: (Constant), work life balance, burnout

b. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner

Pada Tabel 6 tentang hasil uji korelasi ganda menerangkan bahwa koefisien *burnout*, *work life balance* dengan *turnover intention* mendapat nilai sig F Charge sebesar 0.000 artinya bahwa variabel *burnout*, *work life balance* memiliki hubungan signifikan terhadap *turnover intention*. Dan pada nilai R (Koefisien Korelasi) 121 sebesar 0.743. Nilai R (Koefisien Korelasi) sebesar 0.743 berada pada interval koefisien 0,60 – 0,799 artinya hubungan *burnout* dan *work life balace* terhadap *turnover intention* secara simultan memiliki hubungan yang kuat.

Analisis Koefisien Determinasi

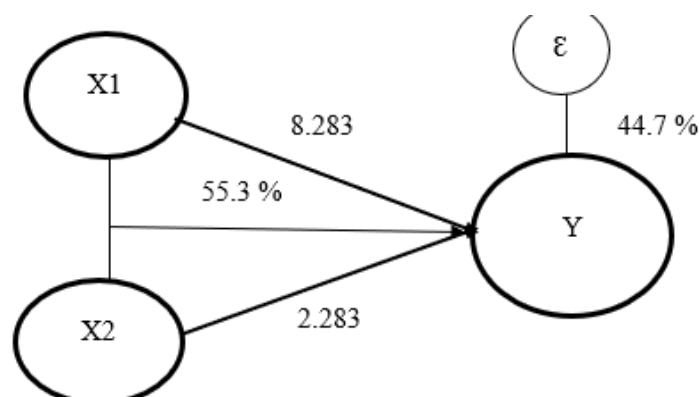
Langkah Selanjutnya peneliti menggunakan software spss 26 untuk mencari nilai R dengan hasil yang ditunjukkan oleh Tabel 7.

Tabel 7. Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.743 ^a	.553	.538	1.105

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner

Dari data di atas diperoleh nilai koefisien determinasi 55,3% artinya bahwa pengaruh variabel *burnout* (X1) dan *work life balance* (X2) terhadap *turnover intention* (Y) yaitu kuat. Mengenai hasil dari perolehan perhitungan yang sudah dilakukan sehingga dapat digambarkan kedalam paradigm penelitian yang digambarkan di Gambar 4.



Sumber : Diolah Peneliti

Gambar 4. Paradigma Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2017) menyatakan bahwa “analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Tabel 8 menunjukkan tentang analisis regresi linear berganda.

Tabel 8. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.730	1.074	-.680	.499
	burnout	.096	.012	.716	8.283
	work life balance	.067	.025	.228	2.636

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner

Langkah selanjutnya memasukkan nilai b1 dan b2 kedalam rumus sehingga

$$Y^* = -0.730 + 0.096 x_1 + 0.067 x_2$$

Berdasarkan dari persamaan diatas, diketahui terdapat pengaruh positif antara *burnout* (Variabel X1) dan *work life balance* (Variabel X2). Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hasil dari perolehan penelitian menunjukkan bahwasanya *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dan *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Karyawan yang sedang mengalami *burnout* dan *work life balance* menjadikan kinerja menjadi kurang optimal. Namun apabila *burnout* dan *work life balance* terjadi di Spark Forest Adventure sebaiknya di tekankan dan ditingkatkan. Adapun koefisien regresi *work life balance* sebesar 0.067 lebih kecil dibandingkan koefisien regresi *burnout* sebesar 0.096.

Uji Hipotesis

Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-t atau uji parsial adalah sebuah uji yang bisa memberi informasi mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara signifikan dengan cara pengujian terpisah atau sendiri-sendiri. Dengan ketentuan (Sugiyono 2019b) sbb: (1) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Akibatnya tidak ada pengaruh yang signifikan dari yang bermakna dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). (2) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga diperoleh pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Tabel 9. Uji T

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.730	1.074		.499
	burnout	.096	.012	.716	.000
	work life balance	.067	.025	.228	.011

a. Dependent Variable: turnover intention

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisisioner

Berdasarkan Tabel 9 di atas, diketahui T_{hitung} variabel *burnout* (X1) terhadap *turnover intention* (Y) yaitu sebesar 8.238. dengan ketentuan taraf kesalahan 0.05 atau 5% dengan menggunakan rumus $db = (n-1)$ menurut Riduwan (2018:234), $db = 63-1 = 62$ maka didapatkan nilai dari T_{tabel} yaitu 1.67. Berdasarkan perolehan perhitungan diatas maka dapat diberi kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} $8.283 > 1.67$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka adanya pengaruh signifikan antara variabel *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan Sparks Forest Adventure Sukabumi.

Berdasarkan perolehan perhitungan diatas maka dapat diberi kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} $2.636 > 1.67$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, maka adanya pengaruh signifikan antara variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Sparks Forest Adventure Sukabumi.

Uji Signifikan Simultan (Uji-f)

Uji ini digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen atau tidak. (Riduwan, 2018) mengatakan bahwa cara untuk mencari nilai f_{tabel} dengan

memakai taraf signifikan $\alpha=0,5$. Adapun kaedah pengujian Signifikansi yang dikemukakan (Riduwan, 2018) yaitu sbb: (1) Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka signifikan (2) Jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka tidak signifikan.

Tabel 10. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	90.483	2	45.241	37.067	.000 ^b
	Residual	73.232	60	1.221		
	Total	163.714	62			

a. Dependent Variable: turnover intention
b. Predictors: (Constant), work life balance, burnout

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuisioner

Berdasarkan Tabel 10 di atas diperoleh hasil dari F_{hitung} variabel *burnout* (X1), *work life balance* (X2) terhadap *turnover intention* dengan skor nilai sebesar 37.067. selanjutnya dari nilai F_{hitung} tersebut dibandingkan dengan nilai dari F_{Tabel} sebesar 4.00 yang telah dicantumkan dalam lampiran yang berdasarkan pada $db = (n-k-1) = (63-2-1) = 60$. Dengan taraf kesalahan yang sudah ditetapkan yaitu 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai db yaitu 60 sehingga nilai $F_{Tabel} = 4.00$

Berdasarkan perolehan perhitungan diatas maka dapat diberi kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{Tabel} 37.067 > 4.00 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, maka adanya pengaruh signifikan antara variabel *burnout*, *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Sparks Forest Adventure Sukabumi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Soelton, Aulia, et al., 2020) dimana hasil penelitian yang dilakukan bahwa variabel *burnout*, stres kerja, beban kerja dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover of Intention*. Dan dari hasil penelitian yang dilakukan peneliti bahwa terdapat kesamaan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) bahwa Hasil dari penelitian ini menunjukn bahwa kepuasan kerja *Meintervening work life balance* dan stres kerja terhadap *turnover intention* dimana *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, *Work life balance* berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention* tanpa melalui kepuasan kerja, atau dengan kata lain kepuasan kerja bukan variabel *intervening*.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dari perolehan penelitian atau pembahasan mengenai *burnout*, *work life balance* terhadap *turnover intention* studi Sumber Daya Manusia pada karyawan Sparks Forest Adventure Sukabumi, sehingga dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengaruh *burnout* dan *work life balance* terhadap *turnover intention* pada spark forest adventure sukabumi dimana terdapat pengaruh signifikan antara variabel *burnout*, *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Sparks Forest Adventure Sukabumi. Hal ini dapat ditarik kesimpulan setelah dilakukan pengujian hipotesis tentang variabel yang mempengaruhi *turnover intention*, serta pengaruh faktor lain yang tidak diselidiki dalam penelitian ini.

Burnout pada sparks forest adventure dengan Berdasarkan hasil klasifikasi penelitian terhadap *burnout*, posisi *burnout* pada Spark Forest Adventure berada pada posisi sedang, *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* dan *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada karyawan sparks forest adventure sukabumi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi kelelahan mental dengan indikator mengatasi kesulitan artinya karyawan merasa perusahaan tidak mampu mengendalikan konflik dan frustrasi karyawan baik yang timbul dari internal maupun eksternal, sehingga menyebabkan karyawan frustrasi dengan pekerjaannya.

Work life balance pada spark forest adventure sukabumi dengan Berdasarkan hasil klasifikasi penelitian terhadap *work life balance*, posisi *work life balance* pada Spark Forest Adventure berada pada posisi agak tinggi. dan *work life balance* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* sehingga terdapat adanya pengaruh signifikan antara variabel *work life balance* terhadap *turnover intention* pada karyawan Sparks Forest Adventure Sukabumi. Hal ini dapat dilihat dari dimensi perilaku dengan indikator kesuksesan di tempat kerja atau pencapaian yang ingin dicapai di dalam bekerja dan keluarga. Perilaku merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi karyawan, ketika Perusahaan tidak mengetahui dan kurang perhatian terhadap jenjang karir yang sangat ingin dicapai karyawan maka akan menurunkan efektivitas karyawan.

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang peneliti berikan untuk kemajuan Sparks Forest Adventure Sukabumi kedepannya yaitu untuk selalu mempertahankan kinerja disaat bekerja sesuai tanggung jawab dan tugas dalam bidang pekerjaan. Saat dimana kondisi merasa lelah dan tidak enak badan. Disarankan istirahat untuk

menjaga daya tahan tubuh. Dengan cara ini setidaknya bisa mengurangi kelelahan yang terjadi dan meminimalisir terjadinya burnout. Selanjutnya untuk selalu menjaga keharmonisan baik di aspek kehidupan kerja maupun aspek kehidupan lainnya.

Hasil penelitian ini diharapkan bisa berkontribusi dengan memberikan informasi kepada perusahaan tentang adanya burnout dan work-life balance terjadi pada karyawan. Penelitian ini juga diharapkan agar perusahaan dapat meminimalisir kelelahan yang terjadi dan sebisa mungkin untuk menciptakan work life balance dengan lebih baik bisa dilakukan dengan meningkatkan kesejahteraan karyawan.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardiyanti, I. (2019). *Pengaruh Kelelahan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention*. 3(1), 11–20.
- Arini, S. Y., & Dwiyaniti, E. (2013). *Analisis faktor yang berhubungan dengan terjadinya kelelahan kerja pada pengumpul tol di perusahaan pengembang jalan tol surabaya*. 113–122.
- Arora, R. (2021). *Stress and Its Brunt on Employee 's Work-Life Balance (Wlb) : A Conceptual Stress and Its Brunt on Employee 's Work -Life Balance (Wlb) : A Conceptual Study Ritu Atheya *, Dr . Renu Arora ***. July. <https://doi.org/10.9790/0837-19355762>
- Atiq, M. S., Iqbal, S., & Rasheed, M. (2017). Work life balance And Intention To Quit Among Female Work Force. In 3rd Asia Pacific Conference on Contemporary Research (APCCR- 2017) (pp. 31–40). Kuala Lumpur, Malaysia.
- Atnani, M., Soelton, M., & Atnani, M. (2018). *How Work Environment , Work Satisfaction , Work Stress on the Turnover Intention Affect University Management*. 5, 439–448.
- Balogun, A. G., & Oladele, R. S. (2014). *Job Stress , Emotional Labor , and Emotional Intelligence as Predictors of Turnover Intention : Evidence from Two Service Occupations Bolanle Ogungbamila*. 5(6), 351–358. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n6p351>
- Bintang, S. K., & Astiti, D. P. (2016). Work-Life Balance Dan Intensi Turnover Pada Pekerja Wanita Bali Di Desa Adat Sading, Mangupura, Badung. *Jurnal Psikologi Udayana*, 3(3), 382–394.
- Cannon, N. H., & Herda, D. N. (2016). Auditors' organizational commitment, burnout, and turnover intention: A replication. *Behavioral Research in Accounting*, 28(2), 69–74. <https://doi.org/10.2308/bria-51455>
- Covid19.go.id. (2021). *Data Sebaran*. BNPB INDONESIA. <https://covid19.go.id/>
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dinda, Rizka Kurnia. p, Vitrian Drajat. Justitia, D. M. (2020). Pengaruh Work Life Conflict Dalam ... Rizka Karunia D , Vitrian DP & Djorgy MJ Pengaruh Work Life Conflict Dalam Penggunaan Teknologi Seluler Pada Karyawan Di Solo Raya Rizka Karunia Dinda Sarjana Manajemen Bisnis Syariah Iain Surakarta Vitrian Drajat P S. *Jurnal Bisnis & Manajemen*, Vol. 20, N, 1–12.
- El-Sakka, N. (2016). The relationship between person-organization fit, burnout, and turnover Intention among CIC academic staff. *Business and Management Review*, 7(2), 53–67.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51(im), 33–41. <https://doi.org/10.18052/www.scipress.com/ilshs.51.33>
- Gächter, M., Savage, D. A., & Torgler, B. (2013). *Retaining the thin blue line What shapes workers ' intentions not to quit*. <https://doi.org/10.1108/03068291311315359>
- Ganapathi, I. M. D. (2016). Pengaruh Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada PT. Bio Farma Persero). *Fakultas Komunikasi Dan Bisnis, Universitas Telkom*, IV(1), 125–135. <http://www.researchgate.net/publication>
- Gani, N. A., Jakarta, U. M., Jaharuddin, J., Jakarta, U. M., Sumber, K., & Manusia, D. (2021). *Perilaku Organisasi Pdf* (Issue May).
- Ghibrani, K. N., Samsudin, A., & Norisanti, N. (2020). Efektivitas Kompensasi Pelengkap Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur). *Jurnal Ekobis Dewantara*, 3(2), 35–41. https://doi.org/10.26460/ed_en.v3i2.1658
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gluck, P., & King, J. (2013). *Lamp Burnout*. 29(2008). <https://doi.org/10.1119/1.2823997>
- Hermawan, B., Haryono, W., & Soebijanto, S. (n.d.). *Sikap , beban kerja dan kelelahan kerja pada pekerja pabrik produksi aluminium di Yogyakarta*.
- Hong, E., & Lee, Y. S. (2016). The mediating effect of emotional intelligence between emotional labour, job stress, burnout and nurses' turnover intention. *International Journal of Nursing Practice*, 22(6), 625–632. <https://doi.org/10.1111/ijn.12493>
- Husein Umar. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Khan, I., N.M. Abdelsalam, H. Fouad, A. Tariq, R. Ullah & M. Adnan. 2014. Application of ethnobotanical indices on the use of traditional medicines against common diseases
- Khusniyah, Nur Andita. Yuwono, S. (2014). *Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Karyawan CV*.

INA KARYA JAYA KLATEN.

- Kraemer Tobias, G. M. H. J. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*, Vol. 25 No.
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif: Vol. PERTAMA*. PANDIVA BUKU.
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/19528854>
<http://libproxy.unm.edu/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=51827937&site=eds-live&scope=site%5Chttp://content.ebscohost.com.libproxy.unm.edu/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=51>
- Mahdi Ahmad F., Mohamad Zaid M. M. N., Asmadi A, S., dan Sulaiman, A, A. N. 2012. The Relationship Between Job Satisfaction and Turnover Intention. *American Journal of Applied Sciences*, 9(9): 1518-1526.
- Manggaharti, R., & Noviaty, N. P. (2019). Keseimbangan Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial Pada Pekerja. *Jurnal Studia Insania*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.18592/jsi.v7i1.1997>
- Marchand, C., & Vandenberghe, C. (2016). *and Turnover : The Moderating Role of Negative Affectivity*.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Mochamad Soelton, Irfan Noviany Aulia, Inge Hutagalung, Tantri Yanuar Rahmat Syah, Silvi Kurniasari. 2020. Recognizing How The Burnouts and Acuted Stress Affects Turnover Intention in The Stationary Industry. *International Journal of Economics, Commerce and Management*. United Kingdom, ISSN 2348 0386, Vol. VIII, Issue 6, June 2020.
- Munandar, W. A., Samsudin, A., & Komariah, K. (2020). Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 8(1), 28. <https://doi.org/10.23887/ekuitas.v8i1.24412>
- Patwary, A. K., Roy, B., Hoque, R., & Khandakar, M. S. A. (2019). Process of Developing a Community Based Tourism and Identifying its Economic and Social Impacts: An Empirical Study on Cox's Bazar, Bangladesh. *Pakistan Journal of Humanities and Social Sciences*, 7(1), 1-13
- Pawesti, R., & Wikansari, R. (n.d.). *Pengaruh kepuasan kerja terhadap intensi*.
- Prayogi, M. A., Koto, M., & Arif, M. (2019). Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Pengaruh Work-Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 20(1), 39–51. <https://doi.org/10.30596/jimb.v20i1.2987>
- Priansa, D.J, 2017. Manajemen Kinerja kepegawaian dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.
- Raco, J. (2018). *Metode penelitian kualitatif: jenis, karakteristik dan keunggulannya*. <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>
- Rahman, U. (2007). Mengenal Burnout Pada Guru. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 10(2), 216–227. <https://doi.org/10.24252/lp.2007v10n2a7>
- Ramadhani, M. (2012). ANALISIS PENGARUH KESEIMBANGAN KEHIDUPAN – KERJA TERHADAP KESUKSESAN KARIER (Studi pada Karyawan PT. Asuransi Jiwa Generali Indonesia). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 1(2), 1–18.
- Riduwan.2018. Dasar-dasar Statistika. Bandung:
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sandu Siyoto, M. K., & Ali, M. A. S. M. (2015). Dasar Metodologi Penelitian Dr. Sandu Siyoto, SKM, M.Kes M. Ali Sodik, M.A. 1. *Dasar Metodologi Penelitian*, 1–109.
- Sang, K. J. C., Ison, S. G., & Dainty, A. R. J. (2009). The job satisfaction of UK architects and relationships with work-life balance and turnover intentions. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 16(3), 288–300. <https://doi.org/10.1108/09699980910951681>
- Smith, K. J., Emerson, D. J., Boster, C. R., & Everly, G. S. (2020). Resilience as a coping strategy for reducing auditor turnover intentions. *Accounting Research Journal*, 33(3), 483–498. <https://doi.org/10.1108/ARJ-09-2019-0177>
- Soelton, M., & Atnani, M. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448.
- Soelton, M., Buana, U. M., Hutagalung, I., & Buana, U. M. (2020). *HOW THE BURNOUTS AND ACUTED STRESS AFFECTS TURNOVER INTENTION IN*. October.
- Srivastava, S., & Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1431–1447. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2020-0063>
- Staten, A. (2018). Combatting burnout in general practice. United kingdom.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (cetakan ke). ALFABETA, CV.

- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. ALFABETA, CV
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta
- Suzabar, D. F., Soelton, M., Imaningsih, E. S., Hutagalung, I., & Suherman, D. (2020). *Management Science Letters*. 10, 3325–3330. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.6.005>
- Syamsu, N. N., Soelton, M., Nanda, A., & Putra, L. (n.d.). *MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN DENGAN BURNOUT*. 5(1), 1–13.
- Tahliani, H. (2020). Tantangan Perbankan Syariah dalam Menghadapi Pandemi Covid-19. *Madani Syari'ah*, 3(2), 92–113. <https://stai-binamadani.e-journal.id/Madanisyariah/article/view/205>
- Tan, T.-Y. (2019). *Relation of Work-life Balance to Counterproductive Work Behavior and Turnover Intention among Malaysian Employees*. 229(Iciap 2018), 965–974. <https://doi.org/10.2991/iciap-18.2019.79>
- Tang, G., Ren, S., Chadee, D., & Yuan, S. (2019). The dark side of social media connectivity: Influence on turnover intentions of supply chain professionals. *International Journal of Operations and Production Management*, 40(5), 603–623. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-05-2019-0391>
- Taufiqurokhman, S.Sos., M.Si., D. (2009). *Mengenal Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Waclawska, I. (2018). Work Life Balance Practices and Their Impact on Employee Engagement & Turnover Intention : a Study of Employees in the Further Education and Training Sector in Ireland. *Arts in Human Resource Management*, 1(1), 9.
- Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: Results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, 21(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8>
- Wardana, M. C., Anindita, R., & Indrawati, R. (2018). Work Life Balance, Turnover Intention, And Organizational Commitment in Nursing Employees at X Hospital, Tangerang, Indonesia. *Archives of Anesthesiology and Critical Care*, 4(4), 527–534. <http://www.globalbuddhism.org/jgb/index.php/jgb/article/view/88/100>
- Xiaofei, Li., Lili Guan., Hui Chang, Bo Zhang, 2014. Core Self-Evaluation and Burnout among Nurses: The Mediating Role of Coping Styles. *Journal Pone*. 9(12): 1-12