

## The Effect of Job Stress on Turnover Intention at SIX SENSES Uluwatu, Bali

Ni Made Juniastuti<sup>1\*</sup>, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati<sup>2</sup>, I Wayan Jata<sup>3</sup>  
Politeknik Pariwisata Bali

**Corresponding Author:** Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati  
[sulistyawati@ppb.ac.id](mailto:sulistyawati@ppb.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords* : Hotel,  
Management, Human  
Resources

*Received* : 10 September  
*Revised* : 01 October  
*Accepted*: 02 November

©2024 Juniastuti, Sulistyawati,  
Jata: This is an open-access  
article distributed under the  
terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

Human resources are an important aspect that determines the success of a company in achieving its goals. However, companies often face problems such as turnover intention, which is the willingness of employees to change jobs. This study aims to examine the effect of work stress on turnover intention at Six Senses Uluwatu, Bali. A total of 74 respondents were selected through a purposive sampling method. Data were collected using a 5-point Likert scale questionnaire with 30 statements. Data analysis was carried out using the classical assumption test, simple linear regression, t-test, and coefficient of determination with SPSS 24 Windows version. The results showed that work stress had a positive and significant effect on turnover intention, with a  $t_{count} > t_{table}$  value of 15,409 > 1,996 and a significance value of 0.000 <  $\alpha$  < 0.05. Work stress contributed 76.7% to turnover intention. This study is the basis for evaluating employee work stress.

---

## Pengaruh Stres Kerja terhadap *Turnover Intention* di SIX SENSES Uluwatu, Bali

Ni Made Juniastuti<sup>1\*</sup>, Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati<sup>2</sup>, I Wayan Jata<sup>3</sup>

Politeknik Pariwisata Bali

**Corresponding Author:** Ni Luh Ketut Sri Sulistyawati

[sulistyawati@ppb.ac.id](mailto:sulistyawati@ppb.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Hotel, Manajemen, Sumber Daya Manusia

*Received :* 10 September

*Revised :* 01 Oktober

*Accepted:* 02 November

©2024 Juniastuti, Sulistyawati, Jata: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Sumber daya manusia adalah aspek penting yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Namun, perusahaan sering menghadapi masalah seperti *turnover intention*, yaitu kemauan karyawan untuk beralih tempat kerja. Studi ini bertujuan guna mengkaji pengaruh stres kerja pada *turnover intention* di Six Senses Uluwatu, Bali. Sebanyak 74 responden dipilih melalui metode *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala *likert* 5 poin dengan 30 pernyataan. Analisis data dilakukan menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, Uji-t, dan koefisien determinasi dengan *SPSS 24 versi Windows*. Hasilnya menunjukkan bahwasanya stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $15.409 > 1.996$  serta nilai signifikansi  $0.000 < \alpha < 0.05$ . Stres kerja berkontribusi 76,7% terhadap *turnover intention*. Penelitian ini dasar untuk mengevaluasi stress kerja karyawan.

---

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merujuk pada tenaga kerja untuk mendukung kelangsungan organisasi, baik di Perusahaan ataupun organisasi (Pramesti et al., 2023; Sulistyawati et al., 2023). Menurut Susan (2019), SDM dapat diartikan secara mikro sebagai pekerja atau karyawan dalam suatu organisasi, dan secara makro sebagai penduduk usia siap kerja, baik yang sedang ataupun yang masih mencari kerja. *Turnover intention*, yaitu keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, sering terjadi ketika perusahaan gagal mengelola SDM dengan baik. Ini adalah niat sadar pekerja guna mengeksplorasi opsi karier di organisasi lain. *Turnover intention* menjadi masalah serius jika karyawan yang keluar memiliki keahlian atau menduduki posisi penting, yang dapat mengganggu efektivitas perusahaan (Sinaga, 2020).

Hotel Six Senses Uluwatu, Bali, sebuah hotel bintang lima yang diakuisisi oleh InterContinental Hotel Group, mengalami fenomena *turnover* karyawan. Terletak di Jln. Goa Lembeh, Uluwatu, Kuta Selatan, Badung, Bali, hotel ini berdiri sejak 2019. *Turnover intention* di kalangan karyawan hotel ini memerlukan perhatian manajemen, karena dapat menyebabkan ketidakstabilan dalam perusahaan. Stres kerja yang tinggi, akibat tekanan seperti kelelahan, gaji tidak sepadan, beban kerja berat, kebosanan, dan monoton, dapat menurunkan produktivitas dan meningkatkan *turnover intention*. Stres pekerjaan muncul ketika karyawan tidak bisa mengimbangi tuntutan yang ada seperti, keterbatasan waktu, kurangnya fasilitas, ketidakjelasan tanggung jawab dan konflik tugas, yang semuanya dapat memicu keinginan mencari pekerjaan lain. Permasalahan tingginya *turnover intention* dapat memiliki konsekuensi yang kurang baik dalam keberlangsungan operasional perusahaan. Pergantian karyawan dapat membawa kerugian bagi perusahaan, mencakup biaya yang meningkat, berkurangnya sumber daya, serta penurunan semangat kerja karyawan. Ketika turnover terjadi, perusahaan kehilangan personel yang penting. Ketika seorang karyawan meninggalkan perusahaan, posisi tersebut menjadi lowong dan memerlukan penggantian segera. Ketidakadaan pengganti sementara bisa membuat tugas-tugas tertentu terabaikan karena tenaga kerja yang ada mungkin tidak sepenuhnya cocok untuk menangani pekerjaan tersebut. Akibatnya, motivasi dan semangat kerja karyawan lainnya bisa menurun. Hal ini bahkan bisa memicu karyawan yang sebelumnya puas untuk mulai mencari pekerjaan lain, yang pada akhirnya meningkatkan tingkat turnover. Situasi ini jelas merugikan perusahaan dan perlu ditangani dengan segera.

Fenomena yang terjadi di Six Senses Uluwatu, Bali menunjukkan bahwasanya karyawan menghadapi situasi kerja yang dapat meningkatkan stres kerja. Studi ini didorong oleh temuan dari studi-studi sebelumnya yang mengungkapkan adanya keterkaitan positif signifikan antara stres kerja dan *turnover intention* (Penelitian: Widiyanto & Yunus, 2021; Dewi & Sriathi, 2019; Klassen, 2011). Namun, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda, di mana menyatakan bahwasanya stres kerja tidak mempengaruhi *turnover intention* (Penelitian: Bramasta, dkk 2022; Heruwanto H, dkk 2019). Oleh karena itu, berdasarkan hasil studi terdahulu yang mengungkapkan hasil yang

tidak konsisten, peneliti ingin meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh stres kerja terhadap *turnover intention* di Six Senses Uluwatu, Bali.

Mengacu pada uraian diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ialah "Apakah stres kerja berpengaruh terhadap *turnover intention* di Six Senses Uluwatu, Bali?". Maka sasaran dari studi ini ialah guna mengidentifikasi pengaruh stres kerja pada *turnover intention* di Six Senses Uluwatu, Bali.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Stres

#### a. Pengertian Stres Kerja

Rahmah & Wardiani (2021) menyebutkan bahwasanya stres kerja merujuk pada keadaan di mana karyawan merasakan ketegangan atau tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan mereka. Oktafiani et, al (2020) stres dapat didefinisikan sebagai respons adaptif yang diakibatkan pada faktor psikologis, yang muncul akibat dari suatu tindakan.

#### b. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Handoko (2017), penyebab stres kerja terbagi menjadi dua kategori, yaitu *on-the-job* dan *off-the-job*. *On-the-job* mencakup masalah-masalah dalam organisasi seperti tekanan waktu *deadline*, buruknya kualitas supervisi, kelebihan tekanan beban kerja, umpan balik kerja yang tidak baik, keterbatasan wewenang, ketidakjelasan peran (*role ambiguity*), frustrasi, perselisihan individu dan kelompok, ketidaksesuaian nilai antara perusahaan dan staf, serta berbagai jenis perubahan. Sedangkan *off-the-job* mencakup masalah di luar organisasi seperti kekhawatiran kurangnya finansial, permasalahan anak, masalah fisik, perubahan tempat tinggal, masalah rumah tangga, serta masalah lainnya seperti kematian anggota keluarganya.

#### c. Macam-macam Stres Kerja

Stres kerja dapat muncul dalam berbagai bentuk. Ada jenis stres yang memotivasi pegawai dan membangkitkan semangat mereka untuk bekerja lebih giat, serta tantangan yang dianggap sebagai dorongan untuk peningkatan diri. Sebaliknya, stres juga bisa timbul dari beban kerja yang dirasa terlalu berat, monotoninya rutinitas yang membosankan, atau ketidakmampuan rekan kerja.

#### d. Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat berpengaruh positif atau negatif. Di satu sisi, stres bisa memotivasi pegawai dan meningkatkan semangat mereka, memacu usaha ekstra, dan mendorong pengembangan diri. Di sisi lain, stres juga dapat menyebabkan kesulitan dalam pengambilan keputusan, menambah kecemasan, dan mengurangi rasa percaya diri, yang dapat menghambat efektivitas kerja pegawai.

### 2. *Turnover Intention*

*Turnover intention* mengacu pada keinginan pegawai untuk secara sengaja mencari peluang kerja di tempat lain, sebagai opsi berbeda dari organisasi tempat mereka bekerja saat ini. (Dwihana et al, 2017). Riani dan Putra

(2017) menyatakan bahwasanya *turnover intention* ialah sikap pegawai yang mempertimbangkan untuk mengundurkan diri dari pekerjaan mereka, serta hak mereka untuk memilih antara melanjutkan pekerjaan atau mengundurkan diri dari perusahaan. Sedangkan Fitri Wahyuningtyas et al (2022) menyatakan bahwasanya *turnover intention* ialah keinginan berpindah, belum mencapai langkah konkret, yaitu beralih dari satu pekerjaan pada pekerjaan lainnya.

a. Faktor *Turnover Intention*

Pendapat Staffelbach dalam Feby (2022), faktor-faktor penyebab *turnover intention* dikategorikan ke dalam tiga kelompok utama, yaitu faktor psikologi, ekonomi, dan demografis. Faktor psikologi mencakup proses mental serta perilaku karyawan, seperti kepuasan kerja, orientasi, komitmen organisasi, harapan, serta keterlibatan kerja ataupun efektivitas. Aspek ekonomi berfokus pada *reward*, yang mana jika imbalan yang diterima setara dengan perusahaan lain, pegawai cenderung tidak akan ingin meninggalkan organisasi, dengan penekanan pada variabel eksternal meliputi gaji ataupun peluang kerja. Sementara itu, faktor demografis mencakup karakteristik personal, seperti usia dan masa jabatan, di mana masa jabatan yang lebih lama serta usia lebih muda cenderung mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk berpindah kerja.

b. Dimensi dan Indikator *Turnover Intention*

Menurut Mobley (2020), terdapat tiga dimensi dalam mengukur *turnover intention*: pertama, *thinking of quitting*, yaitu mempertimbangkan untuk keluar atau berpikir untuk mengundurkan diri, mencerminkan situasi di mana seseorang memikirkan kemungkinan meninggalkan pekerjaannya; kedua, *intention to search*, yaitu niat untuk mencari pekerjaan lain atau peluang karir baru, menunjukkan keinginan untuk menjelajahi opsi pekerjaan yang berbeda; dan ketiga, *intention to quit*, yaitu niat untuk keluar atau mengundurkan diri, menunjukkan keinginan kuat untuk mengakhiri hubungan kerja dan mencari perubahan karier.

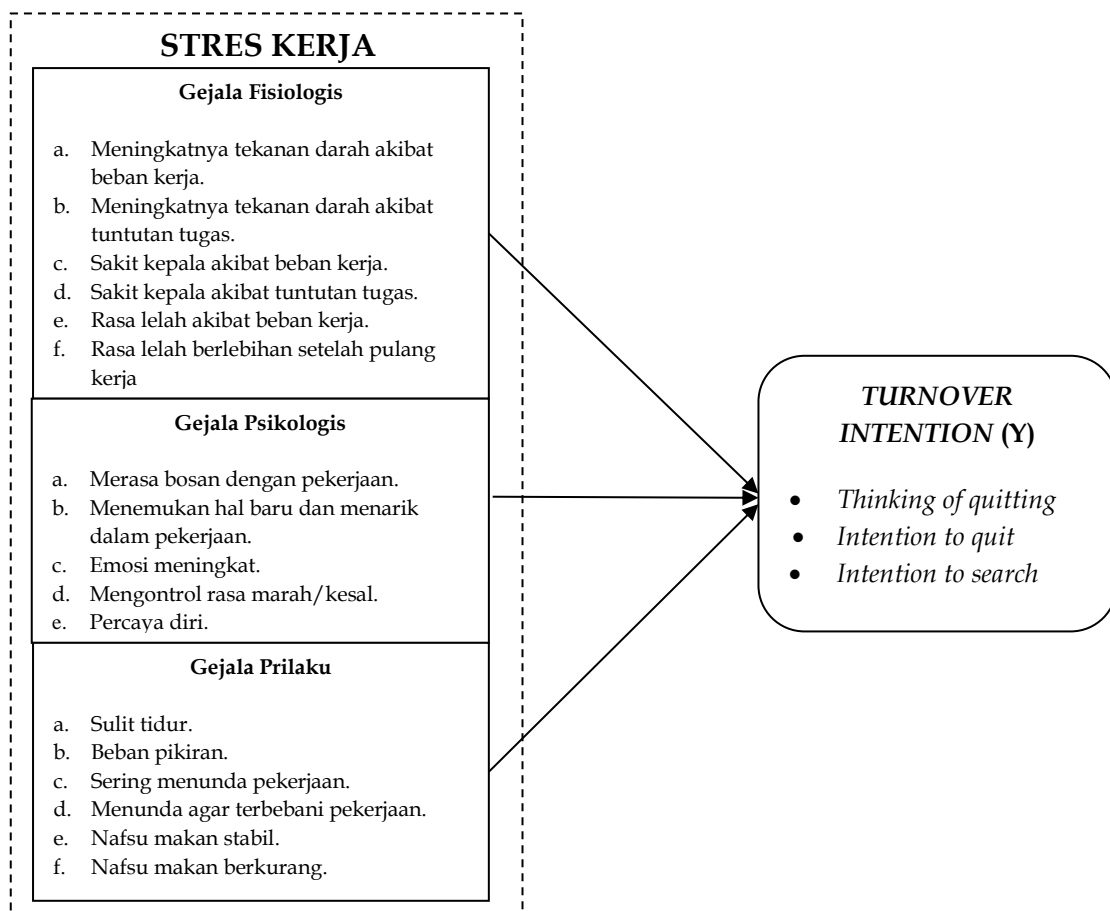
c. Aspek-aspek *Turnover Intention*

Menurut Sallima (2019), aspek-aspek dalam *turnover intention* meliputi tingkat komitmen, yaitu perasaan karyawan serta kondisi moral terhadap perusahaan. Pencerminan pengakuan kepuasan kerja serta apresiasi terhadap hasil kerja karyawan; dukungan manajemen, yang mencakup kemudahan pekerjaan melalui arahan konstruktif dari atasan, pemahaman standar dan tujuan, pelatihan yang memadai, peralatan yang mendukung, serta ketersediaan informasi yang cukup; perkembangan karir, yang mencerminkan tingkatan kepuasan karyawan terhadap perkembangan karir serta persepsi mereka terkait penerimaan besaran gaji; serta peningkatan kerja, yang menunjukkan sudut pandang karyawan mengenai kemungkinan adanya peningkatan dalam capaian karir mereka dari waktu ke waktu (Nugraha et al., 2023; Pandeani et al., 2022; Pitanatri et al., 2024; Sulistyawati et al., 2020).

Mengacu pada studi yang didalami oleh Widiyanto & Yunus (2021) mengungkapkan bahwasanya stres kerja mempengaruhi secara positif serta signifikan pada *turnover intention*, sedangkan berdasarkan studi yang didalami Bramasta, dkk(2023) mengungkapkan stres kerja tidak mempegaruhi pada *turnover intention* karyawan. Karena adanya perbedaan hasil studi diatas, maka memunculkan hipotesis meliputi:

H<sub>0</sub>: Stres kerja tidak berpengaruh pada *turnover intention* di Six Senses Uluwatu, Bali.

H<sub>a</sub>: Stres kerja berpengaruh positif serta signifikan pada *turnover intention* di Six Senses Uluwatu, Bali.



Sumber: Kajian Teori, 2024

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

## METODOLOGI

Penelitian ini berfokus pada pengaruh stres kerja pada *turnover intention* di Six Senses Uluwatu Bali, dengan subjek penelitian berupa karyawan hotel tersebut. Populasi penelitian adalah 285 karyawan, dan sampel sebanyak 74 orang ditentukan menggunakan rumusan Slovin dengan error 10% dan keyakinan 90%, diambil dengan memanfaatkan teknik *purposive sampling* berdasarkan pertimbangan tertentu. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 1 hingga 5 untuk mengukur sikap dan persepsi responden terhadap stress kerja dan *turnover intention*. Adapun teknik analisis data dengan

memanfaatkan metode buat regresi linier sederhana, pengujian hipotesis serta uji determinasi.

## HASIL PENELITIAN

### 1. Uji Validitas dan Realibilitas

Berdasarkan hasil uji validitas, semua variabel menunjukkan hasil bahwasanya nilai *pearson correlation* [rhitung] lebih dari nilai rtabel sebesar 0,361, dengan demikian dapat diartikan butir pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian secara keseluruhan merupakan pernyataan yang valid dan memenuhi syarat validitas. Sedangkan output *Cronbach's Alpha* sebesar 0,894 untuk variabel Stres Kerja (X) dan bernilai 0,862 untuk variabel *Turnover Intention* (Y). Berdasarkan output uji reliabilitas menunjukkan bahwasanya semua butir pertanyaan pada setiap variabel bernilai lebih dari 0,6, maka realibilitas atau keandalan pada seluruh butir pertanyaan untuk variabel stres kerja dan *turnover intention* bernilai tinggi.

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Mengacu pada hasil analisis diketahui bahwasanya nilai pada uji normalitas sebesar  $0.200 > 0.05$ . Sehingga, data yang digunakan pada studi ini berdistribusi secara normal.

#### b. Uji Heteroskedastisitas

Mengacu pada nilai *Sig* pada tabel *Coefficients* untuk pengujian *heteroskedastisitas* senilai  $0.053 > 0.05$ . Dengan demikian, data yang diperoleh pada variabel stres kerja (X) penelitian ini bersifat *homoskedastisitas*.

### 3. Regresi Linear Sederhana

Tabel 1. Output Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstd. Coefficients		Std. Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.629	2.452		5.559	.000
	Stress_Kerja	.532	.035	.876	15.409	.000

a. Dependent Variable: Turnover\_Intention

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Dari tabel 1 diketahui bahwasanya nilai konstanta yang didapatkan sebesar 13.629 dan variabel stres kerja (X) sebesar 0.532, sehingga menghasilkan persamaan regresi linear sederhana sebagai berikut:

$$Y = 13.629 + 0.532 X$$

Model Regresi pada persamaan regresi linear sederhana di atas dapat diinterpretasikan *koefisien regresi* untuk konstanta bernilai 13.629 mengindikasikan bahwasanya jika variabel stres kerja (X) dengan nilai nol atau tetap maka akan meningkatkan variabel *turnover intention* (Y) senilai 13.629 satuan. Nilai koefisien variabel stres kerja (X) 0.532 menunjukkan bahwasanya apabila variable stres kerja meningkat satu satuan akan terjadi peningkatan *turnover intention* (Y) senilai 0.532 satuan atau 53,2%. Nilai koefisien variabel stres kerja (X) yang bernilai positif juga berarti bahwasanya adanya hubungan yang searah antara variabel variabel stres kerja (X) dan variabel *turnover intention* (Y), sehingga jika terjadi peningkatan stres kerja maka akan berpengaruh terhadap peningkatan *turnover intention*.

#### 4. Uji Hipotesis

Tabel 2. Output Pengujian Hipotesis Regresi Linear Sederhana

Variabel	Nilai thitung	Nilai ttabel	Sig	Level of Sig	Keterangan
Stres Kerja (X)	15.409	1,996	0.000	0,05	Positif dan Signifikan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan hasil bahwasanya  $t_{hitung}$  variabel Stres Kerja (X)  $15.409 > t_{tabel}$  (1.996) serta nilai signifikan yakni  $0,00 < 0,05$ , sehingga  $H_a$  yang menyatakan variabel Stres Kerja (X) mempengaruhi positif serta signifikan pada *Turnover Intention* (Y) diterima, disisi lain  $H_0$  yang berbunyi variabel Stres Kerja (X) tidak mempengaruhi pada *Turnover Intention* (Y) ditolak. Jadi, disimpulkan bahwasanya Stres Kerja (X) mempunyai pengaruh positif serta signifikan pada *Turnover Intention* (Y).

#### 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Tabel 3. Output Pengujian Koefisien Determinasi Regresi Linear Sederhana

Model Summary				
Model	R	R <sup>2</sup>	Adj. R <sup>2</sup>	Std. Error of the Estimate
1	.876 <sup>a</sup>	.767	.764	1.510
a. Predictors: (Constant), Stress_Kerja				

Sumber : Hasil Penelitian SPSS diolah, 2024

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwasanya nilai R ialah 0,876, sementara itu nilai R<sup>2</sup> senilai 0,767. berarti 76,7% dari variasi dalam *Turnover Intention* (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Stres Kerja (X) di antara karyawan Six Sense Uluwatu, Bali. Sementara itu sisanya 23,3%

akibat pengaruh dari variabel lain di luar variabel yang diterapkan dalam studi ini. Nilai koefisien determinasi antara Stres Kerja (X) pada *Turnover Intention* (Y) dapat dikategorikan memiliki tingkat pengaruh yang kuat karena berada pada rentang interval nilai 60%-79,9%

## PEMBAHASAN

### 1. Stres Kerja di Six Senses Uluwatu, Bali

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden yakni 74 orang karyawan yang bekerja di Six Senses Uluwatu, Bali terungkap bahwasanya tingkat stres kerja secara keseluruhan dapat dikategorikan tinggi, dengan nilai rata-rata mencapai 3.93. Dalam penelitian ini, diketahui bahwasanya mayoritas dari responden yang merupakan karyawan Six Senses Uluwatu, Bali adalah laki-laki, dengan jumlah mencapai 43 orang. Selain karena anggapan bahwasanya produktivitas laki-laki dikenal lebih baik dari pada perempuan, Gender mempengaruhi tingkat stres, dengan perbedaan signifikan antara pria dan wanita dalam hal intensitas stres. Meskipun menghadapi kondisi yang sama, reaksi stres perempuan seringkali berbeda dari laki-laki. Ini berkaitan dengan perbedaan cara laki-laki dan perempuan merespons stres yang muncul dalam situasi kerja. (Amsar, 2018).

Sebagian besar responden berusia antara 20 hingga 30 tahun, dengan total 39 orang. Hal ini juga mempengaruhi tingkat stres pekerja karena seiring bertambahnya usia seseorang juga akan membuat pekerja semakin rentan mengalami stres kerja karena penurunan fungsi organ tubuh sehingga menjadi sulit untuk melakukan orientasi terhadap trend terbaru (Azizah et al., 2023).

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan Sarjana menjadi tingkat pendidikan mayoritas responden pada penelitian ini sebanyak 40 orang. Individu dengan latar belakang pendidikan yang tinggi biasanya cenderung tertarik pada pekerjaan yang kompleks, yang dapat meningkatkan risiko mereka mengalami stres kerja. (Mahendra, 2014).

Sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 4 tahun, dengan total mencapai 44 orang. Durasi masa kerja berpengaruh pada tingkat stres kerja. Individu dengan pengalaman kerja yang lebih lama umumnya lebih mampu mengelola stres dibandingkan dengan mereka yang baru memulai, karena pengalaman yang lebih panjang membantu mereka menghadapi tantangan dengan lebih efektif. (Manabung et al., 2018).

Seluruh Indikator dalam variabel stres kerja berada sebagai kategori Tinggi dikarenakan mempunyai rata-rata rentang nilai antara 3.41-4.20. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwasanya responden merasakan adanya semua gejala, baik itu fisiologis, psikologis, maupun perilaku, yang terkait dengan stres kerja di Six Senses Uluwatu, Bali. Untuk menjaga tingkat stres kerja pada karyawan perusahaan mengurangi beban pekerjaan, melakukan kegiatan selingan agar karyawan tidak merasa bosan dengan pekerjaan, memberikan motivasi agar karyawan merasa percaya diri dalam bekerja, serta memberikan penghargaan untuk karyawan.

## 2. *Turnover Intention* di Six Senses Uluwatu, Bali

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada responden yakni 74 orang karyawan yang bekerja di Six Senses Uluwatu, Bali diketahui bahwasanya pada variabel *turnover intention* secara keseluruhan menunjukkan berkategori sangat tinggi dengan nilai rata-rata 4.28. Sebagian besar responden ialah laki-laki. Menurut Etnaningtyas (2011:34), menyatakan bahwasanya laki-laki memiliki tingkat *turnover intention* lebih tinggi jikalau dibandingkan perempuan. Hal ini dikarenakan Wanita cenderung memiliki aspirasi dan harapan yang lebih rendah dibandingkan pria, yang memungkinkan mereka lebih cepat menyesuaikan diri dengan pekerjaan. Selain itu, mereka sering kali tidak menghadapi tekanan ekonomi yang sama besar seperti pria. (Rijasawitri dan Suana, 2020).

Mayoritas responden berada dalam kelompok usia 20 hingga 30 tahun, dengan total mencapai 39 orang. Menurut Etnaningtyas (2011:33), Karyawan yang masih muda biasanya memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk meninggalkan pekerjaan dibandingkan dengan karyawan yang lebih tua. Disamping itu semakin muda usia dari karyawan maka semakin besar tenaga dan semangat yang dimiliki untuk bekerja. Serta menurut Prawitasari (2016:179), mengungkapkan bahwasanya Karyawan muda cenderung lebih sering berpindah pekerjaan karena mereka masih dalam tahap mencari berbagai pengalaman dan membangun kepercayaan diri. Mereka juga sering memiliki lebih banyak peluang untuk mendapatkan pekerjaan baru dan tidak memiliki beban keluarga yang besar, yang membuat mereka lebih fleksibel dalam berpindah tempat kerja.

Responden dengan pendidikan Sarjana menjadi tingkat pendidikan mayoritas responden pada penelitian ini sebanyak 40 orang. Karyawan yang memiliki pendidikan tinggi dan posisi yang cocok dengan latar belakang mereka biasanya lebih stabil dalam pekerjaan. Namun, jika ada ketidakcocokan antara pendidikan dan posisi, kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaan meningkat. Pernyataan ini mendukung bahwa karyawan dengan pendidikan tinggi di suatu perusahaan cenderung mendapatkan posisi yang lebih baik, serta menikmati penghargaan dan kompensasi yang lebih tinggi. (Yuliani & Abdi, 2023).

Sebagian besar responden memiliki masa kerja antara 1 hingga 4 tahun, dengan total sebanyak 44 orang. Durasi masa kerja berpengaruh pada niat untuk keluar, di mana semakin lama seseorang bekerja, semakin kuat ikatan emosional mereka dengan perusahaan dan kolega. Karyawan dengan masa kerja yang lebih pendek cenderung mengalami *turnover* yang lebih tinggi. *Turnover* secara mayoritas dialami pada pekerja yang masa kerja singkat disebabkan oleh keinginan untuk mencari tempat kerja yang lebih baik (Parson dkk, 1985).

Rata-rata nilai keseluruhan butir pertanyaan untuk variabel *turnover intention* (Y) adalah sebesar 4,28 menunjukkan tingginya kesadaran akan adanya niat untuk meninggalkan pekerjaan di Six Senses Uluwatu, Bali. Seluruh indikator pada variabel *turnover intention* berkategori Sangat Tinggi dikarenakan memiliki nilai rata-rata rentang antara 4,20-5,00. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwasanya responden merasakan adanya semua indikator yang terkait dengan *intention to search, thinking of quitting*, serta *Intention to quit*.

### 3. Pengaruh Stres Kerja pada *Turnover Intention*

Mengacu pada studi ini, stres kerja terbukti berpengaruh secara positif signifikan pada *turnover intention* pegawai di Six Senses Uluwatu, Bali. Hasil pengujian hipotesis membuktikan hal tersebut dengan membandingkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $15.409 > 1.996$  serta nilai signifikansi  $0.000 < \alpha < 0.05$ . Nilai koefisien  $\beta$  variabel stres kerja sebesar 0.532 menunjukkan bahwasanya jikalau variabel stres kerja naik satu satuan, maka akan menaikkan *Turnover Intention* senilai 0.532 satuan. Sehingga terungkap bahwasanya secara umum rumusan masalah yang ditetapkan saat pra-penelitian telah terjawab sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Hasil studi ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwasanya stres kerja berhubungan positif serta signifikan dengan *turnover intention* (Widiyanto & Yunus, 2021; Dewi & Sriathi, 2019; Yusuf M & Widakso S, 2023; Sulistyawati,dkk, 2020). Penelitian Iskandar (2019) menyatakan bahwasanya saat mengalami stres kerja, karyawan berisiko mengalami burnout, yang akhirnya dapat mendorong mereka untuk resign dari perusahaan.

Menurut hasil penelitian ini, kontribusi stres kerja pada *turnover intention* pada Six Sense Uluwatu juga tergolong kuat. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi yang bernilai 0.767 yang berarti bahwasanya stres kerja berkontribusi sebesar 76,7% pada keputusan *turnover intention* seorang karyawan di Six Senses Uluwatu, Bali. Sementara itu sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Variabel bebas lain yang dapat mempengaruhi dalam *turnover intention* karyawan selain stres kerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, kepuasan pada bobot pekerjaan, kepuasan kerja yang mengenai aspek operasional, seperti kepuasan pada gaji ataupun sistem pembayaran, kepuasan pada promosi jabatan, kepuasan pada penyeliaan, serta komitmen organisasi pada pegawai (Yuliani & Abdi, 2023).

## KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwasanya Stres Kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan pada *Turnover Intention* yang dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $15.409 > 1.996$  serta nilai signifikansi  $0.00 < \alpha < 0.05$ . Stres Kerja berkontribusi sebesar 76,7% pada keputusan *Turnover Intention* seorang pegawai dan sisanya sebesar 23,3% dipengaruhi oleh variable-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Rekomendasi dari penelitian adalah untuk menekan terjadinya turnover karyawan maka sangat penting untuk mengelola stress kerja karyawan.

## PENELITIAN LANJUTAN

Pada penelitian lanjutan, diharapkan untuk melakukan pengkajian terhadap 23,3% variabel lain yang berpotensi berperan sebagai faktor signifikan dalam mempengaruhi turnover intention, seperti faktor-faktor individu, kondisi lingkungan kerja, serta aspek sosial dan budaya yang belum teridentifikasi

dalam penelitian ini. Penelitian lebih lanjut dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai penyebab turnover intention dan membantu perusahaan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk mengurangi tingkat turnover.

#### **UCAPAN TERIMA KASIH**

Penulis ingin menyampaikan terimakasih pada Direktur Politeknik Pariwisata Bali, Kepala Bagian Administrasi Akademik, Koordinator Prodi Pengelolaan Perhotelan, dan juga Dosen Pembimbing yang telah memberi bimbingan serta dukungan luar biasa. Terimakasih pada seluruh Dosen, Tenaga Pengajar Politeknik Pariwisata Bali, karyawan Six Senses Uluwatu, Bali. Serta seluruh pihak yang mendukung penulis selama berproses.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amsar, D. N. (2018). *Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Pt. Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Makassar*. UIN Alauddin Makassar.
- Azizah, N., Idris, F. P., & Asrina, A. (2023). Hubungan Umur Dengan Stres Kerja Pada Pedagang New Makassar Mall Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(2), 297–304.
- Dwihana, I. B., Yuda, P., & Komang Ardana, I. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express*. 6(10), 5319–5347.
- Ekonomi, F. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt Deltomed Laboratories Wonogiri). In *Journal Of Rural And Development/Volume* (Vol. 1, Issue 1).
- Fitri Wahyuningtyas, Y., Datul Munauwaroh, S., & Studi Manajemen Stie Widya Wiwaha Yogyakarta, P. (2022). Yunita Fitri Wahyuningtyas Syaiki Datul Munauwaroh Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sempurna Sejahtera. In *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Wiya Wiwaha* (Vol. 2, Issue 1). *mmanajemen,+Wina+Paulus+2020\_4*. (n.d.).
- Nugraha, P. K. O. A., Sulistyawati, N. L. K. S., Pramana, I. D. P. H., & Suprastayasa, I. G. N. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Vila Lumbung. *Jurnal Ilmiah Pariwisata*, 28(1), 32–40.
- Pandeani, N. K. N., Suprastayasa, I. G. N. A., & Kartini, L. P. (2022). Employees' Perception towards Online Training Program: A Case from A Hotel. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 11(1), 25–34.
- Pitanatri, P. D. S., Witarsana, I. G. A. G., Kartini, N. L. P., Swandewi, N. K., & Pitanatri, M. U. (2024). Winning over the gen z: Empirical insights into social media behaviour during travel. *International Journal of Professional Business Review*, 9(8), e04884–e04884.
- Pramesti, I. D. A. A., Iswarini, N. K., & Adi, I. A. S. P. (2023). Strategi Pemasaran Dalam Meningkatkan Hunian Kamar Di Ubud Pada Masa New Normal: Studi Kasus Hotel The Shala Ubud. *Jurnal Kepariwisataaan*, 22(1), 37–46.
- Putra Djapar, D. (n.d.). *Pengaruh Stres Kerja Dan Worklife Balance Karyawan Terhadap Turnover Intention Pt. Edly Kreasi Di Bogor*.

- Rahmah, A. H., & Wardiani, F. (2021). Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19. *Esensi: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 11(2), 225–236. <https://doi.org/10.15408/ess.v11i2.22756>
- Riani dan Putra. (2017). *Effect of Work Stress, Workload and Non-Physical Work Environment on Employee Turnover Intention*.
- Sulistyawati, N. L. K. S., Dewi, I. A. S. M., & Sihombing, I. H. H. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Di Plataran Ubud Hotel & Spa. *Jurnal Kepariwisata*, 22(1), 109–121.
- Sulistyawati, N. L. K. S., Wedani, N. P. S., & Wiartha, I. N. G. M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Divisi Culinary Mandapa, A Ritz-Carlton Reserve Ubud, Bali. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 9(1), 29–34.
- Yuliani, R., & Abdi, M. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Pada Fahira Hotel Bukittinggi. *MENARA Ilmu*, 17(2).