Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Petrus Damianus Kuntoro H[1], Andreo Wahyudi Atmoko[2]
[1,2]Universitas Indonesia
E-mail: damianus.kuntoro@gmail.com, atmokowahyudi@gmail.com

Article Info
Article History
Received: 2024-12-15
Revised: 2025-01-22
Published: 2025-02-01

Keywords:
Job Satisfaction;
Organizational Commitment;
Burnout;
Turnover Intention;
TIC Company.

Abstract
To find out how job satisfaction, organizational commitment, and burnout affect employee intention to leave PT X, this study used a mixed method and used a probability sampling technique for sampling. Data were collected through questionnaires and in-depth interviews. This research involved all employees of PT X, with a sample of 142 respondents. Quantitative data were processed with qualitative descriptive analysis, and qualitative data were processed with multiple linear regression and descriptive analysis. The results showed that job satisfaction (X1) partially influenced turnover intention with a significant value of 0.00; organizational commitment (X2) partially influenced turnover intention with a significant value of 0.00; and the burnout variable (X3) partially influenced turnover intention with a significant value of 0.00. Simultaneous tests (F) were also conducted, and the results showed that job satisfaction, organizational commitment, and burnout together had a significant effect on sales goals. With a significance value of 0.00 and an Adjusted R Square value of 0.76, 76% of the contribution to the turnover intention variable was caused by job satisfaction, organizational commitment, and burnout, while the remaining 24% was caused by variables other than those listed in this study. The results of this study also found that the strategies implemented by PT X, such as providing rewards and psychological reinforcement, can help reduce burnout and turnover intention, although it is still necessary to strengthen human resource policies to ensure sustainability in maintaining job satisfaction, organizational commitment, and reducing burnout.

Artikel Info
Sejarah Artikel
Diterima: 2024-12-15
Direvisi: 2025-01-22
Dipublikasi: 2025-02-01

Kata kunci:
Kepuasan Kerja;
Komitmen Organisasi;
Burnout;
Turnover Intention;
Perusahaan TIC.

Abstrak
Untuk mengetahui bagaimana kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kelelahan berdampak pada keinginan karyawan untuk meninggalkan PT X, penelitian ini menggunakan metode campuran dan menggunakan teknik probabilitas sampel untuk pengambilan sampel. Data dikumpulkan melalui kuisioner dan wawancara mendalam. Riset ini melibatkan semua karyawan PT X, dengan sampel 142 responden. Data kuantitatif diolah dengan analisis deskriptif kualitatif, dan data kualitatif diolah dengan regresi linear berganda dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) secara parsial memengaruhi turnover intention dengan nilai signifikan 0,00; komitmen organisasi (X2) secara parsial memengaruhi turnover intention dengan nilai signifikan 0,00; dan variabel kelelahan (X3) secara parsial memengaruhi turnover intention dengan nilai signifikan 0,00. Uji simultan (F) juga dilakukan, dan hasilnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kelelahan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan pada tujuan penjualan. Dengan nilai signifikansi 0,00 dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,76, 76% dari kontribusi ke variable turnover intention disebabkan oleh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kelelahan, sedangkan 24% yang tersisa disebabkan oleh variabel lain selain yang tercantum dalam penelitian ini.Hasil penelitian ini juga menemukan bahwa strategi yang diterapkan PT X, seperti pemberian reward dan penguatan psikologis, dapat membantu mengurangi burnout dan turnover intention, meskipun masih perlu penguatan kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan keberlanjutan dalam menjaga kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta mengurangi burnout.

I. PENDAHULUAN

Kesejahteraan karyawan menjadi faktor penting dalam menjaga stabilitas tenaga kerja di sebuah organisasi. Dessler (2016) menyatakan bahwa kesejahteraan karyawan mempengaruhi produktivitas, retensi, dan stabilitas tenaga kerja. Pemenuhan kebutuhan dasar manusia, seperti keamanan dan kenyamanan, menjadi fondasi yang meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan turnover. Menurut data dari Statista

(2024), penyebab utama burnout di tempat kerja adalah beban kerja yang tinggi dan masalah interpersonal. Burnout dapat berbahaya jika tidak ditangani dengan cepat, dengan gejala seperti kelelahan, perasaan tidak berguna, dan sulit tidur, yang berpotensi meningkatkan turnover intention (Dataindonesia.id, 2023).

Karyawan dianggap sebagai aset utama dalam organisasi, yang harus dikelola dengan baik untuk mendukung kinerja organisasi. Barney (1991) menekankan bahwa sumber daya manusia harus dikelola sinergis dengan sumber daya lain. Turnover intention menjadi tantangan besar, karena karyawan yang tidak puas cenderung mencari peluang kerja yang lebih baik (Kearns, 2010). Manajemen sumber daya manusia strategis bertujuan untuk menyelaras-kan kebijakan dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai keberhasilan jangka panjang (Greer, 2001). Strategi sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan komitmen karyawan dan mengurangi turnover (Farnham, 2010). Burnout berperan penting dalam meningkatkan turnover intention, yang dapat berdampak buruk pada organisasi. Septyana Dama Yanti P. (2022) menyatakan bahwa dampak terburuk dari burnout adalah bunuh diri, yang menunjukkan pentingnya pengelolaan masalah kesehatan mental di tempat kerja. Organisasi harus waspada terhadap gejala burnout melalui tindakan preventif, seperti wawancara, penilaian, dan monitoring sistematis, untuk mencegah dampak negatif pada karyawan dan kinerja perusahaan.

PT X, yang bergerak di bidang pelayanan jasa audit, inspeksi hingga pengujian, pelatihan, konsultasi, jaminan mutu dan sertifikasi di sektor pertambangan, menghadapi tantangan dalam pengelolaan SDM. Data turnover karyawan menunjukkan peningkatan yang stabil meskipun banyak karyawan merasa lelah akibat beban kerja yang berat. Alasan keluar karyawan mencakup gaji yang tidak memadai, lingkungan kerja yang tidak kooperatif, dan kesulitan mengelola urusan rumah tangga. Fenomena ini menandakan pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan untuk menjaga retensi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kelelahan terhadap tujuan turnover karyawan di PT X. Diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu mengembangkan kebijakan SDM yang lebih efektif untuk meningkatkan retensi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan karyawan. Kepuasan kerja yang rendah dan komitmen organisasi yang lemah juga dapat meningkatkan kemungkinan karyawan keluar, sementara tingkat burnout yang tinggi juga dapat meningkatkan kemungkinan turnover. Selain itu, penelitian ini berfokus pada gambaran lelah yang dialami oleh karyawan PT X. Tujuannya adalah untuk memberikan wawasan lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kesehatan karyawan.

Melalui analisis ini, diharapkan dapat diperoleh informasi yang berguna untuk pengembangan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif, dengan tujuan untuk mengurangi turnover intention dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung kesejahteraan karyawan serta meningkatkan retensi karyawan di perusahaan.

II. METODE PENELITIAN

Untuk mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang variabel yang diteliti, penelitian ini menggunakan kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif; metode ini memungkinkan peneliti untuk menghasilkan hasil yang lebih terstruktur dan generalis melalui metode kuantitatif dan lebih mendalam dan kontekstual melalui metode kualitatif, seperti yang dijelaskan oleh Cresswell (2018).

Berdasarkan desain, penelitian ini termasuk dalam kategori eksplanatori sekuensial (Nasarudin, dkk, 2024), di mana pengumpulan data kuantitatif dilakukan terlebih dahulu, kemudian data kualitatif dikumpulkan untuk memberikan wawasan lebih mendalam mengenai temuan kuantitatif tersebut. Penelitian ini juga tergolong penelitian dasar (Suryani & Hendryadi, 2015), yang bertujuan untuk memperluas pengetahuan dengan menguji teori atau konsep yang ada. Data kuantitatif dikumpulkan melalui metode survei, sedangkan data kualitatif dikumpulkan melalui kuesioner dan wawancara mendalam. Selain itu, penelitian ini bersifat cross-sectional, yang berarti data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu (Kusumastuti, 2024).

Data primer dari kuesioner dan wawancara dan data sekunder dari dokumen perusahaan PT X. Populasi penelitian terdiri dari 145 karyawan PT X, dan total sampling (Ali et al., 2004) digunakan untuk kuantitatif, sementara purposive sampling (Nurdin & Hartati, 2019) digunakan untuk wawancara kualitatif dengan tiga karyawan. Penelitian ini menguji hubungan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi, kelelahan, dan tujuan perpindahan. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kelelahan adalah

variabel independen, dan tujuan perpindahan adalah variabel dependen.

Untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel penelitian, kuesioner yang dirancang dengan skala Likert digunakan. Kuesioner terdiri dari dua bagian: karakteristik responden dan persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Pre-test dilakukan untuk menguji kelayakan kuesioner dengan menyebarkannya kepada 25-30% responden sebelum survei utama dilakukan (Hatauruk, dkk, 2022). Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan kualitas kuesioner, dengan validitas diuji menggunakan SPSS dan reliabilitas diuji dengan Cronbach's Alpha (Firdaus, 2021).

Untuk analisis data kuantitatif, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban mereka. Untuk memastikan validitas model regresi, digunakan uji asumsi klasik seperti normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas. Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan burnout terhadap turnover intention diukur dengan regresi linier berganda. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, uji koefisien determinasi, uji t, dan uji F digunakan (Ghozali, 2021).

Setelah analisis kuantitatif, dilakukan analisis data kualitatif untuk mendalami hasil kuantitatif melalui wawancara mendalam. Data kualitatif dianalisis menggunakan triangulasi sumber (Sarosa, 2021) untuk mendapatkan pemahaman yang lebih menyeluruh. Integrasi hasil kedua pendekatan ini diharapkan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang fenomena yang diteliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Data Penelitian

   Penelitian ini menggunakan data primer berupa hasil kuisioner. Kuisioner disebarkan melalui metode total sampling kepada 145 karyawan PT X. Penyebaran kuisioner dimulai pada tanggal 4 Desember 2024. Kuisioner disebarkan dengan menggunakan media komunikasi digital, yaitu e-mail dan pesan elektronik WhatsApp. Kuisioner dibuat menggunakan Google Form dengan tautan ***https://forms.gle/3vqKm7PUKCNNscVb8***. Dari hasil penyebaran kuisioner tersebut diperoleh 142 data yang terkumpul atau sekitar 97,93% dari target responden.

2. Profil Responden Kuisioner

   Data hasil penelitian menunjukkan bahwa responden penelitian ini didominasi oleh pria yaitu sebesar 86% atau 122 responden adalah pria. Sedangkan sisanya, yaitu 14% atau 20 responden adalah wanita.

3. Deskripsi Umur Responden Berdasarkan Rentang usia

   Data hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden dalam penelitian yang berusia dibawah atau sama dengan 30 tahun adalah sebesar 19% atau 27 responden. Responden dengan rentang usia 31 -35 tahun ada di 21% atau 30 responden. Sedangkan responden dengan rentang usia 36 – 40 tahun berada pada persentase 17% atau 24 responden. Dominasi yang ditemukan dalam penelitian ini pada responden rentang usia diatas atau sama dengan 40 tahun sebanyak 43% atau 61 responden. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan PT X yang berusia 40 tahun keatas atau sama dengan 40 tahun.

4. Deskripsi Umur Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

   Data hasil penelitian menunjukkan bahwa responden penelitian sebagian besar adalah S1, yaitu 61% atau 86 karyawan. Posisi kedua ditempati oleh responden penelitian dengan pendidikan terakhir Sekolah Menengah Atas (SMA) sebesar 20% atau 29 karyawan. Posisi berikutnya adalah D3 dengan perolehannya yaitu 17% atau 24 orang, sedangkan dua terakhir hanya ada masing-masing 1 orang pada jenjang S2/Pascasarjana dan SMP dengan perolehan masing-masing yaitu 1% atau 1 orang.

5. Deskripsi Umur Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

   Data hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan masa kerja 1 – 5 tahun adalah sebesar 35% atau 49 responden. Responden dengan masa kerja kurang dari 1 tahun adalah sebesar 12% atau 17 responden. Dan responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun adalah sebesar 53% atau 75 responden. Dari tadi tersebut dapat disimpulkan bahwa responden di dominasi oleh karyawan yang memiliki masa kerja diatas 5 tahun di PT X.

a) Profil Narasumber Wawancara

Tabel 1. Profil Narasumber Wawancara Mendalam

No	Jabatan	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja
1	HR Manager	L	S1	10 Tahun
2	Surveyor	L	SMA	26 Tahun
3	HR Staff	L	D3	10 Tahun

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

b) Hasil Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Pernyataan	r hitung	(r tabel N=30,α 5 %, tw o-tailed)	Keterangan
Kepuasan Kerja	X1	0.723	0.361	Valid
	X2	0.694	0.361	Valid
	X3	0.491	0.361	Valid
	X4	0.593	0.361	Valid
	X5	0.500	0.361	Valid
	X6	0.615	0.361	Valid
	X7	0.550	0.361	Valid
	X8	0.609	0.361	Valid
	X9	0.722	0.361	Valid
	X10	0.616	0.361	Valid
	X11	0.491	0.361	Valid
Komitmen Organisasi	X12	0.489	0.361	Valid
	X13	0.484	0.361	Valid
	X14	0.643	0.361	Valid
	X15	0.709	0.361	Valid
	X16	0.618	0.361	Valid
	X17	0.663	0.361	Valid
	X18	0.668	0.361	Valid
Bum Out	X19	0.601	0.361	Valid
	X20	0.545	0.361	Valid
	X21	0.441	0.361	Valid
	X22	0.731	0.361	Valid
	X23	0.584	0.361	Valid
	X24	0.661	0.361	Valid
Turnover Intention	X25	0.623	0.361	Valid
	X26	0.591	0.361	Valid
	X27	0.832	0.361	Valid
	X28	0.780	0.361	Valid
	X29	0.819	0.361	Valid
	X30	0.847	0.361	Valid
	X31	0.565	0.361	Valid
	X32	0.600	0.361	Valid

Sumber: Olahan peneliti (2024)

Dari Tabel 1 di atas dapat dilihat bahwa dari 32 item pernyataan terdapat 32 item pernyataan yang memiliki nilai r hitung lebih dari r tabel. Bahwa dapat disimpulkan bahwa 51 item pernyataan dalam kuisioner ini bersifat valid.

c) Hasil Uji Reliabilitas

Pada penelitian ini pengujian reliabilitas dilihat dari Cronbach's Alpha yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS.25. Bila nilai Cronbach's Alpha ≥ 0,60 maka kuisioner dinyatakan reliabel. Tabel 2 menunjukkan hasil nilai reliabilitas dari 5 variabel pada penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha (≥0.60)	Keterangan
1	Kepuasan Kerja	0.746	Reliabel
2	Komitmen Organisasi	0.744	Reliabel
3	Burmout	0.735	Reliabel
4	Turnover Intention	0.744	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Pada Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil Cronbach's Alpha untuk seluruh variabel dalam penelitian ini bernilai lebih dari 0,60. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa instrumen pada penelitian ini reliabel untuk digunakan.

6. Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Burnout terhadap Turnover Intention di PT X

a) Analisis Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai rata-rata atau mean dari masing-masing indikator. Setelah mendapat nilai mean dari masing-masing indikator, dihitung nilai mean dari masing-masing variabel. Nilai mean tersebut kemudian dikoversikan menggunakan skala interval yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu 1 (sangat tidak setuju) – 5 (sangat setuju). Hasil akhirnya menunjukkan penilaian secara umum responden terhadap variabel yang diuji dalam penelitian ini.

b) Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 4. Hasil Uji Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Kode	Indikator	Mean	Kategori
X 1	Pekerjaan yang diberikan membuat karyawan menggunakan keterampilan	3,90	Tinggi
X 2	Setia untuk bertahan dalam organisasi selama masa karir adalah hal yang benar	3,72	Tinggi
X 3	Kenaikan Gaji	3,58	Tinggi
X 4	Promosi Jabatan yang sesuai dengan harapan	3,86	Tinggi
X 5	Proses promosi ditempat saya, bekerja sama dengan institusi lain.	3,89	Tinggi
X 6	Merasa nyaman dengan rekan kerja ketika mengerjakan pekerjaan	3,78	Tinggi
X 7	Rekan kerja yang ramah	3,65	Tinggi
X 8	Rekan kerja saya mampu bekerja sama dengan baik	3,64	Tinggi
X 9	Rekan kerja kooperatif	3,82	Tinggi
X 10	Karyawan peduli dengan lingkungan kerja untuk keamanan pribadi	3,93	Tinggi
X 11	Karyawan peduli dengan lingkungan kerja agar nyaman dalam mengerjakan pekerjaan	3,97	Tinggi
Variabel	Kepuasan Kerja	3,80	Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan nilai rata-rata responden, nilai 4,29 pada tabel diatas dapat diartikan penilaian yang diberikan oleh responden kuesioner terhadap kepuasan kerja sangat tinggi. Hal ini menunjukkan adanya persepsi yang baik terhadap kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT X.

c) Variabel Komitmen Organisasi

Variabel Komitmen Organisasi (X12 – X18) dibentuk dari 7 indikator. Tabel 4.7 menunjukkan penilaian responden terhadap komitmen organisasi di PT X.

Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif Variabel Komitmen Organisasi

Kode	Indikator	Mean	Kategori
X 12	Merasa menjadi bagian dari organisasi	4,18	Tinggi
X 13	Menunjukkan rasa perhatian pada organisasi	3,99	Tinggi
X 14	Merasa mempunyai ikatan emosional dengan perusahaan	4,04	Tinggi
X 15	Memiliki rasa tanggung jawab untuk tetap dalam organisasi	4,03	Tinggi
X 16	Setia untuk bertahan dalam organisasi selama masa karir adalah hal yang benar	4,18	Tinggi
X 17	Merasa rugi akan biaya, waktu dan tenaga yang dikeluarkan jika meninggalkan perusahaan	4,03	Tinggi
X 18	Merasa rugi apabila meninggalkan organisasi seperti halnya kehilangan keuntungan promosi jabatan dan kenaikan gaji	4,08	Tinggi
Variabel	Komitmen Organisasi	4,08	Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan nilai rata-rata responden, nilai 3,88 pada tabel diatas dapat diartikan penilaian yang diberikan oleh responden kuesioner dari komitmen organisasi tinggi. Hal ini menunjukkan adanya persepsi yang baik terhadap komitmen organisasi yang dimiliki karyawan PT X.

d) Variabel Burnout

Tabel 6. Hasil Uji Deskriptif Variabel Burnout

Kode	Indikator	Mean	Kategori
X 19	Merasa lelah menjalani pekerjaan saat ini	3,84	Tinggi
X 20	Bekerja dengan rekan satu ruangan membuat saya tegang dan tidak nyaman	3,64	Tinggi
X 21	Memahami pelanggan ataupun karyawan lain secara personal dirasa tidak diperlukan	3,71	Tinggi
X 22	Tidak peduli dengan yang dialami oleh karyawan lain	3,80	Tinggi
X 23	Merasa sangat tidak energik dalam menjalani pekerjaan	3,82	Tinggi
X 24	Merasa tujuan tidak tercapai dan tidak mendapatkan banyak hal dalam menjalani pekerjaan	3,88	Tinggi
Variabel	Burnout	3,78	Tinggi

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan nilai rata-rata responden, nilai 3,46 pada tabel diatas dapat diartikan penilaian yang diberikan oleh responden kuesioner dari burnout tinggi. Hal ini menunjukkan adanya persepsi yang baik terhadap burnout yang dimiliki karyawan PT X.

e) Variabel Turnover Intention

Tabel 7. Hasil Uji Deskriptif Variabel Turnover Intention

Kode	Indikator	Mean	Kategori
X 25	Mempunyai pikiran untuk tidak akan menghabiskan semua karir di perusahaan	4,19	Tinggi
X 26	Merasa bekerja di institusi lain menarik	4,26	Sangat Tinggi
X 27	Mempunyai keinginan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat	4,17	Tinggi
X 28	Berminat menanyakan kepada orang lain peluang bekerja diluar organisasi saat ini	4,19	Tinggi
X 29	Sedang mencari pekerjaan lain	4,26	Sangat Tinggi
X 30	Berkomitmen mencari pekerjaan baru	4,17	Tinggi
X 31	Mempunyai keinginan untuk pindah kerja, jika mendapat pekerjaan lain yang lebih baik	4,19	Tinggi
X 32	Ingin mendapatkan pekerjaaan yang lebih baik dibanding saat ini	4,26	Sangat Tinggi
Variabel	**Turnover Intention**	**4,21**	**Sangat Tinggi**

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan nilai rata-rata responden, nilai 3,18 pada tabel diatas dapat diartikan

penilaian yang diberikan oleh responden kuesioner dari turnover intention memperoleh hasil sedang. Hal ini menunjukkan adanya persepsi yang baik terhadap turnover intension yang dimiliki karyawan PT X.

Jika disimpulkan mean dari masing-masing variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.10 dibawah ini.

Tabel 8. Hasil Uji Deskriptif Variabel

Indikator	Mean	Kategori
Kepuasan Kerja	4,29	Sangat Tinggi
Komitmen Organisasi	3,88	Tinggi
Burnout	3,46	Tinggi
Turnover Intention	3,18	Sedang

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

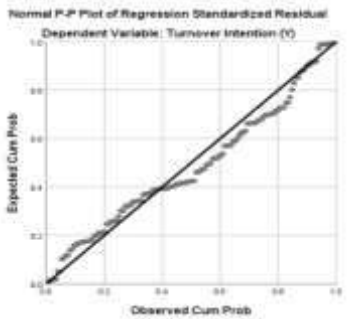
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai mean dari empat variabel penelitian memperoleh skor di atas 4 dengan kategori penelitian sangat tinggi. Dengan peroleh mean yaitu 3,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memiliki penilaian yang sangat baik menurut pandangan responden penelitian.

f) Uji Asumsi Klasik

Beberapa uji asumsi klasik, seperti uji normalitas, heteroskedasitas, dan multikolinearitas, digunakan dalam penelitian ini untuk memungkinkan pengujian analisis regresi berganda.

g) Uji Normalitas

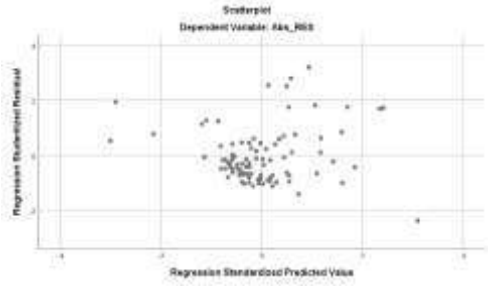
Untuk memastikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal, uji normalitas dilakukan dengan melihat sebaran data pada plot probabilitas normal. Sebaran data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan bahwa data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas variabel ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. P-Plot Turnover Intention
Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS (2024)

Dari Gambar 2 dapat dilihat bahwa sebaran data yang diperoleh dari 142 responden penelitian, pada P-Plot dapat dilihat bahwa sebaran berada disekitar garis diagonal. Hal ini menunjukkan data pada penelitian ini terdistribusi normal.

h) Uji Heteroskadistitas



Gambar 3. Gambar Scatterplots
Sumber: Hasil Olahan Peneliti Menggunakan SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel di atas, dapat dilihat bahwa gambar Scatterplot terlihat titik-titik menyebar disekitar angka 0, titik-titik menyebar diatas dan dibawah, penyebaran titik tidak membentuk pola atau gelombang. Hal tersebut menunjukan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastistas, hingga model regresi yang baik dapat terpenuhi.

i) Uji Multikolonieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepuasan Kerja (X1)	0.529	1.889
Komitmen Organisasi (X2)	0.392	2.584
Burnout (X3)	0.657	1.521

Sumber: Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 9 di atas dapat dilihat nilai VIF pada masing-masing variabel independen pada penelitian ini berada di antara 0 dan 10, yaitu Kepuasan Kerja (X1) bernilai 1,889, Komitmen Organisasi (X2) bernilai 2,549, Burnout (X3) bernilai 1,521. Selain itu, nilai collinearity tolerance dari ketiga variabel independen memiliki nilai lebih dari 0,10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolenieritas antar variabel. Maka variabel-variabel independen dapat digunakan untuk memprediksi pengaruhnya terhadap variabel dependen.

j) Uji Statistik Parsial (Uji T)

Tabel 10. Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Unstandardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.983	1.447		2.697	0.008
Kepuasan Kerja	0.213	0.52	0.259	4.062	0.00
Komitmen Organisasi	0.418	0.79	0.378	5.281	0.00
Bumout	0.395	0,71	0.337	5.531	0.00

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 10 hasil yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1) Kepuasan Kerja (X1)

Nilai uji t untuk variabel kepuasan kerja memperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,213 dan nilai signifikansi 0,00. Berdasarkan hasil tersebut nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga didapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention.

2) Komitmen Organisasi (X2)

Nilai uji t untuk variabel komitmen organisasi memperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,418 dan nilai signifikansi 0,00. Berdasarkan hasil tersebut nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga didapat dinyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap turnover intention.

3) Burnout (X3)

Nilai uji t untuk variabel burnout memperoleh nilai koefisien regresi positif sebesar 0,395 dan nilai signifikansi 0,00. Berdasarkan hasil tersebut nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga didapat dinyatakan bahwa variabel burnout berpengaruh terhadap turnover intention.

k) Uji Statistik Simultan (Uji F)

Tabel 11. Uji Simultan (Uji F)

	Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2685,729	3	895,243	116,728	0.000
	Residual	1058,391	138	7,669		
	Total	3744,120	141			

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

Berdasarkan tabel 11 diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 116,728 dengan signifikasi sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga didapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan burnouts secara bersama-sama berpengaruh terhadap turnover intention.

l) Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Hasil uji koefisien determinasi (R_2) ditunjukkan pada tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 12. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,875	0,766	0,76	2,49

Sumber : Hasil Olahan Peneliti (2024)

Tabel 12 menunjukkan nilai Adjusted R Square sebesar 0,76. Dengan demikian, variabel independen sebesar 76% mewakili variabel dependen. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kelelahan sebagai variabel independen dapat membentuk turnover intention sebagai variabel dependen. 24% sisa, atau 100% hingga 76%, dijelaskan oleh variabel lain selain variabel penelitian ini.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Pada uji Hipotesis H_1 , yaitu pernyataan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap turnover intention. Dari Tabel. di atas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,213, t-hitung variabel kepuasan kerja adalah sebesar 4,062 dan nilai signifikasi parsial sebesar p-value = 0,000. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau nilai alpha sebesar 0,05 (α=0,05) diperoleh t-tabel sebesar 0,1648 (df=140, two tailed). Jika dibandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dapat dilihat bahwa t-hitung > t-tabel (4,062 > 0,1648). Dan nilai signifikansi p-value 0,000 < 0,05 (α=0,05). Berdasarkan Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Kurniawan et al., 2023), yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif sebesar 0,485 pada turnover intention. Artinya bila variabel kepuasan kerja meningkat maka intensitas karyawan untuk berpindah kerjaan cenderung meningkat. Nasution pada tahun 2017 melakukan penelitian terhadap 40 orang yang disurvei menemukan bahwa kepuasan kerja yang diukur dari sifat pekerjaan, gaji, rekan kerja, promosi, dan penyedia meningkatkan

keinginan untuk beralih. Riza juga mengatakan menurut analisia yang dilakukannya pada tahun 2017 untuk menurunkan turnover intention yang terjadi pada karyawan maka perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja pada karyawannya.

Peneliti melakukan wawancara singkat kepada salah satu responden mengenai variabel kepuasan kerja sebagai pendukung Hipotesis 1. Dari hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa meskipun responden memiliki kepuasan terhadap gaji, tetapi rasa ingin mendapatkan tempat kerja yang bisa menawarkan gaji lebih tinggi.

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan dukungan wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasaan kerja memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, sehingga hipotesis H_1 diterima.

8. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention

Pada uji Hipotesis H2, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempengaruhi niat turnover, Komitmen organisasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,418, variabel t-hitung sebesar 5,281, dan nilai p-value adalah 0,000. Dengan tingkat keyakinan 95% atau nilai alpha sebesar 0,05 (α=0,05) diperoleh nilai t-tabel sebesar 0,1648 (df=140, dua ekor). Jika dibandingkan dengan nilai t-hitung, dapat dilihat bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel (5,281 lebih besar dari 0,1648), dan nilai signifikansi p 0,000 lebih kecil daripada 0,05 (α=0,05). Data menunjukkan bahwa komitmen organisasi berdampak positif dan signifikan pada turnover intention.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian tahun 2023 oleh Kurniawan et al., yang menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif sebesar 0,490, yang berarti bahwa peningkatan variabel komitmen organisasi akan berdampak pada turnover intention. Selain itu, penelitian ini mendukung Nasution dalam penelitiannya tahun 2017 bahwa komitmen organisasi dapat mengurangi keinginan pekerja untuk meninggalkan perusahaan. Rasa memiliki dan menjadi bagian dari organisasi mendorong karyawan untuk memberikan semua yang mereka bisa untuk membantu organisasi berkembang, sehingga mereka tidak mau meninggalkan perusahaan. Sebuah penelitian yang dilakukan pada tahun 2022 oleh Ni Luh et al. menemukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi karyawan, semakin rendah tingkat turnover intention.

Peneliti melakukan wawancara singkat kepada salah satu responden mengenai variabel komitmen organisasi sebagai pendukung Hipotesis 2. Dari hasil wawancara peneliti menyimpulkan bahwa, responden merasa rugi atas pencapaian karir saat ini bila harus meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil uji hoptesis dan dukungan wawancara tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, sehingga hipotesis H_2 diterima.

9. Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Pada uji Hipotesis H_3, yaitu pernyataan bahwa burnout berpengaruh terhadap turnover intention. Dari Tabel. di atas dapat dilihat bahwa burnout memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,395, t-hitung variabel komitmen organisasi adalah sebesar 5,531 dan nilai signifikasi parsial sebesar p-value = 0,000. Dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau nilai alpha sebesar 0,05 (α=0,05) diperoleh t-tabel sebesar 0,1648 (df=140, two tailed). Jika dibandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dapat dilihat bahwa t-hitung > t-tabel (5,531 > 0,1648). Dan nilai signifikansi p-value 0,000 < 0,05 (α=0,05). Berdasarkan Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention.

Hasil ini memperkuat penelitian yang dilakukan Li Ran pada tahun 2020 yang menyatakan bahwa burnout memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention . Secara intrinsik faktor pekerjaan dan faktor kepribadian menunjukkan korelasi yang kuat dengan kelelahan kerja. Hal ini juga mendukung hipotesis Alkhraish pada tahun 2023 yang menunjukkan bahwa peningkatan burnout pada perawat akan menyebabkan turnover intention yang lebih tinggi.

Berdasarkan hasil uji hoptesis dtersebut, peneliti menyimpulkan bahwa burnout memiliki pengaruh positif terhadap turnover intention, sehingga hipotesis H_3 diterima.

10. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisai dan Burnout terhadap Turnover Intention

Pada uji Hipotesis H_4, yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi,

dan kelelahan berpengaruh secara bersamaan terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan. Nilai signifikansi p-value 0,000 kurang dari 0,05 (α = 0,05), seperti yang ditunjukkan dalam Tabel 10. Sebagai hasilnya, nilai Adjusted R Square adalah 0,76. Dengan demikian, variabel independen sebesar 76% bertanggung jawab atas variabel dependen. Berdasarkan data ini, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kelelahan bersama-sama berpengaruh terhadap tujuan perpindahan pekerjaan dan tujuan perpindahan pekerjaan, dengan 76% dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kelelahan, sedangkan 2,4% lainnya diberikan oleh variabel lain. Dengan demikian, hipotesis H_4 diterima.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Vania (2023) ditemukan bahwa komitmen organisasi, kebosanan, dan kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention secara bersamaan. Selain itu, penelitian Ariawan pada tahun 2023 mendukung hasil penelitian: kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan burnout mempengaruhi turnover intention.

11. Analisis Kualitatif

Fokus penelitian mengenai turnover intention pada PT X ini merujuk pada model burnout, dimana burnout pada perusahaan dipengaruhi oleh beberapa hal yang dirancang oleh peneliti dalam pertanyaan yang mencakup 5W1H. Pada subbagian selanjutnya, peneliti akan menjabarkan aspek-aspek tersebut berdasarkan hasil wawancara yang mendalama terhadap narasumber penelitian dan statistik deskriptif dari hasil kuesioner.

12. Intepretasi Hasil Penelitian

Manager HRD memegang peran yang cukup signifikan terutama dalam melihat turnover intention sesuai pembahasan dalam penelitian ini. Penelitian ini menemukan bahwa masa paling burnout dirasakan manager adalah ketika audit akhir tahun dan ketika terjadi selisih pendapat dengan rekan kerja. Manager HRD mengalami kesulitan karena sumber daya yang dimiliki tidak bisa mengimbangi tingginya permintaan laporan dan audit. Temuan pada penelitian terdahulu oleh Riza Kardiawan dan Budiono (2018) menyatakan bahwa sumber burnout pekerjaan di PT. Lotus Indah Textile Inudstries adalah karena perusahaan kerap mempersulit pemberian izin cuti bagi karyawan dan didapati kurangnya perhatian dari departemen Human Resource And General Affair (HRGA). Beban kerja yang cukup banyak menuntut Manager HRD harus mampu melaksanakan peran dan fungsinya secara maksimal untuk bisa mendukung kinerja karyawan yang aman dan nyaman.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada 2 kendala yang menjadi permasalahan Manajer HRD ketika audit laporan akhir tahun yaitu masalah komplain, kebijakan dan adanya tuntutan atasan kepada Manager HRD. Studi oleh Mikhriani (2016) juga membahas masalah ini, menemukan bahwa kelelahan memiliki pengaruh terhadap keinginan untuk meninggalkan karyawan. Selain itu, penelitian Lestari dan Diana (2022) menemukan bahwa kelelahan memiliki pengaruh positif terhadap keinginan untuk meninggalkan karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Ekawati dan Hadianti (2021), yang menemukan bahwa kelelahan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel keinginan untuk meninggalkan karyawan.

Burnout Manager HRD terkait kendala ketidaktelitian staff dalam menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP). Kelalaian tersebut juga kerap membuat lelah karena pada akhirnya, segala keputusan harus diambil oleh manager HRD dengan penuh dengan pertimbangan hati nurani serta data yang valid. Peran yang cukup berat yaitu menjadi penyambung informasi antara atasan (BOD) dan staff terutama dalam menghadapi kendala yang terjadi di lapangan demi terciptanya suasana kerja yang kondusif.

Analisis kualitatif menemukan bahwa dari hasil wawancara, partisipan mengungkapkan terkait perasaan atau emosi yang dirasakan selama menjadi karyawan PT X. Ekspresi burnout yang mengarah kepada kondisi emosional termasuk dalam dimensi emotional exhausted, dalam hal ini dipahami sebagai keterkurasan emosioanl dan fisik di dalam pekerjaan (DallÓra et al., 2020). Partisipan mengungkapkan reaksi emosional yang terjadi terhadap segala kesulitan selama audit laporan akhir tahun dalam bentuk marah, stres, dan lelah. Tampak bahwa ungkapan stress emosional cukup tinggi dirasakan partisipan. Apabila Stress ini terus berkepanjangangan dan harus dihadapi oleh karyawan di tempat kerjanya maka akan dapat menimbulkan Burnout (Ozbag & Ceyhun, 2014)

Tampak dalam penelitian yang diperoleh berdasarkan emotional exhausted manager HRD disebabkan tingginya tuntutan kepadanya terutama dalam rangka mengatasi burnout staff sedangkan manajer itu sendiri sedang merasakan burnout. Manajer HRD berusaha mengatasi permasalahan yang dirasakan staff namun kerap setiap masalah memiliki kapasitas yang berbeda-beda, terlebih cara mengatasi dan penyelesaian yang dilakukan sangat tergantung pada kondisi di lapangan.

Hal yang menarik dari penelitian ini adalah walaupun memiliki burnout, 1 (satu) partisipan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan sedangkan 2 (dua) partisipan memiliki niat keluar. Satu partisipan yang tidak memiliki niat meninggalkan perusahaan disebabkan oleh usia, kompensasi dan pesangon yang cukup menjanjikan.

Penelitian ini mengindentifikasi adanya strategi manajemen burnout yang telah diterapkan PT X untuk mengurangi turnover intention yaitu pemberian reward baik material maupun non material dan penguatan psikologis. Sharing berbagi satu kebaikan yang diterapkan salah satu instansi dalam penelitian ini, dirasakan lebih bersemangat.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Data Kuantitatif:
   a) Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap turnover intention, yang berarti meningkatnya kepuasan kerja akan meningkatkan niat karyawan untuk berpindah pekerjaan.
   b) Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap turnover intention, meskipun tidak sepenuhnya mengurangi niat karyawan untuk berpindah, namun dapat mengurangi intensitasnya.
   c) Burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention, di mana kelelahan fisik dan emosional meningkatkan keinginan untuk dari meninggalkan organisasi.
   d) Secara simultan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Burnout menjelaskan 76% variabilitas turnover intention, sementara 24% dipengaruhi oleh faktor lain.
2. Data Kualitatif:
   a) Burnout menjadi faktor dominan dalam meningkatkan turnover intention, terutama saat tuntutan kerja tinggi dan komunikasi antar divisi terbatas. Kondisi ini diperburuk oleh beban emosional dalam peran Manajer HRD.
   b) Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja juga memengaruhi turnover intention, meskipun tekanan kerja tetap menjadi pemicu utama. Beberapa karyawan tetap bertahan karena faktor usia dan keterikatan emosional dengan perusahaan.
   c) Manajemen Burnout yang diterapkan perusahaan, seperti pemberian reward dan dukungan psikologis, menunjukkan dampak positif. Namun, kebijakan SDM perlu lebih terintegrasi dan strategis.
   d) Penelitian mengimplikasikan pentingnya pencegahan burnout dengan pelatihan manajemen stres, evaluasi beban kerja, serta dukungan psikologis yang konsisten. Untuk mengurangi turnover intention, organisasi perlu memperkuat kepuasan kerja dan komitmen karyawan.

B. Saran

1. Meningkatkan Kepuasan Kerja: Perusahaan disarankan untuk meningkatkan kebijakan kesejahteraan karyawan, seperti insentif, kenaikan gaji, fasilitas yang lebih baik, serta mengurangi beban lembur untuk menciptakan keseimbangan kerja dan kehidupan.
2. Memperkuat Komitmen Organisasi: Perusahaan perlu menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan keterikatan emosional dengan menyediakan jalur karier yang jelas, pelatihan, dan penghargaan terhadap pencapaian karyawan.
3. Mengelola Burnout: Perusahaan harus mengidentifikasi penyebab burnout dan mengambil langkah preventif, seperti distribusi tugas yang merata, mengurangi beban kerja berlebihan, serta menyediakan dukungan mental dan program rekreasi.
4. Meningkatkan Komunikasi dan Dukungan Internal: Mendorong komunikasi terbuka dan kolaboratif antara karyawan untuk mengurangi tekanan kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
5. Penelitian Lanjutan: Disarankan untuk mengeksplorasi variabel lain yang

memengaruhi turnover intention, memperluas cakupan sampel dari berbagai sektor industri, serta menggunakan metode penelitian kualitatif atau mixed methods untuk mendalami pengalaman karyawan terkait keputusan mereka dalam bertahan atau meninggalkan perusahaan. Penelitian longitudinal juga bisa dilakukan untuk memantau perubahan dalam variabel-variabel tersebut seiring waktu.

DAFTAR RUJUKAN

Alkhraish, M. Y., Eivazzadeh, N., & Yesiltas, M. (2023). The impact of burnout on turnover intention among nurses: The mediating role of job satisfaction. *Hecettepe Journal of Health Administration, 26*(1), 1-28.

Ariawan, J., Akhmad Tarigan, B., Mardiah, A., Siahaan, F. S., & Parandy, L. M. (2023). Analysis of the influence of burnout, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention of electronic manufacturer employees in Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi), 9*(5), 2016–2020. https://doi.org/10.35870/jemsi.v9i5.1520

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99-120. https://doi.org/10.1177/014920639101700108

Budiono, R. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan burnout terhadap turnover intention (Studi pada PT. Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 6*(4). https://doi.org/10.26740/jim.v6n4

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications, Inc.

Damodar, N., Gujarati, D., & Porter, D. C. (2009). *Basic econometrics* (5th ed.). McGraw-Hill.

Farnham, D. (2010). *Human resource management in context: Strategy, insights, and solutions*.

Feng, J., Sang, W., Lei, Z., Qu, G., Li, X., Ferrier, A., Jiang, H., Pu, B., & Gan, Y. (2023). The impact of burnout on turnover intention among Chinese general practitioners: The mediating effect of job satisfaction and the moderating effect of professional identity. *International Journal of Social Psychiatry, 69*(3), 705-713. https://doi.org/10.1177/00207640221133939

Firdaus. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif dilengkapi analisis regresi IBM SPSS Statistics Version 26.0*. Doutplus Publisher.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Greer, C. R. (2021). *Strategic human resource management*. Pearson Custom Publishing.

Hatauruk, S., & Bachtiar. (2022). *Metodologi penelitian untuk ilmu sosial humaniora dengan pendekatan kuantitatif: Proposal, kegiatan penelitian, laporan penelitian*. Penerbit Salemba Empat.

Hendryadi, & Suryani. (2015). *Metode riset kuantitatif: Teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi Islam* (Edisi pertama). PT. Fajar Interpratama Mandiri.

Ishaka, M., Adilansyah, A., Wahyuli, S., & Haeril. (2024). *Etika administrasi publik*. PT Media Penerbit Indonesia.

Kardiawan, R., & Budiono. (2018). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja dan burnout terhadap turnover intention pada PT Lotus Indah Textile Industries Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen, 6*(4), 401–408.

Kusumamstuti, dkk. (2024). *Metode penelitian kuantitatif*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.

Nasarudin, dkk. (2024). *Metode penelitian kombinasi (mixed method)*. CV. Gita Lentera.

Nasution, M. I. (2017). Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap turnover intention medical representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen, 7*(3), 407-428.

Prasetia, I. (2022). *Metodologi penelitian-pendekatan teori dan praktik*. UMSU Press.

Sarosa, S. (2021). *Analisa data penelitian kualitatif*. PT Kanisius.

Sartika, D. (2014). Pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap keinginan karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi (Studi kasus di CV. Putra Tama Jaya). *Management Analysis Journal*, ISSN 2252-6552.

Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja* (Cetakan pertama). PT. Rineka Cipta.

Syahronica, G., & Ruhana, M. S. H. I. (2015). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap turnover intention (Studi pada karyawan Departemen Dunia Fantasi PT Pembangunan Jaya Ancol, Tbk). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 20*(1).

Suryani, & Hendryadi. (2015). *Metode riset kuantitatif*. PT Fakar Interpratama Mandiri.

Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology, 46*, 259-293. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1993.tb00874.x

Toly, A. A. (2001). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi turnover intentions pada staf kantor akuntan publik. *Journal Akuntansi & Keuangan, 3*(2), 102-125. https://doi.org/10.9744/jak.3.2.pp.%2010 2-125

Tondok, M. S., & Andarika, R. (2004). Hubungan antara persepsi gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dengan kepuasan kerja karyawan. *Journal Psyche*, 38-39.

Wright, P., & McMahan, G. (2011). Exploring human capital: Putting "human" back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal, 21*, 93-104. https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00165

Xing, M., Aigbagun, O., & Jiang, L. Q. (2022). The influence of employability, work motivation and job satisfaction on the turnover intention of higher vocational graduates in Shandong, China. *International Journal of Academic Research in Economics & Management Sciences: Open Access Journal, 11*(1). http://dx.doi.org/10.6007/IJAREMS/v11-i1/12147

Zeffane, R. (1994). Understanding employee turnover: The need for a contingency approach. *International Journal of Manpower*. https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437729410074182/full/Html