

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Data responden pada riset ini yakni karyawan tetap yang bekerja di hotel bintang 3 dan hotel bintang 4 di wilayah Gading Serpong. Total responden berjumlah 319 karyawan, yang terdiri dari karyawan tetap di 2 hotel bintang 3 dan 2 hotel bintang 4.

Penelitian ini melibatkan responden dari berbagai divisi atau departemen kerja di lingkungan hotel. Divisi-divisi tersebut meliputi *Cleaning Staff, Sales and Marketing, Finance, Human Capital, Manager, Receptionist, Security, Waiter/Waitress, Engineer, Housekeeping, dan Front Office*. Data ini mencerminkan struktur organisasi hotel yang kompleks dan peran kerja yang bervariasi. Mayoritas responden berasal dari *divisi Front Office, Housekeeping, dan Food & Beverage*, yang menunjukkan dominasi peran operasional utama dalam kegiatan perhotelan sehari-hari.

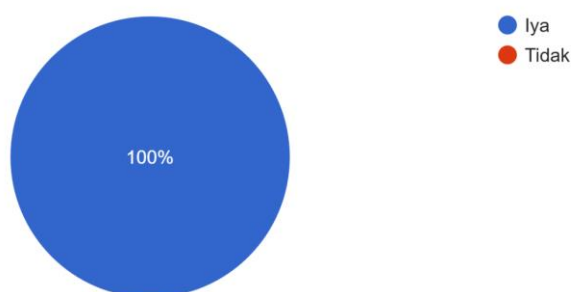
Berdasarkan pengalaman kerja, responden dibedakan menurut dua kategori utama, yakni 1-2 tahun dan lebih dari 2 tahun. Sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja melebihi 2 tahun, yang mengindikasikan jika mereka sudah mempunyai keahlian yang memadai di bidang masing-masing. Hal ini memberikan gambaran bahwa tenaga kerja di hotel ini cenderung stabil dengan tingkat pergantian karyawan yang rendah.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini mencerminkan keberagaman dan stabilitas tenaga kerja di sektor perhotelan. Mayoritas responden berasal dari divisi operasional utama dengan pengalaman kerja lebih dari 2 tahun, yang menunjukkan tingkat kompetensi yang memadai. Validitas data yang telah diuji mendukung keandalan hasil penelitian, sehingga temuan ini dapat menjadi dasar yang kuat untuk menjawab tujuan penelitian yang telah ditetapkan.

Setelah peneliti berhasil menyebarkan kuesioner kepada 319 responden, kemudian dilakukan perhitungan sementara untuk melihat validitas dari 319 responden *main-test* atau *post-test*. Setelah menyeleksi dari hasil data yang didapatkan, peneliti menggunakan 282 responden untuk diolah di dalam penelitian ini. Dibawah ini merupakan karakteristik pada riset ini dari responden yang diterapkan dalam riset ini:

4.1.1 Jumlah Responden Berdasarkan Lokasi Tempat Bekerja

Bekerja di Hotel Bintang 3 atau 4 di Gading Serpong
349 responses

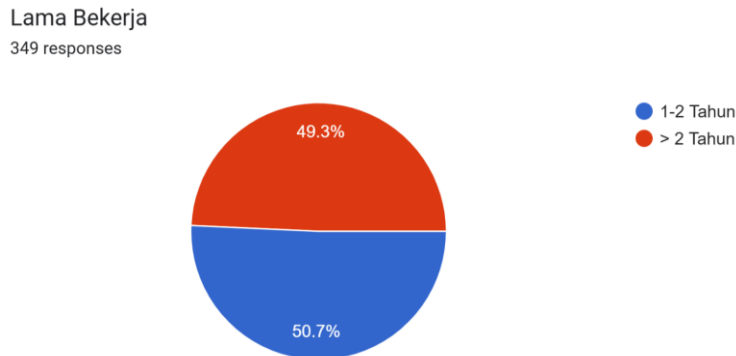


Gambar 4. 1 Jumlah responden Berdasarkan Lokasi Tempat Bekerja

Sumber: Dokumen Pribadi (2024)

Diagram diatas menunjukkan bahwa seluruh responden bekerja di hotel bintang 3 atau bintang 4 yang terletak di Gading Serpong.

4.1.2 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja



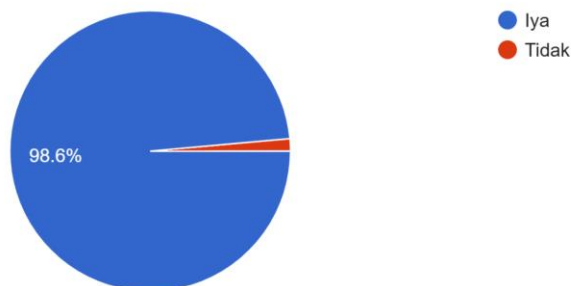
Gambar 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Dokumen Pribadi (2024)

Diagram diatas menunjukkan hasil dari lama bekerja para responden. Terdapat sebanyak 50,7% atau 177 responden yang sudah bekerja di hotel tersebut selama 1-2 tahun, dan terdapat 49,3% atau 172 responden yang sudah bekerja di hotel tersebut selama lebih dari 2 tahun.

4.1.3 Jumlah Responden Berdasarkan Status Karyawan Tetap

Apakah status karyawan anda tetap di hotel bintang 3 atau hotel bintang 4 di Gading Serpong?
349 responses



Gambar 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Status Karyawan Tetap

Sumber: Dokumen Pribadi (2024)

Divisi Pekerjaan				
cleaning staff	cleaning staff	pelayan di restoran	Laundry customer	HC
sales and marketing	Bartender	Ayunda	Hotelier	Sales & Marketing
finance	public area	Resepsionis	Hotelier	Operation
Human Capital	cleaning staff	staff residences	teknisi lift	finance
cleaning service	cs (cleaning staf)	engineer listrik	Teknisi lift	Finance
CS	Staff cleaning	teknisi	Satpam	sales n marketing
Human capital	banquet manager	engineer	front office	Customer Service
asisten manager	Banquet staf	Teknisi	Front Office	SECURITY
manager	staff banquet	training hotelier	park cleaner	cleaner
human capital	Pengantar makanan	hotelier	resepsionis	marketing
sales and marketing	fo	Teknisi	resepsionis	Admin
front desk agen	cs	Steward	Satpam	Design
FO manager	Cs	Waiter	Cleaner	Desain Grafik
sales executive	Security	Waiter	toilet cowok cleaner	Public Relation
karyawan	front office	pastry maker	laundry taker	marketing communication
staff hotel	staff	Bellboy	Room ATtendant	Human capital
marketing	staf	Bellboy shift siang	Cleaner toilet Woman	Operational
steward	bellboy	Waiters	Barista	sales
satpam	front office staff	House keeping	fnb	Sales
Cs	FO supervisor	Housekeeper	staff F&B	sales
receptionist	Receptionist	spa & treatment	Kitchen	finance
resepsionis	room cleaning	Spa	Steward	Engineer
hotelier	Manager	spaaa	staff	Keuangan
order taker	room cleaner	Resepsionis	kitchen	Sales
Front office	public area cleaner	Receptionist	staff	Teknisi
Housekeeping	public area cleaner	Publik area cleaner	sales staff	human capital
HR	front desk	Toilet cleaner	Event	Operational
Housekeeper	manager	Pengantar makanan tamu	staff	Engineer
front office	waiter	Bartender	Event Division	Marketing
admin HR	Waitress	Barista	staff	marketing
Engineer	laundry staff	Pengantar makanan	security	IT
room attendant	security	CS Toilet	securiti	Receptionist
	satpam	Waiters	HR	resepsionis hotel

Figure 1

Gambar 4.4 Divisi Pekerjaan Karyawan Tetap
Sumber : Dokumen Pribadi (2024)

cleaner	Concierge Agent	Sales and Marketing	waitress resto
spa & wellness	Teknisi	Sales and Marketing	
Spa&Wellness	it	Back Office	pengantar makanan
spa	marketing and communication	staff back office	Toilet pria
Fitness area cleaner	steward	HR	
Mengurus kebersihan play ground kids	Admin	fnb	Sekuriti
pool attendant	Satpam	Culinary	Housekeeper
steward	Security	Accounting	
Soroso Gallery staff	Satpam shift malam	Accounting	Marketing
waitress resto	Satpam	Banquet	
Waiter	Satpam lobi	Accounting	Sales
Barista	Security Lobby	staff	salute bar
waitress	Security Lead	Staff Legal	
Bartender	lobby cleaner	Back Office	Engineering
Guest staff	bellboy	cleaner	
room cleaner	fnb	Sales	engineer staff
Room attendant	food and beverages	Staff Back Office	
Housekeeping	F&B	Information	design
housekeeper	waiters	Linen	Marketing
toilet cleaner	f&b kasir	Chef	
toilet cleaner	waitress	Linen	waitress
Room attendant	divisi makanan	Waitres	
Housekeeper	Cleaner staff di resto	FnB	banquet and event
cleaning	staff restoran	fnb	
Parking	food taker	fnb	Kasir
Front Office	pastry chef	Hotelier	Front Office
Guest Agent	Barista	Marketing	
Care agent daily worker	culinary	Room Attenden	Satpam
Care Agent	Banquet	Banquet	Kebersihan lingkungan
Soroso Gift shop staff	Chef	resepsionist	
Room Division	chef	Kebersihan toilet	Bartender
	Marketing	resepsionis	
		staff hotel	

Gambar 4.5 Divisi Pekerjaan Karyawan Tetap
Sumber : Data Pribadi (2024)

Diagram diatas menunjukkan hasil dari status karyawan di hotel bintang 3 atau bintang 4 di Gading Serpong, yang mana pada diagram ini menunjukkan persentase karyawan tetap yang mengisi kuesioner ini. Diperoleh hasil sebanyak 98,6% atau 344 responden yang merupakan karyawan tetap di hotel, sedangkan terdapat sebanyak 1,4% atau 5 responden yang merupakan karyawan tidak tetap. Jawaban dari responden yang menjawab sebagai karyawan tidak tetap tidak akan peneliti gunakan karena peneliti hanya melakukan penelitian khusus karyawan tetap. Beberapa dari mereka (karyawan tidak tetap) berhasil mengisi kuesioner ini

peneliti gunakan karena peneliti hanya melakukan penelitian khusus karyawan tetap. Beberapa dari mereka (karyawan tidak tetap) berhasil mengisi kuesioner ini dikarenakan mereka mendapatkan informasi melalui *blast* email yang dikirimkan oleh departemen *Human Capital* di hotel tempat mereka bekerja.

4.2 Analisis Statististik

Peneliti berhasil mengumpulkan 30 responden yang berperan sebagai penguji untuk mengevaluasi apakah indikator yang telah ditetapkan dapat merepresentasikan masing-masing variabel yang dikaji. Maka dari itu, harus dijalankan analisis terhadap validitas dan reliabilitas indikator-indikator tersebut untuk memastikan bahwa seluruh indikator valid dan reliabel. Para responden yang terlibat pada riset ini merupakan karyawan yang bekerja di hotel bintang 3 hingga bintang 4 yang berada di kawasan Gading Serpong. Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya, peneliti menggunakan *IBM SPSS Statistics 27* untuk melakukan pengujian terhadap validitas dan reliabilitas setiap indikator yang terdapat di dalam kuesioner.

4.2.1 Uji Validitas *Pre-Test*

Uji validitas adalah prosedur yang digunakan untuk menilai validitas dan reliabilitas suatu kuesioner. Di dalam *pre-test* ini, tujuannya adalah untuk menentukan apakah indikator yang digunakan dapat merepresentasikan variabel yang sedang diteliti. Berikut ini ialah tabel hasil pengolahan data dari uji validitas yang sudah dilaksanakan:

Tabel 4. 1 Tabel Uji Validitas *Pre-Test*

Sumber : Hasil Data Olahan *IBM SPSS 27* (2024)

<i>Latent Variable</i>	<i>Indicator</i>	Uji Validitas				Hasil
		<i>KMO</i> >0,5	<i>Sig</i> <0,05	<i>MSA</i> >0,5	<i>Factor Loading</i> >0,5	
<i>Work Stress</i>	WS1	0,626	0,002	0,917	0,635	VALID
	WS2			0,526	0,545	VALID
	WS3			0,595	0,585	VALID
	WS4			0,559	0,519	VALID
	WS5			0,748	0,510	VALID
	WS6			0,651	0,565	VALID
	WS7			0,564	0,542	VALID
	WS8			0,547	0,500	VALID
	WS9			0,695	0,534	VALID
	WS10			0,540	0,564	VALID
	WS11			0,705	0,597	VALID
	WS12			0,723	0,670	VALID
	WS13			0,581	0,571	VALID
	WS14			0,571	0,504	VALID
<i>Job Burnout</i>	JBO1	0,639	< 0,001	0,657	0,567	VALID
	JBO2			0,641	0,656	VALID
	JBO3			0,593	0,536	VALID
	JBO4			0,610	0,666	VALID
	JBO5			0,720	0,684	VALID
	JBO6			0,588	0,591	VALID

	JBO7			0,553	0,545	VALID
	JBO8			0,697	0,795	VALID
	JBO9			0,654	0,622	VALID
Turnover Intentions	TI1	0,703	< 0,001	0,756	0,821	VALID
	TI2			0,700	0,853	VALID
	TI3			0,667	0,877	VALID

Dapat dilihat bahwa hasil uji validitas pada pre-test menunjukkan bahwa hasil data setiap indikator dari setiap pertanyaan dinilai valid serta telah sesuai dengan kriteria yang ditentukan.

Variabel *Work Stress* atau yang telah diberi kode WS memiliki empat belas indikator, yaitu WS01, WS02, WS03, WS04, WS05, WS06, WS07, WS08, WS09, WS10, WS11, WS12, WS13, WS14. Berdasarkan uji *Kaiser Meyer-Olkin* atau *KMO* pada indikator variabel *Work Stress* dapat dikatakan valid, karena hasil dari empat belas indikator variabel *Work Stress* adalah 0,626 yang dimana berdasarkan uji *Kaiser Meyer-Olkin* atau *KMO*, jika hasil total empat belas indikator variabel tersebut diatas dari 0,5 dapat dikatakan valid. Kemudian, berdasarkan hasil uji *Sig* pada indikator variabel *Work Stress* dapat dikatakan valid, karena hasil total *Sig* dari empat belas indikator variabel *Work Stress* adalah 0,002 yang dimana pada uji *Sig* dapat dikatakan valid, jika hasil total *Sig* (empat belas indikator variabel) dibawah dari 0,05 dapat dikatakan valid. Kemudian, berdasarkan uji *Measure of Sampling Adequacy* atau *MSA* pada indikator variabel *Work Stress* dapat dikatakan valid, karena hasil *Measure of Sampling Adequacy* atau *MSA* pada setiap indikator variabel *Work Stress* adalah 0,917 (WS01), 0,526 (WS02), 0,595 (WS03), 0,559

(WS04), 0,748 (WS05), 0,651 (WS06), 0,564 (WS07), 0,547 (WS08), 0,695 (WS09), 0,540 (WS10), 0,705 (WS11), 0,723 (WS12), 0,581 (WS13), 0,571 (WS14), yang dimana pada uji *Measure of Sampling Adequacy* atau *MSA*, jika hasil setiap indikator variabel diatas dari 0,5 dapat dikatakan valid. Kemudian, berdasarkan uji *Factor Loading* pada indikator variabel *Work Stress* adalah 0,635 (WS01), 0,545 (WS02), 0,585 (WS03), 0,519 (WS04), 0,510 (WS05), 0,565 (WS06), 0,542 (WS07), 0,500 (WS08), 0,534 (WS09), 0,564 (WS10), 0,597 (WS11), 0,670 (WS12), 0,571 (WS13), 0,504 (WS14), yang dimana pada uji *Factor Loading* pada indikator, jika hasil setiap indikator variabel diatas dari 0,5 dapat dikatakan valid. Maka dari itu, menurut temuan dari uji *Kaiser Meyer-Olkin* atau *KMO*, uji *Sig*, uji *Measure of Sampling Adequacy* atau *MSA*, uji *Factor Loading* indikator variabel *Work Stress* dapat dikatakan VALID.

Variabel *Job Burnout* atau yang telah diberi kode JBO memiliki empat belas indikator, yaitu JBO01, JBO01, JBO03, JBO04, JBO05, JBO06, JBO07, JBO08, JBO09. Berdasarkan uji *Kaiser Meyer-Olkin* atau *KMO* pada indikator variabel *Job Burnout* dapat dikatakan valid, karena hasil dari sembilan indikator variabel *Job Burnout* adalah 0,639 yang dimana berdasarkan uji *Kaiser Meyer-Olkin* atau *KMO*, jika hasil total sembilan indikator variabel tersebut diatas dari 0,5 dapat dikatakan valid. Kemudian, berdasarkan hasil uji *Sig* pada indikator variabel *Job Burnout* dapat dikatakan valid, karena hasil total *Sig* dari sembilan indikator variabel *Job Burnout* adalah $< 0,001$ yang dimana pada uji *Sig* dapat dikatakan valid, jika hasil total *Sig* (sembilan indikator variabel) dibawah dari 0,05 dapat dikatakan valid. Kemudian, berdasarkan uji *Measure of Sampling Adequacy* atau

MSA pada indikator variabel *Job Burnout* dapat dikatakan valid, karena hasil *Measure of Sampling Adequacy* atau *MSA* pada setiap indikator variabel *Job Burnout* adalah 0,657 (JBO01), 0,641 (JBO02), 0,593 (JBO03), 0,610 (JBO04), 0,720 (JBO05), 0,588 (JBO06), 0,553 (JBO07), 0,697 (JBO08), 0,654 (JBO09), yang dimana pada uji *Measure of Sampling Adequacy* atau *MSA*, jika hasil setiap indikator variabel diatas dari 0,5 dapat dikatakan valid. Kemudian, berdasarkan uji *Factor Loading* pada indikator variabel *Job Burnout* adalah 0,567 (JBO01), 0,656 (JBO02), 0,536 (JBO03), 0,666 (JBO04), 0,684 (JBO05), 0,591 (JBO06), 0,545 (JBO07), 0,795 (JBO08), 0,622 (JBO09), yang dimana pada uji *Factor Loading* pada indikator, jika hasil setiap indikator variabel diatas dari 0,5 bisa disebut valid. Maka dari itu, berdasarkan hasil dari uji *Kaiser Meyer-Olkin* atau *KMO*, uji *Sig*, uji *Measure of Sampling Adequacy* atau *MSA*, uji *Factor Loading* indikator variabel *Job Burnout* dapat dikatakan VALID.

Variabel *Turnover Intention* atau yang telah diberi kode TI memiliki empat belas indikator, yaitu TI01, TI02, TI03. Berdasarkan uji *Kaiser Meyer-Olkin* atau *KMO* pada indikator variabel *Turnover Intention* dapat dikatakan valid, karena hasil dari tiga indikator variabel *Turnover Intention* adalah 0,703 yang dimana berdasarkan uji *Kaiser Meyer-Olkin* atau *KMO*, jika hasil total tiga indikator variabel tersebut diatas dari 0,5 dapat dikatakan valid. Kemudian, berdasarkan hasil uji *Sig* pada indikator variabel *Turnover Intention* dapat dikatakan valid, karena hasil total *Sig* dari tiga indikator variabel *Turnover Intention* adalah $< 0,001$ yang dimana pada uji *Sig* dapat dikatakan valid, jika hasil total *Sig* (tiga indikator variabel) dibawah dari 0,05 dapat dikatakan valid. Kemudian, berdasarkan uji

Measure of Sampling Adequacy atau *MSA* pada indikator variabel *Turnover Intention* dapat dikatakan valid, karena hasil *Measure of Sampling Adequacy* atau *MSA* pada setiap indikator variabel *Turnover Intention* adalah 0,756 (TI01), 0,700 (TI02), 0,667 (TI03), yang dimana pada uji *Measure of Sampling Adequacy* atau *MSA*, jika hasil setiap indikator variabel diatas dari 0,5 dapat dikatakan valid. Kemudian, berdasarkan uji *Factor Loading* pada indikator variabel *Turnover Intention* adalah 0,821 (TI01), 0,853 (TI02), 0,877 (TI03), yang dimana pada uji *Factor Loading* pada indikator, jika hasil setiap indikator variabel diatas dari 0,5 bisa disebut valid. Maka dari itu, berdasarkan hasil dari uji *Kaiser Meyer-Olkin* atau *KMO*, uji *Sig*, uji *Measure of Sampling Adequacy* atau *MSA*, uji *Factor Loading* indikator variabel *Turnover Intention* bisa disebut VALID.

4.2.2 Uji Reliabilitas Pre-Test

Uji reliabilitas guna mengungkapkan seberapa tepat sebuah pengukuran tersebut tanpa ada sebuah kesalahan sekaligus memastikan bahwa sebuah pengukuran memiliki konsisten di sepanjang waktu di berbagai titik pada instrumen. Di dalam pengujian *pre-test* ini, tujuannya adalah untuk mengetahui dan melihat apakah indikator yang telah ditetapkan sudah reliabel atau belum. Jika indikator di dalam penelitian ini sudah reliabel, maka kuesioner dapat disebar ke responden sesungguhnya untuk dilakukan *main test* atau *post test*. Berikut merupakan tabel di dalam perhitungan uji reliabilitas:

Tabel 4. 2 Tabel Uji Reliabilitas Pre-Test

Sumber : Hasil Data Olahan *IBM SPSS 27* (2024)

<i>Latent Variabel</i>	<i>Indicator</i>	Uji Reliabilitas	Hasil
		<i>Cronbanch's Alpha > 0,06</i>	
<i>Work Stress</i>	WS01	0,826	RELIABEL
	WS02		
	WS03		
	WS04		
	WS05		
	WS06		
	WS07		
	WS08		
	WS09		
	WS10		
	WS11		
	WS12		
	WS13		
	WS14		
<i>Job Burnout</i>	JBO01	0,802	RELIABEL
	JBO02		
	JBO03		
	JBO04		
	JBO05		
	JBO06		
	JBO07		
	JBO08		

	JBO09		
<i>Turnover Intention</i>	TI01	0,809	RELIABEL
	TI02		
	TI03		

Hasil dari uji reliabilitas *pre-test* menunjukkan bahwa setiap indikator pertanyaan terbukti dapat diandalkan dan memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Variabel *Work Stress* yang diberi kode WS terdiri dari empat belas indikator yaitu WS01, WS02, WS03, WS04, WS05, WS06, WS07, WS08, WS09, WS10, WS11, WS12, WS13, WS14. Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas *pre-test* pada indikator variabel *Work Stress* dapat dikatakan reliabel, karena hasil dari empat belas indikator variabel *Work Stress* adalah 0,826, yang dimana berdasarkan uji reliabilitas, jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 dapat dikatakan reliabel.

Variabel *Job Burnout* yang diberi kode JBO terdiri dari sembilan indikator yaitu JBO01, JBO02, JBO03, JBO04, JBO05, JBO06, JBO07, JBO08, JBO09. Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas *pre-test* pada indikator variabel *Job Burnout* dapat dikatakan reliabel, karena hasil dari sembilan indikator variabel *Job Burnout* adalah 0,802, yang dimana berdasarkan uji reliabilitas, bila nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 bisa disebut reliabel.

Variabel *Turnover Intention* yang diberi kode TI terdiri dari tiga indikator yaitu TI01, TI02, TI03. Berdasarkan hasil dari uji reliabilitas *pre-test* pada indikator variabel *Turnover Intention* dapat dikatakan reliabel, karena hasil dari tiga indikator

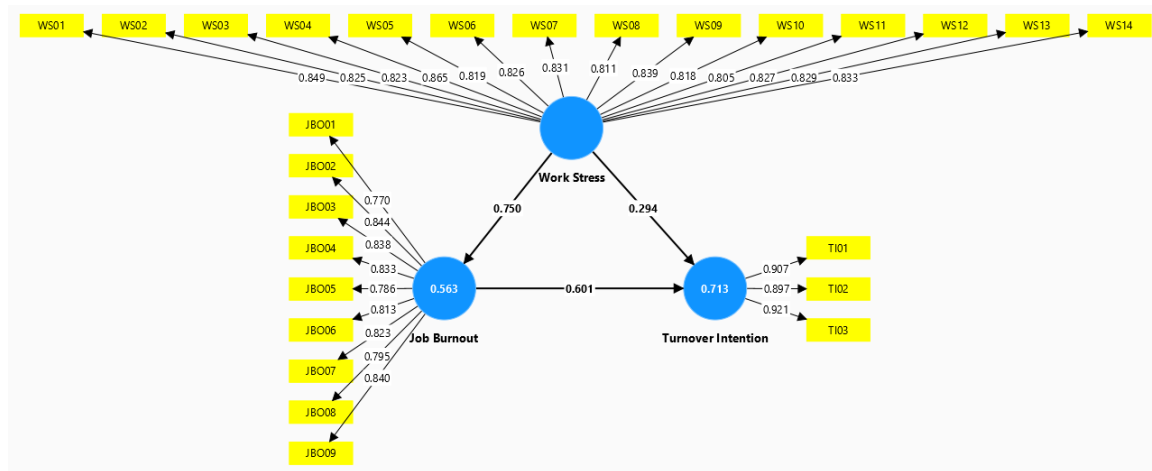
variabel *Turnover Intention* adalah 0,809, yang dimana berdasarkan uji reliabilitas, jika nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6 dapat dikatakan reliabel.

4.3 Uji Instrumen Main-Test

Peneliti menggunakan 282 responden dalam melakukan uji measurement model atau outer model dan structural model atau inner model yang diterapkan pada riset ini menggunakan *SmartPLS 4*. Dengan 282 responden ini telah memenuhi dari kriteria yang telah diuji sebelumnya sehingga dapat digunakan di dalam menguji measurement model dan menguji structural model dari 282 responden yang telah dikumpulkan oleh peneliti.

4.3.1 Uji *Measurement Model (Outer Model)*

Estimasi pada *outer model*, menurut Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2021), berfungsi untuk mengevaluasi kualitas pengukuran sekaligus menilai apakah model yang digunakan dapat memberikan hasil yang memadai, serta mampu menjelaskan dan memprediksi konstruk yang dimaksud. Selain itu, uji ini ditujukan guna melihat pengaruh dari variabel serta indikator yang diukur, yang dilakukan melalui analisis *internal consistency*, *convergent validity*, *discriminant validity*, dan reliabilitas. Di bawah ini ialah *outer model* yang diterapkan pada riset ini.



Tabel 4. 3 Hasil Uji Outer Model

Sumber : Hasil Data Olahan *SmartPLS* (2024)

Pada Gambar 4.6, ditampilkan hasil uji untuk *outer model* yang diperoleh. Setelah proses pemetaan *outer model* selesai, langkah selanjutnya adalah melakukan pengukuran terhadap validitas dan reliabilitas, yang meliputi *Internal Consistency Reliability*, *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan reliabilitas.

4.3.1.1 *Internal Consistency Reliability*

Reliabilitas konsistensi internal mengukur sejauh mana indikator yang diterapkan pada riset bisa terpercaya saling berhubungan dan mengukur konstruk yang sama (Hair, Hult, Ringle, Sarstedt, dkk.,2021). Penggunaan konsistensi internal bertujuan untuk memastikan bahwa setiap indikator dalam skala mengukur konstruksi yang sama, dengan korelasi yang tinggi antar indikator. Hal ini penting karena tidak ada satu indikator yang dapat sepenuhnya menggambarkan sebuah konsep, sehingga diperlukan berbagai ukuran diagnostik untuk menilai konsistensi internal.

Dengan begitu, peneliti dapat memastikan bahwa skala yang diterapkan menunjukkan hasil yang konsisten dan bisa dipercaya didalam mengukur konstruk yang dimaksud.

Cronbach's alpha ialah salah satu metode yang biasa diterapkan pada pengukuran reliabilitas konsistensi internal dalam penelitian. *Cronbach's alpha* ialah metode pada pengukuran reliabilitas konsistensi internal yang memiliki batasan serupa dengan *composite reliability*. Namun, salah satu kelemahan dari *Cronbach's alpha* adalah asumsi bahwa muatan indikator dalam populasi dianggap seragam. Hal ini bisa menjadi masalah jika indikator-indikator tersebut tidak sepenuhnya setara dalam populasi yang lebih besar.

Sebagai tambahan, meskipun *Cronbach's alpha* cenderung memberikan perkiraan nilai reliabilitas yang lebih kecil, *composite reliability* (reliabilitas gabungan) sering kali dianggap lebih fleksibel dan dapat memberikan perkiraan yang lebih positif. Untuk batas uji nilai *Cronbach's alpha* yang dianggap valid jika nilai tersebut $\geq 0,7$, sedangkan untuk *composite reliability*, nilai ρ_c yang aman adalah jika nilai tersebut $\geq 0,7$ (Sarstedt, M., et al. (2014)). Dibawah ini adalah hasil dari pengukuran *Internal Consistency Reliability*.

Tabel 4. 4 Tabel Uji Internal Consistency Reliability

Sumber : Hasil Data Olahan *SmartPLS 4* (2024)

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>		Keterangan
		<i>rho_a</i>	<i>rho_c</i>	
<i>Work Stress</i>	0,965	0,965	0,968	VALID
<i>Job Burnout</i>	0,937	0,939	0,947	VALID
<i>Turnover Intention</i>	0,894	0,894	0,934	VALID

Berdasarkan dari tabel hasil uji *internal consistency reliability* yang terdapat diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang diukur melalui indikator yang telah ditetapkan terbukti valid.

Dapat dilihat dari hasil uji *internal consistency reliability*, pada variabel *Work Stress* bisa disebut valid, dikarenakan sesuai kriteria batas nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (*rho_c*). Hal ini ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh senilai 0,965 yang dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ dapat dikatakan valid. Sedangkan, untuk nilai *Composite Reliability* (*rho_c*), yang diperoleh senilai 0,968 yang mana jika nilai *Composite Reliability* (*rho_c*) $\geq 0,7$ dapat dikatakan valid.

Pada variabel *Job Burnout* juga bisa disebut valid, dikarenakan sesuai kriteria batas nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (*rho_c*). Hal ini ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh sebesar 0,937 yang dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ bisa disebut valid. Sedangkan, untuk nilai *Composite Reliability* (*rho_c*), yang diperoleh sebesar 0,947

yang dimana bila nilai *Composite Reliability* (ρ_c) $\geq 0,7$ dapat dikatakan valid.

Pada variabel *Turnover Intention* juga bisa disebut valid, dikarenakan sesuai kriteria batas nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (ρ_c). Hal ini ditunjukkan dari nilai *Cronbach's Alpha* yang diperoleh sebesar 0,894 yang dimana jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ bisa disebut valid. Sedangkan, untuk nilai *Composite Reliability* (ρ_c), yang diperoleh senilai 0,934 yang dimana bila nilai *Composite Reliability* (ρ_c) $\geq 0,7$ bisa disebut valid.

4.3.1.2 Convergent Validity

Dalam penelitian kuantitatif, Hair, Hult, Ringle, Sarstedt, dkk.(2021) menjelaskan bahwa validitas konvergen mengukur seberapa kuat hubungan antara suatu konstruk dengan indikator-indikatornya. Sederhananya, konstruk dianggap sebagai konsep yang lebih luas, sedangkan indikator merupakan variabel spesifik yang digunakan untuk mengukur konsep tersebut. Agar valid, indikator-indikator ini harus saling terkait erat dan mayoritas variasi pada data harus bisa diuraikan dengan konsep yang sama. Untuk menguji hal ini, peneliti umumnya menghitung *Average Variance Extracted* (AVE) untuk mengukur semua indikator pada masing-masing konstruk, yang diterapkan guna mendapatkan evaluasi validitas konvergen.

Nilai Average Variance Extracted (AVE) mengungkapkan besaran proporsi variabilitas pada indikator-indikator yang bisa diuraikan oleh sebuah konstruk. Menurut Hair, Hult, Ringle, Sarstedt, dkk. (2021), nilai AVE minimal yang dapat diterima ialah 0,50. Artinya, jika nilai AVE suatu konstruk mencapai atau melebihi 0,50, maknanya konstruk itu dianggap telah menguraikan minimal 50% dari total variabilitas indikator-indikatornya.

Nilai outer loading menunjukkan seberapa kuat korelasi antara suatu indikator dengan konstruk yang diwakilinya. Hair dkk. (2021) menyatakan jika nilai outer loading yang ideal ada di atas 0,7 dan berkisar antara 0,737 hingga 0,976. Artinya, nilai outer loading yang semakin tinggi pada suatu indikator, maknanya kontribusi indikator tersebut semakin besar pula dalam menjelaskan variabilitas dari konstruk yang diukur.

Tabel 4. 5 Tabel Uji Convergent Validity

Sumber : Hasil Data Olahan SmartPLS 4 (2024)

UNIVERSITAS
MULTIMEDIA
NUSANTARA

Variabel	Indikator	Outer Loading	AVE	Kesimpulan
<i>Work Stress</i>	WS01	0.849	0.687	VALID
	WS02	0.825		VALID
	WS03	0.823		VALID
	WS04	0.865		VALID
	WS05	0.819		VALID
	WS06	0.826		VALID
	WS07	0.831		VALID
	WS08	0.811		VALID
	WS09	0.839		VALID
	WS10	0.818		VALID
	WS11	0.805		VALID
	WS12	0.827		VALID
	WS13	0.829		VALID
	WS14	0.833		VALID
<i>Job Burnout</i>	JBO01	0.770	0.666	VALID
	JBO02	0.844		VALID
	JBO03	0.838		VALID
	JBO04	0.833		VALID
	JBO05	0.786		VALID
	JBO06	0.813		VALID
	JBO07	0.823		VALID
	JBO08	0.795		VALID
	JBO09	0.840		VALID
<i>Turnover Intention</i>	TI01	0.907	0.825	VALID
	TI02	0.897		VALID
	TI03	0.921		VALID

Hasil uji *Convergent Validity* yang dapat dilihat pada tabel diatas, menunjukkan bahwa seluruh variabel berdasarkan dengan indikator yang digunakan dalam penelitian ini terbukti valid.

Dapat dilihat dari tabel hasil uji *convergent validity*, nilai dari *outer loading* pada setiap indikator pada variabel *Work Stress* dapat dikatakan valid, karena nilai *outer loading* sesuai dengan batas yang ditetapkan, yaitu di atas $\geq 0,7$ dan berkisar antara 0,737 hingga 0,976. Dalam variabel ini, pada indikator WS01 memperoleh *outer loading* sebesar 0,849, WS02 sebesar 0,825, WS03 sebesar 0,823, WS04 sebesar 0,865, WS05 sebesar 0,819, WS06 sebesar 0,826, WS07 sebesar 0,831, WS08 sebesar 0,811, WS09 sebesar 0,839, WS10 sebesar 0,818, WS11 sebesar 0,805, WS12 sebesar 0,827, WS13 sebesar 0,829, WS14 sebesar 0,833. Dan, untuk nilai dari *AVE* juga dapat dikatakan valid karena memenuhi batas ideal, yaitu di atas $\geq 0,50$, yang mana hasilnya adalah 0,687.

Dapat dilihat dari hasil uji *convergent validity*, nilai dari *outer loading* pada setiap indikator pada variabel *Job Burnout* dapat dikatakan valid, karena nilai *outer loading* sesuai dengan batas yang ditetapkan, yaitu di atas $\geq 0,7$ dan berkisar antara 0,737 hingga 0,976. Dalam variabel ini, pada indikator JBO01 memperoleh *outer loading* sebesar 0,770, JBO02 sebesar 0,844, JBO03 sebesar 0,838, JBO04 sebesar 0,833, JBO05 sebesar 0,786, JBO06 sebesar 0,813, JBO07 sebesar 0,823, JBO08 sebesar 0,795, JBO09 sebesar 0,840. Dan, untuk nilai dari *AVE* juga dapat dikatakan valid karena memenuhi batas ideal, yaitu di atas $\geq 0,50$, yang mana hasilnya adalah 0,666.

Dapat dilihat dari hasil uji *convergent validity*, nilai dari *outer loading* pada setiap indikator pada variabel *Turnover Intention* dapat

dikatakan valid, karena nilai *outer loading* sesuai dengan batas yang ditetapkan, yaitu di atas $\geq 0,7$ dan berkisar antara 0,737 hingga 0,976. Dalam variabel ini, pada indikator TI01 memperoleh *outer loading* sebesar 0,907, TI02 sebesar 0,897, TI03 sebesar 0,921. Dan, untuk nilai dari *AVE* juga dapat dikatakan valid karena memenuhi batas ideal, yaitu di atas $\geq 0,50$, yang mana hasilnya adalah 0,825.

4.3.1.3 Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan, seperti yang dijelaskan Hair, Hult, Ringle, Sarstedt, dkk. (2021), bertujuan untuk memastikan bahwa setiap konsep atau konstruk dalam penelitian ini benar-benar berbeda dan berdiri sendiri, sehingga setiap konstruk memiliki karakteristik yang khas dan tidak dapat digantikan oleh konstruk lain. Dengan kata lain, setiap indikator yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk harus lebih terkait dengan konstruk induknya daripada dengan konstruk-konstruk lain. Standar empiris yang telah ditetapkan digunakan sebagai acuan untuk menilai apakah perbedaan antara konstruk-konstruk tersebut sudah cukup signifikan. Untuk memastikan bahwa suatu tes benar-benar mengukur sebuah konsep, validitas diskriminan diperlukan untuk menunjukkan bahwa tes tersebut tidak terlalu berhubungan tinggi dengan ukuran-ukuran lain yang seharusnya berbeda. Inilah yang dimaksud dengan validitas diskriminan, seperti yang ditekankan oleh Henseler dkk. (2015). Apabila validitas diskriminan tidak terpenuhi, maka konstruk penelitian cenderung memiliki pengaruh yang meluas ke variabel-variabel lain di luar jangkauan teoritis

yang telah ditetapkan. Akibatnya, peneliti tidak dapat dengan pasti menyimpulkan bahwa hasil penelitian yang mendukung hipotesis struktural merupakan refleksi akurat dari fenomena yang sebenarnya, atau hanya sekadar ketidakcocokan statistik. Oleh karena itu, validitas diskriminan menjadi krusial untuk menjamin keakuratan dan reliabilitas temuan penelitian. Ada beberapa tes standar yang dapat dilakukan untuk memastikan validitas diskriminan, diantaranya adalah *Fornell-Larcker criterion*, *Heterotrait Monotrait ratio of correlation (HTMT)*, dan *cross loading*.

Fornell-Larcker Criterion adalah sebuah metode untuk menguji statistik yang digunakan untuk memastikan dan membandingkan kuadrat korelasi antara konstruk-konstruk di dalam suatu model pengukuran yang memiliki identitas dengan varians yang jelas dan tidak tumpang tindih di dalam oleh konstruk lain. *Fornell-Larcker Criterion* telah menjadi standar dalam banyak penelitian kuantitatif, terutama dalam bidang bisnis dan manajemen. Menurut Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2021) *Fornell-Larcker Criterion* yang baik adalah ketika akar kuadrat AVE setiap konstruk melebihi nilai korelasinya ($AVE > \text{Korelasi}$) guna menentukan validitas diskriminan yang baik pada *Fornell-Larcker Criterion*. Dengan memahami, menerapkan, dan memenuhi kriteria dari *Fornell-Larcker Criterion*, maka hasil penelitiannya dapat meningkatkan validitas dan reliabilitas atau dapat dipercaya dari hasil penelitiannya.

Menurut Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2021) Heterotrait-monotrait ratio atau HTMT adalah sebuah metode yang digunakan di dalam memperkirakan hubungan antara dua konstruk, jika reliabilitas pengukuran mencapai tingkat sempurna. Ketika nilai Heterotrait-monotrait ratio atau HTMT terlalu tinggi, maka masalah validitas diskriminan muncul. Berdasarkan Heterotrait-monotrait ratio atau HTMT, nilai batas yang wajar adalah lebih kecil dari 0,90 ($< 0,90$), dimana ketika nilai HTMT melebihi dari 0,90 ($> 0,90$) menyatakan bahwa tidak terdapat validitas diskriminan.

Menurut Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2019) *Cross-Loading* ialah ukuran untuk menggambarkan tingkat keterkaitan antara indikator dengan konstruk yang lain pada sebuah model, ketika indikator mempunyai nilai *Cross-Loading* yang signifikan lebih dari satu faktor dan mengacu pada korelasi antara indikator dengan konstruk yang tidak sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Nilai *Cross-Loading* dapat dikatakan valid, Ketika nilai *Cross-Loading* pada sebuah variabel melebihi nilai *Cross-Loading* pada variabel yang lain sehingga mengungkapkan jika indikator mempunyai hubungan yang sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan, yaitu berkaitan dengan konstruk yang seharusnya terkait. Ketika nilai *Cross-Loading* menunjukkan angka lebih besar dari angka 0,70 ($> 0,70$).

Tabel 4. 6 Tabel Uji Fornell-Larcker Criterion

Sumber : Hasil Olahan Data SmartPLS (2024)

	<i>Job Burnout</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Stress</i>
<i>Job Burnout</i>	0.816		
<i>Turnover Intention</i>	0.822	0.908	
<i>Work Stress</i>	0.750	0.745	0.829

Dapat dilihat, hasil dari tabel uji *Fornell-Larcker Criterion*, seluruh variabel dapat dikatakan valid karena nilai akhir memenuhi angka ideal.

Fornell dan *Larcker* mengungkapkan bahwa validitas diskriminan dikonfirmasi ketika suatu konstruk menunjukkan tingkat validitas konstruk yang melebihi dari korelasi antar konstruk. Uji *Fornell-Larcker Criterion* menilai validitas konstruk dengan membandingkan korelasi kuadrat antar konstruk dengan varians yang dijelaskan oleh indikatornya. Ketika validitas konstruk melebihi korelasi antar konstruk, maka hal itu menandakan bahwa validitas diskriminan yang kuat. Dengan demikian, *Fornell-Larcker Criterion* digunakan untuk mengevaluasi validitas diskriminan antar konstruk di dalam suatu model.

Berdasarkan hasil uji *Fornell-Larcker Criterion* yang terdapat di Tabel 4.9, terdapat salah satu nilai variabel yang tidak lebih tinggi dari variabel lainnya, akan tetapi terdapat dua nilai variabel yang lebih tinggi dari variabel lainnya. Meskipun di dalam uji *Fornell-Larcker Criterion* terdapat salah satu variabel yang tidak memenuhi persyaratan, validitas diskriminan tetap dapat dikatakan

valid karena nilai cross loading telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

Pada variabel *Job Burnout* (JBO), memperoleh akar *AVE* senilai 0,816, yang dimana hal ini menunjukkan adanya korelasi yang lebih besar daripada dengan variabel *Turnover Intention* (TI) yang bernilai 0,822 dan korelasi yang lebih besar *Work Stress* (WS) dengan nilai 0,750. Maka dari itu, di dalam uji penelitian ini dapat dikatakan valid dikarenakan akar *AVE* mempunyai nilai angka yang melebihi dari variabel lainnya.

Pada variabel *Turnover Intention* (TI), memperoleh akar *AVE* senilai 0,908, yang dimana hal ini menunjukkan adanya korelasi yang lebih besar daripada dengan variabel *Work Stress* (WS) yang bernilai 0,745. Maka dari itu, di dalam uji riset ini bisa disebut valid dikarenakan akar *AVE* mempunyai nilai angka yang melebihi dari variabel lainnya.

Pada variabel *Work Stress* (WS), memperoleh akar *AVE* senilai 0,829 dan dinyatakan valid. Hal ini menjelaskan jika indikator yang diterapkan di pada riset ini mempunyai kemampuan yang lebih baik di dalam variabel-variabel di dalam kolomnya sendiri dari pada dengan kolom lainnya.

Tabel 4. 7 Tabel Uji Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

Sumber : Hasil Olahaan Data *SmartPLS* (2024)

	<i>Job Burnout</i>	<i>Turnover Intention</i>	<i>Work Stress</i>
<i>Job Burnout</i>			
<i>Turnover Intention</i>	0.897		
<i>Work Stress</i>	0.787	0.801	

Bisa diamati dari hasil tabel uji *heterotrait-monotrait ratio* (*HTMT*), semua variabel dapat dikatakan valid dalam tahap uji ini, karena berhasil memenuhi nilai ideal, yaitu memiliki nilai *HTMT* <0,90.

Dimulai dari variabel *Job Burnout*, mendapatkan nilai *HTMT* sebesar 0,897 pada *Turnover Intention*, dan 0,787 pada *Work Stress*. Hal ini menunjukkan nilai akhir *HTMT* yang valid karena menghasilkan nilai <0,90.

Kemudian, pada variabel *Turnover Intention*, memperoleh nilai *HTMT* sebesar 0,801 pada *Work Stress*. Hal ini menunjukkan nilai akhir *HTMT* yang valid karena menghasilkan nilai <0,90.

Tabel 4. 8 Tabel Uji Cross-Loading

Sumber : Hasil Olahan Data *SmartPLS* (2024)

	Job Burnout	Turnover Intention	Work Stress
JBO01	0.770	0.644	0.559
JBO02	0.844	0.719	0.666
JBO03	0.838	0.713	0.650
JBO04	0.833	0.681	0.636
JBO05	0.786	0.646	0.561
JBO06	0.813	0.649	0.606
JBO07	0.823	0.678	0.630
JBO08	0.795	0.612	0.561
JBO09	0.840	0.684	0.627
TI01	0.744	0.907	0.681
TI02	0.740	0.897	0.685
TI03	0.755	0.921	0.664
WS01	0.631	0.652	0.849
WS02	0.615	0.612	0.825
WS03	0.602	0.599	0.823
WS04	0.669	0.675	0.865
WS05	0.596	0.574	0.819
WS06	0.630	0.618	0.826
WS07	0.598	0.590	0.831
WS08	0.596	0.611	0.811
WS09	0.641	0.628	0.839
WS10	0.647	0.621	0.818
WS11	0.601	0.613	0.805
WS12	0.606	0.594	0.827
WS13	0.632	0.635	0.829
WS14	0.631	0.610	0.833

Dapat dilihat dari tabel hasil uji *Cross-Loading*, seluruh nilai *cross loading* dari setiap variabel yang diperoleh dapat dikatakan valid, karena seluruh nilai memenuhi kriteria ideal, yaitu nilai *cross*

loading melebihi 0,70 (melebihi 0,70), serta nilai *cross loading* di satu variabel > (lebih besar) daripada nilai *cross loading* pada variabel yang lain.

Dimulai dari membahas variabel *job burnout*, yang memiliki sembilan indikator, dituliskan sebagai JBO01 dengan menghasilkan nilai *cross loading* sebesar 0,770, JBO02 sebesar 0,844, JBO03 sebesar 0,838, JBO04 sebesar 0,833, JBO05 sebesar 0,876, JBO06 sebesar 0,813, JBO07 sebesar 0,823, JBO08 sebesar 0,795, dan JBO09 sebesar 0,849. Seluruh hasil nilai *cross loading* yang disebutkan, mempunyai nilai *cross loading* yang lebih tinggi daripada variabel lainnya, yakni variabel *Turnover Intention* dan *work stress*.

Selanjutnya, membahas variabel *Turnover Intention*, yang memiliki tiga indikator, dituliskan sebagai TI01 dengan menghasilkan nilai *cross loading* sebesar 0,907, TI02 sebesar 0,897, dan TI03 sebesar 0,921. Seluruh hasil nilai *cross loading* yang disebutkan, mempunyai nilai *cross loading* yang melebihi dari variabel lainnya, yakni variabel *job burnout* dan *work stress*.

Terakhir, membahas variabel *work stress*, yang memiliki empat belas indikator, dituliskan sebagai WS01 dengan menghasilkan nilai *cross loading* sebesar 0,849, WS02 sebesar 0,825, WS03 senilai 0,823, WS04 senilai 0,865, WS05 senilai 0,819, WS06 sebesar 0,826, WS07 sebesar 0,831, WS08 sebesar 0,811,

WS09 sebesar 0,839, WS10 sebesar 0,818, WS11 sebesar 0,805, WS12 sebesar 0,827, WS13 sebesar 0,829, WS14 sebesar 0,833. Seluruh hasil nilai *cross loading* yang disebutkan, memiliki nilai *cross loading* yang lebih besar dibandingkan dengan variabel lainnya, yaitu variabel *job burnout* dan *turnover intention*.

4.3.2 Uji *Structural Model (Inner Model)*

Seperti yang dinyatakan oleh Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2021), model internal, yang juga disebut sebagai pengujian model struktural, berfungsi sebagai fase untuk menganalisis hubungan antara konstruk yang sedang diperiksa. Analisis ini bertujuan untuk memperkirakan dan memahami hubungan kausal di antara variabel model sambil mengevaluasi hipotesis yang diajukan. Hair et al. (2019) menjelaskan bahwa kriteria penting yang perlu dipertimbangkan meliputi koefisien determinasi (R^2), ukuran Q^2 berdasarkan blindfolding untuk validasi silang, dan signifikansi koefisien jalur yang dievaluasi dalam uji hipotesis. Sebelum menilai hubungan struktural, untuk memeriksa uji multikolinearitas, atau VIF, untuk memastikan bahwa hal itu tidak mempengaruhi hasil regresi.

4.3.2.1 *Collinearity Issues*

Berdasarkan Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt (2021) Sebuah variabel bisa diterapkan jika suatu model tidak terjadi kolinearitas yang tinggi dimana nilai VIF (Variance Inflation Factor) dari setiap variabel harus <5 . Bila nilai VIF >5 , maka, variabel tersebut sebaiknya tidak dimasukkan di dalam model penelitian dan harus dikeluarkan dari model penelitian.

Tabel 4. 9 Tabel Collinearity Statistics (VIF)

Sumber : Hasil Olahan Data SmartPLS (2024)

<i>Variabel</i>	Hasil	VIF
<i>Job Burnout -> Turnover Intention</i>	Tidak Ada Multikolinieritas	2.286
<i>Work Stress -> Job Burnout</i>	Tidak Ada Multikolinieritas	1.000
<i>Work Stress -> Turnover Intention</i>	Tidak Ada Multikolinieritas	2.286

Dapat dilihat dari hasil tabel collinearity statistics (VIF) diatas menunjukkan bahwa hasil uji variabel *job burnout* pada *turnover intention* menunjukkan nilai *inner VIF* <5, yaitu sebesar 2,286. Hal ini mengungkapkan jika antara kedua variabel (*job burnout* pada *turnover intention*) tidak terdapat multikolinieritas.

Dilihat dari hasil tabel *collinearity statistics* (VIF) diatas menunjukkan bahwa hasil uji variabel *work stress* pada *job burnout* menunjukkan nilai *inner VIF* <5, yaitu sebesar 1,000. Hal tersebut mengungkapkan jika antara kedua variabel (*work stress* pada *job burnout*) tidak terdapat multikolinieritas.

Dilihat dari hasil tabel *collinearity statistics* (VIF) diatas menunjukkan bahwa hasil uji variabel *work stress* pada *turnover intention* menunjukkan nilai *inner VIF* <5, yaitu sebesar 2,286. Hal ini mengungkapkan jika antara kedua variabel (*work stress* pada *turnover intention*) tidak terdapat multikolinieritas.

4.3.2.2. Coefficient Of Determination (R^2)

Dalam SmartPLS, *R-square* dan *R-Square Adjusted* digunakan untuk menentukan besar persentase variabel endogen menunjukkan

seberapa besar variabilitas variabel eksogen (independent) dapat memberi pengaruh pada variabel endogen (dependent) dalam model struktural.

Nilai R-kuadrat dikategorikan menjadi lemah, moderat, atau kuat, yang menunjukkan tingkat ketepatan model pada memprediksi nilai variabel dependen berlandaskan nilai variabel independen. Seperti yang dijelaskan oleh Hair, Hult, Ringle, Sarstedt, dkk. (2021), nilai R^2 yang memasuki kategori rendah adalah dengan nilai 0,25, yang memasuki kategori moderat adalah dengan nilai 0,50, dan yang memasuki kategori tinggi adalah dengan nilai 0,75.

Tabel 4. 10 Tabel Uji Coefficient of Determination atau R^2

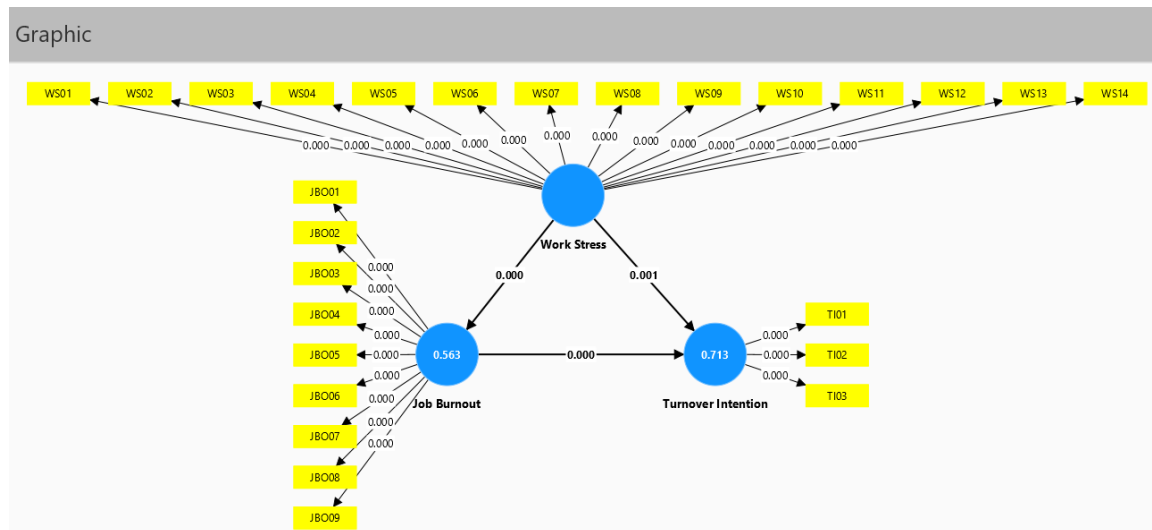
Sumber : Hasil Olahan *SmartPLS* (2024)

Variabel	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Job Burnout</i>	0.563	0.561
<i>Turnover Intention</i>	0.713	0.711

Dapat dilihat dari tabel hasil uji *Coefficient of Determination* bahwa hasil nilai *R-square* pada variabel *job burnout* termasuk pada kategori moderat, dengan hasil 0,563. Dan, hasil nilai *R-square* pada variabel *turnover intention* masuk ke dalam kategori tinggi, dimana hasil 0,713. Serta, pada kolom tabel *R-square adjusted*, menunjukkan bahwa variabel *work stress* dan *job burnout* mempunyai kemampuan untuk memprediksi *job burnout* dengan persentase 56,1% dan variabel *turnover intention* dengan persentase 71,1%. Berdasarkan tabel R^2 menjelaskan bahwa *Work*

Stress memiliki kekuatan sebesar 56,1 % terhadap *Job Burnout* dan memiliki kekuatan sebesar 71,1 % terhadap *Turnover Intention*.

4.4 Uji Hipotesis



Gambar 4.6 Path Coefficient

Path Coefficient adalah jalur koefisien, yang dikenal sebagai "bobot beta" (β), adalah koefisien ternormalisasi yang mengungkapkan pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam model jalur tertentu (Sarwono, 2022). Di dalam analisis ini, nilai koefisien jalur positif (nilai- $p < 0,05$) menandakan peningkatan pengaruh satu variabel terhadap variabel endogen. Sebaliknya, nilai koefisien jalur negatif (nilai- $p > 0,05$) menunjukkan pengaruh yang berlawanan antara kedua variabel. Ketika nilai satu variabel eksogen naik, variabel lainnya mengalami penurunan. Nilai t-statistik myang elebihi 1,96 dinilai signifikan (Ghozali, 2016).

Tabel 4. 11 Tabel Hasil Uji Path Coefficient

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<i>Job Burnout -> Turnover Intention</i>	0.601	0.599	0.090	6.675	0.000
<i>Work Stress -> Job Burnout</i>	0.75	0.752	0.042	17.801	0.000
<i>Work Stress -> Turnover Intention</i>	0.294	0.297	0.094	3.137	0.002

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada riset bisa diamati melalui tabel 4.17 yang menunjukkan hasil Original Sample (O) atau β -coefficients, nilai t-statistics, dan p-values. Bila hasil Original Sample (O) merupakan angka positif maka hipotesis berpengaruh positif. Akan tetapi, bila nilai p-values $< 0,05$ maknanya menandakan hipotesis berpengaruh signifikan.

4.4.1 *Work-Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* (H1)

Dari hasil uji *Path Coefficients* dengan pengujian *structural model*, nilai batas untuk *t-statistic* dengan tingkat signifikansi 5% yaitu nilainya > 1.96 serta nilai batas untuk *p-value* sebesar < 0.05 . Sehingga hasil dari uji data hipotesis 1 terbukti lolos dan data mendukung hipotesis sehingga dapat diterima. *Work-Stress* terbukti mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* yang dimana hasil uji *t-statistic* nya sebesar 6,675 yang dimana lebih dari 1,96 serta nilai dari hasil uji *p-value* senilai 0,000 yang dimana kurang dari 0,05.

Job Burnout (JBO) \rightarrow *Turnover Intention* (TI): *t-statistic* 6,675 > 1.96 serta *p-value* senilai 0,000 < 0.05 (berpengaruh signifikan)

4.4.2 Work-Stress memiliki pengaruh positif terhadap Job Burnout (H2)

Dari temuan uji *Path Coefficients* dengan uji *structural model*, nilai batas untuk *t-statistic* dengan tingkat signifikansi 5% yaitu senilai >1.96 serta nilai batas untuk *p-value* sebesar <0.05 . Sehingga hasil dari uji data hipotesis 2 terbukti lolos dan data mendukung hipotesis sehingga dapat diterima. *Work-Stress* terbukti mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Job Burnout* yang dimana hasil uji *t-statistic* nya sebesar 17,801 yang dimana lebih dari 1,96 serta nilai dari hasil uji *p-value* senilai 0,000 yang dimana kurang dari 0,05.

Work Stress (WS) → Job Burnout (JBO): t-statistic 17,801 > 1.96 dan p-value senilai 0,000 < 0.05 (berpengaruh signifikan)

4.4.3 Job Burnout memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention (H3)

Menurut hasil uji *Path Coefficients* dengan uji *structural model*, nilai batas untuk *t-value* dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar >1.96 dan nilai batas untuk *p-value* sebesar <0.05 . Maknanya hasil dari uji data hipotesis 2 terbukti lolos dan data mendukung hipotesis sehingga dapat diterima. *Job Burnout* terbukti memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention* yang dimana hasil uji *t-statistic* nya sebesar 3,317 yang dimana melebihi 1,96 serta nilai dari hasil uji *p-value* senilai 0,002 yang dimana kurang dari 0,05.

Work Stress (WS) → Turnover Intention (TI): t-statistic 3,137 > 1.96 dan p-value sebesar 0,002 < 0.05 (berpengaruh signifikan)

Tabel 4. 12 Tabel Uji Bootstrapping Indirect Effects

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2024)

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Work Stress -> Job Burnout -> Turnover Intention	0.451	0.451	0.072	6.249	0.000

4.4.4 Job Burnout secara signifikan dan positif memediasi hubungan antara Work Stress dan Turnover Intention karyawan (H4)

Berdasarkan hasil uji *Bootstrapping Indirect Effects* melalui uji *structural model*, nilai batas untuk *t-statistics* dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar > 1.96 serta nilai batas untuk *p-value* sebesar <0.05. Sehingga hasil dari uji data untuk hipotesis 4 terbukti lolos dan data mendukung hipotesis sehingga dapat diterima. *Job Burnout* secara signifikan dan positif memediasi hubungan antara *Work-stress* dan *Turnover Intention* karyawan yang dimana hasil uji *t-statistic* nya sebesar 6,249 yang dimana lebih dari 1,96 serta nilai dari hasil uji *p-value* senilai 0,000 yang dimana kurang dari 0,05.

Work Stress (WS) → *Job Burnout* (JBO) → *Turnover Intention* (TI) : *t-statistic* 6,249 dan *p-value* sebesar 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan)

Jadi bisa disimpulkan Berdasarkan hasil dari *path coefficient*, dapat dikatakan bahwa variabel mediasi yaitu *Job Burnout* (JBO) berpengaruh di dalam memediasi hubungan antara variabel *Work Stress* (WS) terhadap *Turnover Intention* (TI).

4.5 Pembahasan

Setelah melalui beberapa pengujian yang telah dilakukan dengan aplikasi *SmartPLS 4* menggunakan metode *PLS-SEM*, peneliti akan menjelaskan pembahasan terkait hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya dengan pengujian *outer model* dan *inner model*. Berikut ini ialah penjelasan terkait dengan hasil uji yang telah dilakukan:

4.5.1 Hasil Uji *Work-stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan *SmartPLS 4*, maka variabel *work stress* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* hal ini dibuktikan melalui nilai *t-statistics* senilai 3.137 yang dimana angka ini melebihi 1.96 (>1.96) dan *p-value* (0.002) yang dimana angka ini kurang dari 0.05 (<0.05). Salah satu faktor yang berpengaruh pada *Turnover Intention* ialah *Work Stress*. *Work Stress* bisa dijadikan salah satu faktor yang bisa membuat dan mendorong niat karyawan untuk pindah dan keluar dari pekerjaannya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Salama et al. (2022) pada studi kasus yang diterapkan di Hotel di Mesir menyatakan bahwa ada pengaruh positif antara variabel *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan hubungan antara *work stress* dengan *turnover intention* sangat erat, yang dimana dapat dipengaruhi oleh ambiguitas peran dan konflik peran. Ambiguitas Peran, yang menggambarkan situasi di mana karyawan mengalami ketidakpastian atau kurangnya pemahaman tentang peran pekerjaan mereka, yang menyebabkan kesulitan dalam memenuhi target kinerja yang diharapkan. Konflik Peran, yang terjadi ketika karyawan menghadapi

ekspektasi yang bertentangan mengenai peran pekerjaan mereka dan tidak dapat memenuhi ekspektasi tersebut secara bersamaan. Menurut Handayani et al. (2021), *work stress* didefinisikan sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja. Saat tingkat stres kerja yang terjadi pada karyawan kian meningkat, artinya dapat berdampak pada tingkat turnover intention pada perusahaan terkait. Hal ini mampu menghambat kestabilan kinerja karyawan sehingga berdampak terhadap keinginan karyawan untuk pergi dari pekerjaannya karena stres kerja yang berlebihan (Hakim et al., 2018). Robbins & Judge (2018) menyatakan jika *Work Stress* yang diderita oleh seorang karyawan bisa menyebabkan menurunnya produktivitas kerja, keinginan untuk keluar dari pekerjaan, bahkan kecelakaan kerja. Temuan riset terdahulu dari Li et al. (2021) mengungkapkan bukti jika stres kerja berpengaruh positif pada turnover intention karyawan.

Dengan memelihara tingkat stress tertentu bisa mendorong karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka dengan efisien, tetapi jika karyawan tidak memiliki kemampuan pengelolaan tingkat stress, nantinya dapat menimbulkan masalah terhadap pekerjaan mereka, dimana pada akhirnya mengakibatkan niat untuk keluar (turnover intention) dari perusahaan. Selain itu, persepsi terhadap beban kerja setiap individu atau karyawan pada sebuah perusahaan tidaklah sama, namun semakin tinggi ambiguitas kerja, beban kerja, dan karyawan tentunya akan memberikan persepsi negatif terhadap pekerjaannya, dan akhirnya bisa mengakibatkan karyawan memiliki keinginan untuk keluar dari pekerjaannya saat ini serta menemukan pekerjaan yang lebih baik dari sebelumnya. Maka dari itu, maka kesesuaian peran dengan tugas yang diberikan kepada karyawan harus sesuai. Jika

peran dan tugas yang dilimpahkan pada karyawan sepadan, maka dapat menurunkan tingkat stress karyawan dan dapat menurunkan tingkat turnover intention pada karyawannya.

4.5.2 Hasil Uji *Work-stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Burnout*

Berdasarkan hasil perhitungan *SmartPLS 4*, maka variabel *work stress* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout* hal tersebut terbukti melalui nilai t-statistics sebesar 17.801 yang dimana angka ini melebihi 1.96 (>1.96) dengan *p-value* (0.000) yang mana angka ini tidak mencapai 0.05 (<0.05). Salah satu faktor yang berpengaruh pada *Job Burnout* adalah *Work Stress*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Salama et al. (2022) pada studi kasus yang diterapkan di Hotel di Mesir mengatakan jika ditemukan pengaruh positif antara variabel *work stress* terhadap *Job Burnout*.

Berdasarkan riset yang dilaksanakan hubungan antara *work stress* dengan *job burnout* sangat erat, yang dimana dapat dipengaruhi oleh faktor yang dapat memicu *job burnout* selain beban kerja ialah *work stress*. Karyawan di hotel cenderung mengalami work stress karena ambiguitas peran dan pembagian peran yang kurang jelas, yang dimana jika karyawan mengalami stres berkepanjangan dapat berpengaruh buruk pada keadaannya baik itu emosional, fisik, maupun mentalnya. Di dalam industri perhotelan karyawan yang tidak dapat mengelola work stress pada dirinya akan berpengaruh pada meningkatnya *job burnout*. Seperti yang diungkapkan oleh Satriyo & Survival (2014) menyatakan jika keberadaan pengaruh *work stress* terhadap *job burnout*.

Job burnout dapat memberikan pengaruh yang kurang baik, baik untuk industri perhotelan maupun karyawan nya. Jika, *job burnout* terjadi hal ini akan merugikan industri perhotelan dan karyawan yang dimana berpengaruh terhadap kinerja kerja dan kepuasan kerja karyawan bisa menurun. Kinerja kerja serta kepuasan kerja karyawan yang menurun akan berpengaruh pada kualitas pelayanan karyawan kepada konsumen nya. Oleh karena itu, industri perhotelan harus dapat mengelola dan mengurangi *work stress* terhadap karyawan di hotel, karena dengan mengelola dan mengurangi *work stress*, secara otomatis akan mengurangi *job burnout* pada karyawan di hotel.

4.5.3 Hasil Uji *Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan *SmartPLS 4*, maka variabel *job burnout* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* hal ini dibuktikan melalui nilai *t-statistics* sebesar 6.675 yang dimana angka ini lebih dari 1.96 (>1.96) dan *p-value* (0.000) yang mana angka ini tidak mencapai 0.05 (<0.05). Salah satu faktor yang mempengaruhi *job burnout* adalah *turnover intention*. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yaitu penelitian Salama et al. (2022) pada studi kasus yang diterapkan di Hotel di Mesir menyatakan jika ada pengaruh positif antara variabel *job burnout* terhadap *turnover intention*.

Job Burnout muncul ketika karyawan diberikan pekerjaan yang banyak secara terus-menerus hingga tidak memiliki waktu yang cukup untuk istirahat serta kurangnya pengawasan hingga menghabiskan banyak waktu, tenaga dan pikiran saat menjalankan sebuah pekerjaan (Paramita & Hendratmoko, 2021). Berdasarkan

hasil penelitian di dalam industri perhotelan *job burnout* cenderung sering terjadi yang dikarenakan oleh kurangnya pembagian peran yang jelas yang menyebabkan *work stress* yang berujung *job burnout*. *job burnout* dapat menjadi salah satu faktor yang berpengaruh terhadap *Turnover intention*, karena karyawan yang mengalami *job burnout* dapat mengalami kelelahan ketika bekerja, kehilangan keterlibatan serta turunnya motivasi hingga seiring berjalannya waktu, memungkinkan karyawan ingin meninggalkan perusahaan (Setiawan & Rocky, 2018). Oleh karena itu, maka industri perhotelan harus dapat mengelola dan membagi tugas dan beban kerja karyawan dengan baik dan sesuai dengan peran dan kapasitas atau kemampuan masing-masing karyawan sesuai dengan bidang pekerjaan dan divisi dan departemen nya masing-masing. Hal ini dilakukan untuk menghindari peran karyawan yang “tumpang tindih”.

4.5.4 Hasil Uji *Job Burnout* Secara Positif dan Signifikan Memediasi Hubungan Antara *Work Stress* Dan *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil perhitungan *SmartPLS 4*, maka variabel *job burnout* secara positif dan signifikan memediasi hubungan antara *work stress* dan *Turnover Intention*. Hal ini dibuktikan melalui nilai *t-statistics* sebesar 6.249 yang dimana angka ini lebih dari 1.96 (>1.96) dan *p-value* (0.000) yang dimana angka ini kurang dari 0.05 (<0.05). Salah satu faktor yang menjadi mediasi hubungan antara *work stress* dan *Turnover Intention* adalah *Job Burnout*. *Job Burnout* dapat menjadi salah satu faktor yang dapat memediasi hubungan antara *work stress* dan *turnover intention* karyawan di industri perhotelan, karena karyawan yang mengalami *work stress* yang tidak dapat dikendalikan akan mengakibatkan *job burnout*. Seperti yang

sudah dijelaskan sebelumnya, bahwas job burnout atau kelelahan terhadap pekerjaan akan menimbulkan menurunnya kinerja kerja dan kepuasan kerja karyawan. Hal ini meningkatkan dan mendorong *turnover intention* atau niat keluar karyawan dari pekerjaannya saat ini. Hal ini sama seperti temuan riset sebelumnya yakni riset Salama et al. (2022) pada studi kasus yang diterapkan di Hotel di Mesir menyatakan jika ditemukan pengaruh positif antara variabel *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*. Maka, dapat disimpulkan jika pengaruh *work stress* dapat menyebabkan job burnout, yang dimana job burnout dapat menyebabkan *Turnover Intention* atau niat ingin keluar dan pindah pekerjaan dari industri perhotelan. Hal yang sama sebagaimana riset dari Tawiah et al. (2016) mengungkapkan jika stres kerja mempengaruhi secara positif dan signifikan pada *turnover intention* yang dimediasi variabel burnout. Selain itu, Ahmad & Afgan (2016) mengungkapkan jika kelelahan emosional memediasi sebagian korelasi antara *work stress* dan *turnover intention*. Oleh karena itu, maka industri perhotelan harus dapat mengelola *work stress* karyawannya dengan baik, supaya tidak menimbulkan *job burnout* pada karyawannya dan secara otomatis, jika karyawannya dikelola dengan baik maknanya bisa mengurangi tingkat *turnover intention* pada karyawannya. Hal tersebut bisa berpengaruh baik, dikarenakan karyawan yang mempunyai potensi yang baik di industri perhotelan akan setia terhadap pekerjaannya dan menetap untuk bekerja di tempat kerjanya saat ini, dan hal ini berpengaruh baik, karena perusahaan tidak perlu mengeluarkan dana guna merekrut serta melatih pekerja baru.