

**HALAMAN PERSETUJUAN**

**PENGARUH BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT MUSTIKA KARYA SEJATI**

Disusun oleh:

Titok Subiyanto  
NIM. 20402300337

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat  
diajukan kehadapansidang panitia ujian Tesis Program  
Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 9 Desember 2024  
Pembimbing



Dr. H. Asyhari, SE, MM  
NIK. 210491022

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT MUSTIKA KARYA SEJATI**

**Disusun oleh:**

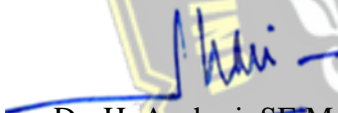
**Titok Subiyanto  
NIM. 20402300337**

Telah dipertahankan pengujian  
Pada tanggal, 9 Desember 2024

**Susunan Dewan Penguji**


**Pembimbing**

**Penguji I**

  
Dr. H. Asyhari, SE, M.M.  
NIK. 210491022

  
Dr. Sri Hartono, SE, M.Si  
NIK. 210495037

**Penguji II**

  
Dr. Budhi Cahyono, SE, M.Si  
NIK. 210492030

Penelitian tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen  
Tanggal, Desember 2024

**Ketua Program Studi Magister Manajemen**

  
Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si.  
NIK 210491028

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Titok Subiyanto  
NIM : 20402300337  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Menyatakan bahwa tesis dengan judul :

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

**PENGARUH BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP  
TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING PADA PT MUSTIKA KARYA SEJATI**

merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika akademik dalam laporan penelitian ini.

Pembimbing

Semarang, Desember 2024



Dr. H. Asyhari, S.E., M.M.  
NIK. 210491022



Titok Subiyanto  
NIM. 20402300377

## LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Titok Subiyanto  
NIM : 20402300337  
Program Studi : Magister Manajemen  
Fakultas : Fakultas Ekonomi  
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung Semarang


Menyatakan bahwa tesis dengan judul :  
Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

### **PENGARUH BURNOUT DAN WORK LIFE BALANCE TERHADAP TURNOVER INTENTION DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MUSTIKA KARYA SEJATI**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung Semarang serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila di kemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semarang, Desember 2024

  
**Titok Subiyanto**  
**NIM.20402300377**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara *burnout* dan *work life balance* terhadap kepuasan kerja melalui *turnover intention*. Populasi pada penelitian ini adalah Karyawan PT Mustika Karya Sejati. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 176 Karyawan PT Mustika Karya Sejati. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *non probability sampling*, dengan teknik Purposive sampling dengan jumlah 176 sampel Karyawan PT Mustika Karya Sejati. Penelitian ini menggunakan Teknik analisis *partial least square* (PLS) dan alat analisis *smart PLS*. Temuan dari hasil penelitian ini adalah *burnout* berpengaruh Positif signifikan terhadap *turnover intention* Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *work life balance* berpengaruh Positif tidak signifikan terhadap *turnover intention*, maka semakin tinggi *work life balance* dapat memberikan pengaruh terhadap *turnover intention* Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *Work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *Work life balance* dapat memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mustika Karya Sejati. *Burnout* berpengaruh negative atau tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Maka dapat dikatakan bahwa semakin tinggi penerapan *Burnout* pada suatu instansi tidak meningkatkan tingginya Kepuasan Kerja para Karyawan PT Mustika Karya Sejati. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci :** Burnout, Work life balance, Kepuasan kerja , Turnover intention

## ABSTRACT

This research aims to examine the influence of burnout and work life balance on job satisfaction through turnover intention. The population in this study were employees of PT Mustika Karya Sejati. The population in this study was 176 employees of PT Mustika Karya Sejati. The sampling technique in this research was non-probability sampling, with a purposive sampling technique with a total of 176 samples of PT Mustika Karya Sejati employees. This research uses partial least squares (PLS) analysis techniques and smart PLS analysis tools. The findings from the results of this research are that burnout has a significant positive effect on the turnover intention of PT Mustika Karya Sejati employees. work life balance has a positive but not significant effect on turnover intention, so the higher the work life balance can have an influence on the turnover intention of PT Mustika Karya Sejati employees. Work life balance has a positive and significant effect on job satisfaction. So it can be said that the higher the work life balance can have an influence on the job satisfaction of PT Mustika Karya Sejati employees. Burnout has a negative or insignificant effect on job satisfaction. So it can be said that the higher the application of Burnout in an agency does not increase the high Job Satisfaction of PT Mustika Karya Sejati Employees. Job satisfaction has no effect on turnover intention.

Keywords: Burnout, Work life balance, Job Satisfaction, Turnover intention

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat karunia dan hidayah-Nya, sehingga Tesis ini dapat selesai dengan baik. Tesis ini dimaksudkan untuk memenuhi persyaratan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pasca Sarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang, disamping manfaat yang mungkin dapat disumbangkan dari hasil penelitian ini kepada semua pihak yang berkepentingan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam pengungkapan, penyajian dan pemilihan kata-kata maupun pembahasan materi tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh sebab itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritik dari semua pihak guna perbaikan tesis ini. Banyak pihak yang telah dengan tulus ikhlas memberikan bantuan, oleh karena itu pada kesempatan ini, perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih disertai penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

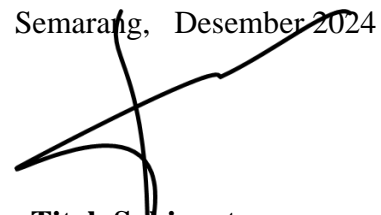
1. Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE,M.Si selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Dr. H. Asyhari SE MM selaku dosen pembimbing yang telah mencurahkan perhatian dan tenaga serta dorongan kepada penulis sehingga selesainya tesis ini.
3. Bapak dan Ibu staf pengajar Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmunya melalui kegiatan pembelajaran.



4. Seluruh staf administrasi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang, yang telah banyak membantu dan mempermudah penulis dalam menyelesaikan studi di Magister Manajemen Universitas Sultan Agung.
5. Suami tercinta Syahrul Ramadhan, kedua Orang Tua, anak – anak Syauqia dan Rumi , serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan dorongan dan doa untuk menyelesaikan cita-cita mulia ini.
6. Teman-teman seperjuangan Magister Management Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah berpartisipasi dan memberi dorongan dalam penyusunan tesis ini.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menempuh pendidikan di Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Semoga Allah SWT berkenan membalas semua kebaikan Bapak/ibu/Saudara/i dan teman-teman sekalian dan penelitian ini dapat bermanfaat bagi orang lain.

Semarang, Desember 2024



**Titok Subiyanto**  
**NIM.20402300377**

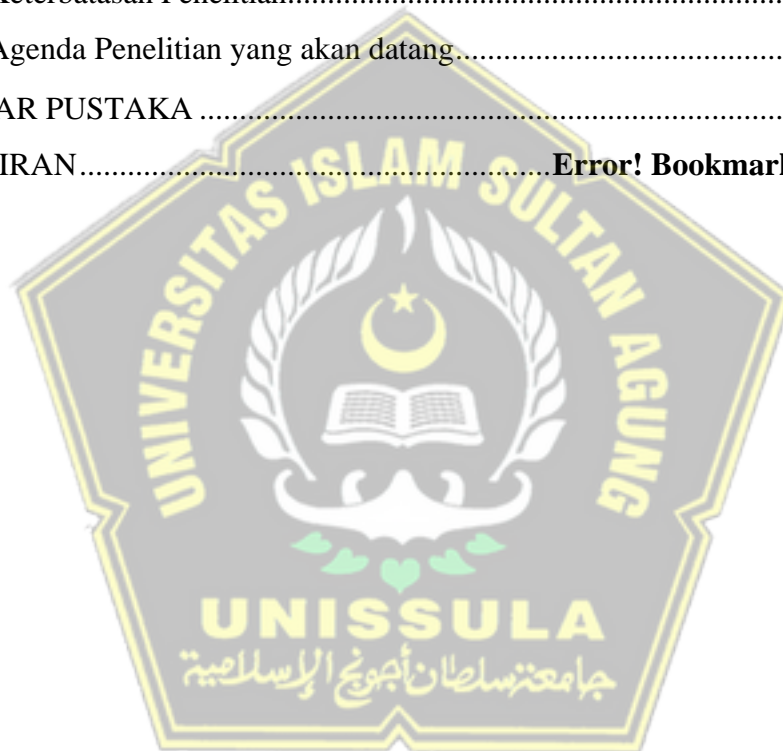


## DAFTAR ISI

PENELITIAN UNTUK TESIS.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
HALAMAN PENGESAHAN.....	3
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	4
LEMBAR PERNYATAAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH.....	5
ABSTRAK .....	6
KATA PENGANTAR .....	8
DAFTAR ISI.....	10
DAFTAR TABEL.....	13
DAFTAR GAMBAR .....	14
DAFTAR LAMPIRAN.....	15
BAB I PENDAHULUAN.....	33
1.1 Latar Belakang Masalah.....	33
1.2 Rumusan Masalah.....	21
1.3 Tujuan Penelitian.....	38
1.4 Manfaat Penelitian.....	38
BAB II KAJIAN TEORI.....	40
2.1.1 Turnover Intention .....	40
2.1.2 Burnout.....	41
2.1.3 Work life balance .....	46
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	52
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	40
2.2.1 Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention.....	57
2.2.2 Pengaruh Work life balance Terhadap Turnover Intention .....	44
2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention .....	63
2.2.4 Pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja .....	64
2.2.5 Pengaruh Work life balance Terhadap Kepuasan Kerja.....	65
2.3 Kerangka Penelitian.....	51

BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	52
3.1 Jenis Penelitian .....	69
3.2 Populasi dan Sampel .....	52
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	53
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	53
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	72
3.6 Skala Pengukuran Variabel .....	73
3.7 Metode Pengolahan Data.....	75
3.7.1 Metode Penyajian Data.....	60
3.7.2 Analisis Statistik Data.....	60
3.7.3 Analisis Outer Model.....	60
3.7.4 Analisis Inner Model .....	62
3.7.5 Penguji Hipotesis .....	64
BAB IV HASIL .....	85
PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	85
4.1 Deskripsi Obyek Penelitian .....	85
4.1.1 Gambaran Umum Responden.....	85
4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel .....	86
4.2 Hasil Penelitian.....	74
4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model).....	74
4.2.2 Hasil Inner Model .....	94
4.2.3 Indirect Effect .....	96
4.2.4 Pengujian Hipotesis .....	80
4.2.5 R Square .....	82
4.3 Pembahasan .....	83
4.3.1 Pengaruh BORNOUT terhadap <i>TURNOVER INTENTION</i> .....	83
4.3.2 Pengaruh WORK LIFE BALANCE terhadap <i>TURNOVER INTENTION</i> .....	84

4.3.3 Pengaruh BORNOUT terhadap KEPUASAN KERJA .....	86
4.3.4 Pengaruh WORK LIFE BALANCE terhadap KEPUASAN KERJA	104
4.3.5 Pengaruh KEPUASAN KERJA terhadap <i>TURNOVER INTENTION</i>	105
BAB V.....	91
PENUTUP.....	91
5.1 Kesimpulan.....	91
5.2 Implikasi Manajerial.....	91
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	92
5.4 Agenda Penelitian yang akan datang.....	93
DAFTAR PUSTAKA .....	25
LAMPIRAN.....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Karyawan Tetap yang Mengundurkan .....	36
Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	72
Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Variabel .....	74
Tabel 3. 3 Analisis Outer Model .....	77
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden .....	85
Tabel 4. 2 Nilai Indeks Variabel BURNOUT .....	87
Tabel 4. 3 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel WORK LIFE BALANCE .....	88
Tabel 4. 4 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel KEPUASAN KERJA .....	89
Tabel 4. 5 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel TURNOVER INTENTION .....	90
Tabel 4. 6 Uji Convergent Validity .....	91
Tabel 4. 7 Uji Discriminant Validity .....	92
Tabel 4. 8 Uji Composite Reliability .....	93
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Jalur Partial Least Square .....	94
Tabel 4. 10 Hasil Indirect Effect .....	96
Tabel 4. 11 Rangkuman Hasil R Square .....	99

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis ..... 68



## DAFTAR LAMPIRAN

### Tabulasi Data

#### BORNOUT

NO	BORNOUT			
	x1.1	x1.2	x1.3	x1.4
1	3	3	5	3
2	5	4	3	5
3	5	4	4	3
4	5	5	3	5
5	4	3	5	5
6	3	3	5	3
7	3	5	3	4
8	3	5	5	5
9	3	3	3	5
10	3	1	3	1
11	2	3	1	2
12	2	3	2	1
13	3	3	2	3
14	3	1	3	1
15	3	3	3	1
16	1	3	1	3
17	1	2	3	3
18	1	3	1	2
19	2	2	2	3
20	2	2	2	2
21	2	3	1	2
22	1	3	2	3
23	3	2	2	1
24	2	1	1	3
25	3	1	3	1
26	3	1	2	3
27	3	1	3	3
28	3	3	3	3
29	2	1	2	3
30	3	2	4	2
31	3	3	5	2
32	2	1	5	2
33	1	1	5	2
34	3	1	5	1
35	1	3	5	3
36	3	5	3	5
37	4	5	3	3
38	5	3	4	3
39	5	3	4	4
40	3	4	4	5

41	4	3	3	3
42	4	5	5	3
43	3	3	4	5
44	5	5	5	5
45	5	5	4	3
46	3	4	3	4
47	5	3	5	5
48	3	4	5	5
49	3	4	5	5
50	5	4	5	4
51	3	4	4	5
52	3	3	5	3
53	5	3	4	4
54	5	3	5	5
55	3	5	3	4
56	4	5	4	4
57	4	4	3	5
58	4	4	5	4
59	5	5	5	4
60	4	3	4	3
61	4	5	4	4
62	4	5	3	5
63	5	3	4	4
64	3	4	4	5
65	3	5	5	5
66	5	3	3	5
67	5	4	4	5
68	4	4	5	5
69	5	3	3	5
70	4	3	3	3
71	4	3	5	3
72	5	4	3	3
73	4	5	3	5
74	4	4	5	5
75	5	4	5	5
76	5	5	5	5
77	4	4	5	5
78	4	3	3	3
79	5	3	4	3
80	3	5	5	4
81	3	4	5	5
82	5	4	4	5
83	5	4	3	4
84	4	3	4	4
85	3	3	3	5
86	4	4	5	4
87	5	5	4	3
88	4	3	3	4



89	5	4	3	5
90	3	4	5	3
91	5	5	4	4
92	3	4	4	4
93	4	5	5	3
94	5	5	4	4
95	5	4	4	4
96	4	4	3	5
97	4	3	5	5
98	3	5	3	5
99	3	5	3	5
100	4	5	4	4
101	5	3	3	3
102	4	3	5	5
103	3	4	5	4
104	4	4	5	5
105	4	5	3	4
106	4	4	5	5
107	5	4	3	5
108	5	5	5	5
109	3	5	4	5
110	5	3	4	3
111	4	4	4	3
112	5	5	5	5
113	3	5	3	5
114	3	5	5	3
115	4	3	3	3
116	3	3	5	5
117	3	4	3	4
118	3	3	3	3
119	5	4	4	3
120	5	3	4	4
121	4	4	4	3
122	5	3	3	5
123	4	5	5	3
124	4	5	4	4
125	5	4	5	4
126	5	5	3	5
127	5	3	5	4
128	5	4	4	5
129	5	4	5	5
130	4	3	3	4
131	5	5	3	3
132	5	5	5	3
133	3	3	3	4
134	3	4	5	4
135	4	4	4	3
136	5	4	4	4

137	4	4	5	4
138	5	4	4	5
139	5	4	4	4
140	4	5	4	3
141	4	5	5	4
142	4	3	5	3
143	5	5	5	4
144	4	3	5	5
145	3	4	4	4
146	3	4	3	4
147	3	5	5	4
148	3	3	5	5
149	4	3	5	3
150	1	2	1	1
151	1	1	1	1
152	2	2	1	2
153	1	1	1	2
154	1	1	1	1
155	2	1	2	2
156	1	1	2	1
157	1	2	1	2
158	1	2	1	1
159	2	2	1	1
160	1	2	1	2
161	2	2	1	2
162	2	2	2	1
163	2	1	1	2
164	1	1	1	2
165	1	2	1	2
166	2	2	1	1
167	1	1	1	2
168	1	2	1	2
169	1	1	1	1
170	1	2	1	1
171	1	2	1	1
172	1	2	2	2
173	2	2	2	2
174	1	1	2	1
175	1	1	2	1
176	1	1	2	2

**WORK LIFE BALANCE**

NO	WORK LIFE BALANCE		
	x2.1	x2.2	x2.3
1	3	5	5
2	4	3	3

3	5	4	4
4	3	4	3
5	5	3	5
6	4	5	5
7	3	3	3
8	5	4	5
9	4	4	3
10	3	2	3
11	3	3	1
12	1	2	2
13	1	3	2
14	3	1	3
15	2	3	3
16	2	1	1
17	3	3	3
18	1	1	1
19	2	2	2
20	3	2	2
21	1	2	1
22	1	1	2
23	3	3	2
24	3	3	1
25	1	3	3
26	2	3	2
27	1	3	3
28	1	1	3
29	2	1	2
30	5	4	4
31	5	3	5
32	3	5	5
33	4	5	5
34	3	5	5
35	4	5	5
36	5	3	3
37	4	5	3
38	4	3	4
39	5	5	4
40	5	5	4
41	3	3	3
42	4	5	5
43	3	4	4
44	4	3	5
45	4	4	4
46	3	4	3
47	3	5	5
48	4	5	5
49	4	3	5
50	3	4	5
51	4	4	4
52	5	3	5
53	5	4	4
54	3	4	5
55	5	5	3

56	5	3	4
57	4	4	3
58	5	3	5
59	3	3	5
60	3	3	4
61	3	3	4
62	3	5	3
63	5	3	4
64	3	4	4
65	5	5	5
66	4	4	3
67	4	3	4
68	4	4	5
69	3	5	3
70	4	4	3
71	3	5	5
72	5	4	3
73	4	5	3
74	5	5	5
75	5	5	5
76	4	3	5
77	5	5	5
78	4	4	3
79	4	4	4
80	3	3	5
81	5	3	5
82	3	5	4
83	5	3	3
84	4	4	4
85	4	3	3
86	5	5	5
87	4	5	4
88	5	3	3
89	4	5	3
90	5	4	5
91	3	3	4
92	4	4	4
93	4	3	5
94	4	5	4
95	3	3	4
96	5	5	3
97	3	4	5
98	4	5	3
99	4	5	3
100	4	4	4
101	3	4	3
102	3	5	5
103	5	5	5
104	5	4	5
105	3	5	3
106	4	5	5
107	5	4	3
108	3	4	5

109	3	3	4
110	5	4	4
111	4	5	4
112	4	4	5
113	4	5	3
114	5	3	5
115	3	3	3
116	3	3	5
117	3	5	3
118	4	4	3
119	5	4	4
120	3	4	4
121	3	4	4
122	5	4	3
123	3	3	5
124	4	3	4
125	4	3	5
126	4	5	3
127	3	5	5
128	4	4	4
129	5	5	5
130	4	5	3
131	5	3	3
132	5	5	5
133	3	3	3
134	5	4	5
135	3	3	4
136	4	3	4
137	3	5	5
138	3	4	4
139	3	5	4
140	4	5	4
141	4	5	5
142	4	4	5
143	4	4	5
144	5	3	5
145	3	5	4
146	3	3	3
147	4	3	5
148	4	4	5
149	4	3	5
150	2	2	1
151	2	1	1
152	2	1	1
153	1	2	1
154	2	2	1
155	1	1	2
156	1	2	2
157	2	1	1
158	2	2	1
159	2	1	1
160	1	1	1
161	1	2	1

162	1	2	2
163	1	2	1
164	1	1	1
165	1	2	1
166	2	2	1
167	2	2	1
168	2	1	1
169	1	2	1
170	2	1	1
171	1	2	1
172	1	2	2
173	2	1	2
174	2	1	2
175	1	2	2
176	1	2	2

**TURNOVER INTENTION**

NO	TURNOVER INTENTION		
	y1.1	y1.2	y1.3
1	3	3	5
2	3	4	3
3	4	4	4
4	3	5	3
5	5	3	5
6	5	3	5
7	3	5	3
8	5	5	5
9	3	3	3
10	3	1	3
11	1	3	1
12	2	3	2
13	2	3	2
14	3	1	3
15	3	3	3
16	1	3	1
17	3	2	3
18	1	3	1
19	2	2	2
20	2	2	2
21	1	3	1
22	2	3	2
23	2	2	2
24	1	1	1
25	3	1	3
26	2	1	2
27	3	1	3
28	3	3	3
29	2	1	2
30	4	2	4
31	5	3	5

32	5	1	5
33	5	1	5
34	5	1	5
35	5	3	5
36	3	5	3
37	3	5	3
38	4	3	4
39	4	3	4
40	4	4	4
41	3	3	3
42	5	5	5
43	4	3	4
44	5	5	5
45	4	5	4
46	3	4	3
47	5	3	5
48	5	4	5
49	5	4	5
50	5	4	5
51	4	4	4
52	5	3	5
53	4	3	4
54	5	3	5
55	3	5	3
56	4	5	4
57	3	4	3
58	5	4	5
59	5	5	5
60	4	3	4
61	4	5	4
62	3	5	3
63	4	3	4
64	4	4	4
65	5	5	5
66	3	3	3
67	4	4	4
68	5	4	5
69	3	3	3
70	3	3	3
71	5	3	5
72	3	4	3
73	3	5	3
74	5	4	5
75	5	4	5
76	5	5	5
77	5	4	5
78	3	3	3
79	4	3	4
80	5	5	5
81	5	4	5
82	4	4	4
83	3	4	3
84	4	3	4



85	3	3	3
86	5	4	5
87	4	5	4
88	3	3	3
89	3	4	3
90	5	4	5
91	4	5	4
92	4	4	4
93	5	5	5
94	4	5	4
95	4	4	4
96	3	4	3
97	5	3	5
98	3	5	3
99	3	5	3
100	4	5	4
101	3	3	3
102	5	3	5
103	5	4	5
104	5	4	5
105	3	5	3
106	5	4	5
107	3	4	3
108	5	5	5
109	4	5	4
110	4	3	4
111	4	4	4
112	5	5	5
113	3	5	3
114	5	5	5
115	3	3	3
116	5	3	5
117	3	4	3
118	3	3	3
119	4	4	4
120	4	3	4
121	4	4	4
122	3	3	3
123	5	5	5
124	4	5	4
125	5	4	5
126	3	5	3
127	5	3	5
128	4	4	4
129	5	4	5
130	3	3	3
131	3	5	3
132	5	5	5
133	3	3	3
134	5	4	5
135	4	4	4
136	4	4	4
137	5	4	5

138	4	4	4
139	4	4	4
140	4	5	4
141	5	5	5
142	5	3	5
143	5	5	5
144	5	3	5
145	4	4	4
146	3	4	3
147	5	5	5
148	5	3	5
149	5	3	5
150	1	2	1
151	1	1	1
152	1	2	1
153	1	1	1
154	1	1	1
155	2	1	2
156	2	1	2
157	1	2	1
158	1	2	1
159	1	2	1
160	1	2	1
161	1	2	1
162	2	2	2
163	1	1	1
164	1	1	1
165	1	2	1
166	1	2	1
167	1	1	1
168	1	2	1
169	1	1	1
170	1	2	1
171	1	2	1
172	2	2	2
173	2	2	2
174	2	1	2
175	2	1	2
176	2	1	2

### KEPUASAN KERJA

NO	KEPUASAN KERJA				
	z1.1	z1.2	z1.3	z1.4	z1.5
1	3	3	5	3	4
2	3	4	3	5	4
3	4	5	4	4	5
4	3	3	4	5	3
5	5	5	3	4	3
6	5	4	5	5	3
7	3	3	3	5	5

8	5	5	4	3	4
9	3	4	4	4	3
10	3	3	2	1	1
11	1	3	3	2	2
12	2	1	2	1	2
13	2	1	3	1	2
14	3	3	1	1	3
15	3	2	3	1	3
16	1	2	1	3	2
17	3	3	3	1	3
18	1	1	1	1	3
19	2	2	2	3	3
20	2	3	2	1	2
21	1	1	2	2	3
22	2	1	1	2	1
23	2	3	3	2	1
24	1	3	3	3	1
25	3	1	3	3	1
26	2	2	3	1	3
27	3	1	3	3	3
28	3	1	1	1	2
29	2	2	1	1	2
30	4	5	4	3	5
31	5	5	3	4	3
32	5	3	5	5	3
33	5	4	5	4	5
34	5	3	5	3	4
35	5	4	5	3	4
36	3	5	3	4	4
37	3	4	5	3	3
38	4	4	3	3	3
39	4	5	5	4	5
40	4	5	5	5	4
41	3	3	3	3	4
42	5	4	5	3	3
43	4	3	4	3	3
44	5	4	3	3	3
45	4	4	4	4	5
46	3	3	4	4	3
47	5	3	5	3	4
48	5	4	5	5	3
49	5	4	3	5	3
50	5	3	4	3	4
51	4	4	4	4	4
52	5	5	3	4	5
53	4	5	4	4	5
54	5	3	4	3	4
55	3	5	5	3	5

56	4	5	3	3	4
57	3	4	4	5	4
58	5	5	3	3	4
59	5	3	3	3	3
60	4	3	3	3	5
61	4	3	3	3	3
62	3	3	5	5	3
63	4	5	3	4	4
64	4	3	4	3	5
65	5	5	5	5	4
66	3	4	4	4	3
67	4	4	3	5	5
68	5	4	4	5	4
69	3	3	5	4	4
70	3	4	4	4	3
71	5	3	5	4	3
72	3	5	4	5	5
73	3	4	5	4	4
74	5	5	5	4	3
75	5	5	5	3	5
76	5	4	3	4	5
77	5	5	5	3	4
78	3	4	4	3	5
79	4	4	4	4	5
80	5	3	3	3	4
81	5	5	3	5	5
82	4	3	5	4	4
83	3	5	3	5	4
84	4	4	4	5	4
85	3	4	3	3	4
86	5	5	5	5	4
87	4	4	5	4	3
88	3	5	3	4	5
89	3	4	5	5	3
90	5	5	4	3	3
91	4	3	3	5	5
92	4	4	4	4	4
93	5	4	3	5	4
94	4	4	5	4	4
95	4	3	3	3	4
96	3	5	5	4	3
97	5	3	4	4	5
98	3	4	5	3	3
99	3	4	5	5	5
100	4	4	4	3	3
101	3	3	4	3	4
102	5	3	5	3	5
103	5	5	5	4	5

104	5	5	4	5	3
105	3	3	5	5	3
106	5	4	5	3	3
107	3	5	4	3	4
108	5	3	4	5	5
109	4	3	3	4	4
110	4	5	4	4	4
111	4	4	5	3	4
112	5	4	4	5	3
113	3	4	5	4	4
114	5	5	3	3	4
115	3	3	3	4	4
116	5	3	3	3	4
117	3	3	5	3	4
118	3	4	4	5	5
119	4	5	4	5	4
120	4	3	4	3	5
121	4	3	4	4	5
122	3	5	4	5	4
123	5	3	3	3	3
124	4	4	3	4	3
125	5	4	3	5	5
126	3	4	5	3	5
127	5	3	5	3	5
128	4	4	4	4	4
129	5	5	5	3	4
130	3	4	5	4	5
131	3	5	3	5	4
132	5	5	5	5	4
133	3	3	3	5	5
134	5	5	4	4	4
135	4	3	3	5	3
136	4	4	3	4	5
137	5	3	5	4	5
138	4	3	4	4	5
139	4	3	5	5	4
140	4	4	5	5	3
141	5	4	5	5	3
142	5	4	4	4	4
143	5	4	4	4	5
144	5	5	3	5	4
145	4	3	5	4	4
146	3	3	3	3	4
147	5	4	3	4	4
148	5	4	4	5	4
149	5	4	3	4	5
150	1	2	2	1	1
151	1	2	1	1	1

152	1	2	1	2	2
153	1	1	2	1	1
154	1	2	2	1	2
155	2	1	1	1	2
156	2	1	2	1	1
157	1	2	1	2	2
158	1	2	2	1	1
159	1	2	1	1	1
160	1	1	1	1	1
161	1	1	2	1	2
162	2	1	2	1	1
163	1	1	2	1	1
164	1	1	1	1	1
165	1	1	2	1	1
166	1	2	2	1	2
167	1	2	2	1	2
168	1	2	1	2	2
169	1	1	2	1	1
170	1	2	1	1	1
171	1	1	2	2	2
172	2	1	2	1	2
173	2	2	1	1	1
174	2	2	1	1	2
175	2	1	2	2	1
176	2	1	2	1	2

### Lampiran Deskripsi Variabel

Indicators													
Name	No.	Type	Missings	Mean	Median	Scale min	Scale max	Observed min	Observed max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness	Cramér-von Mises p value
x1.1	1	MET	0	4.011	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.812	-1.490	-0.021	0.000
x1.2	2	MET	0	2.670	2.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.684	-1.483	0.545	0.000
x1.3	3	MET	0	1.519	2.000	1.000	4.000	1.000	4.000	0.619	1.884	0.912	0.000
x1.4	4	MET	0	3.949	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	0.919	-1.009	-0.208	0.000
x2.1	5	MET	0	3.352	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.266	-0.741	-0.434	0.000
x2.2	6	MET	0	3.449	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.260	-0.790	-0.399	0.000
x2.3	7	MET	0	3.466	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.365	-0.919	-0.482	0.000
z1.1	8	MET	0	3.455	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.360	-0.917	-0.470	0.000
z1.2	9	MET	0	3.352	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.266	-0.741	-0.434	0.000
z1.3	10	MET	0	3.449	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.260	-0.790	-0.399	0.000
z1.4	11	MET	0	3.278	3.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.368	-0.934	-0.434	0.000
z1.5	12	MET	0	3.409	4.000	1.000	5.000	1.000	5.000	1.254	-0.684	-0.499	0.000
y1.1	13	MET	0	4.045	4.000	3.000	5.000	3.000	5.000	0.796	-1.426	-0.082	0.000
y1.2	14	MET	0	1.950	2.000	1.000	3.000	1.000	3.000	0.793	-1.413	0.071	0.000
y1.3	15	MET	0	1.534	2.000	1.000	2.000	1.000	2.000	0.499	-2.004	-0.138	0.000

## Composite Reliability

Construct reliability and validity - Overview				
	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	
<b>Bornout</b>	0.867	0.876	0.909	
<b>Kepuasan Kerja</b>	0.905	0.911	0.930	
<b>Turnover Intention</b>	0.878	0.889	0.927	
<b>Work life balance</b>	0.849	0.857	0.908	

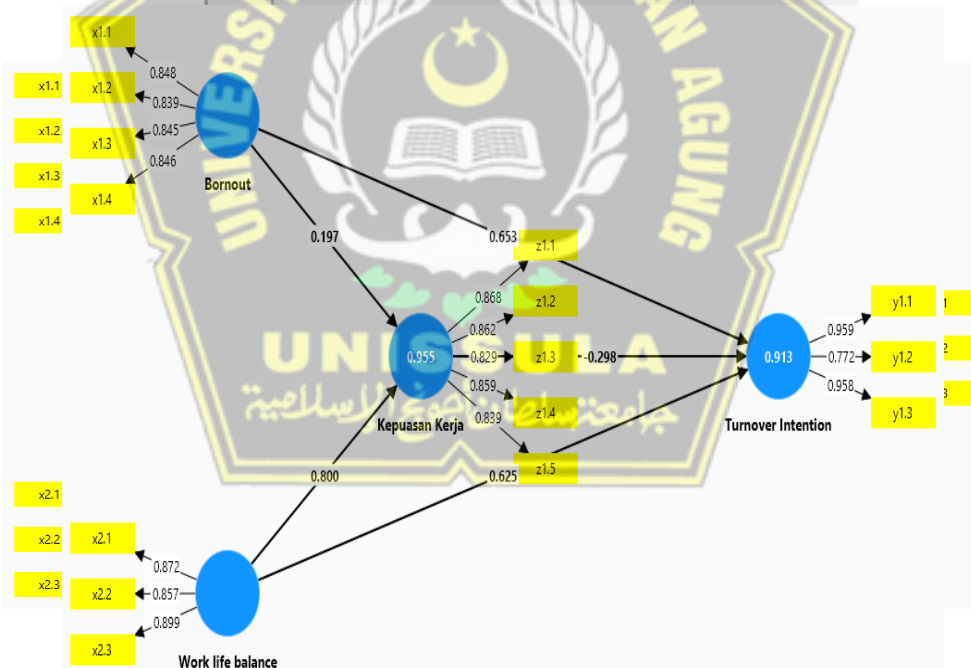
## R Square

Path coefficients - Mean, STDEV, T values, p values					
	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
<b>Bornout -&gt; Kepuasan Kerja</b>	-0.002	0.000	0.022	0.113	0.910
<b>Bornout -&gt; Turnover Intention</b>	-0.267	-0.285	0.122	2.184	0.029
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Turnover Intention</b>	-0.139	-0.208	0.535	0.259	0.795
<b>Work life balance -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.974	0.975	0.005	205.510	0.000
<b>Work life balance -&gt; Turnover Intention</b>	0.291	0.330	0.511	0.570	0.569



## Result for outer loadings

	Bornout	Kepuasan Kerja	Turnover Intention	Work life balance
x1.1	0.848			
x1.2	0.839			
x1.3	0.845			
x1.4	0.846			
x2.1				0.872
x2.2				0.857
x2.3				0.899
y1.1			0.959	
y1.2			0.772	
y1.3			0.958	
z1.1		0.868		
z1.2		0.862		
z1.3		0.829		
z1.4		0.859		
z1.5		0.839		





# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin kompetitif, maka dari itu sumber daya manusia (SDM) harus mempunyai knowledge, skill dan attitude yang mampu bersaing. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan aspek terpenting untuk menunjang dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2017). Ada beberapa cara yang bisa ditempuh untuk menekan angka turnover intention pada perusahaan yang telah diteliti oleh beberapa penelitian terdahulu tentang intensi turnover diantaranya komitmen tinggi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan (Kharismawati & Dewi, 2016), job insecurity (ketidakamanan kerja) bisa untuk menentukan tingginya tingkat turnover (Putra & Suana, 2016), menurunnya burnout juga akan menurunkan turnover intention (Fogarty et al., 2000; Jones et al. 2000; Almer dan Kaplan 2002; Utami dan Supriyadi 2013), dan turnover intention dapat diturunkan melalui penurunan burnout (Antara, Nursalam, & Di, 2013).

Faktor penyebab lain yang dapat mempengaruhi turnover intention adalah tingkat burnout yang tinggi, hal ini sejalan dengan penelitian Sintyadewi dan Dewi (2020:2323) bahwa dengan semakin tingginya burnout maka tingkat turnover intention akan semakin tinggi. Menurut Ibrahim (2019:69) burnout adalah sindrom psikologis yang berkepanjangan dan merupakan tanggapan atau respon terhadap stres dari interpersonal yang sudah kronis pada pekerjaan. Penelitian lainnya oleh Babakus, Yavas, dan Ashill (2011:20) menyatakan bahwa burnout sering terjadi

pada pekerja bagian pelayanan, dimana burnout adalah bentuk ketegangan psikologis dan antara lain menyebabkan hasil yang tidak diinginkan seperti berkurangnya kinerja pekerjaan, ketidakpuasan kerja, berkurangnya kepuasan pelanggan, rendahnya tingkat komitmen organisasi, dan peningkatan absensi dan sebagai faktor utama dari adanya niat karyawan dalam meninggalkan pekerjaannya.

Selain burnout ada juga hal lain yang mempunyai pengaruh terhadap turnover intention yaitu kepuasan kerja, dimana berdasarkan penelitian Ningtyas et al., (2020:1635) bahwa tingkat turnover intention dipengaruhi oleh kepuasan kerja, semakin rendah kepuasan kerja maka tingkat turnover intention semakin tinggi begitupun sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja tinggi maka akan mengurangi tingkat turnover intention. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting untuk perusahaan. Menurut Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Ketika seseorang bergabung dalam suatu organisasi sebagai seorang pekerja, ia membawa seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat, dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka hal itu akan mengurangi turnover intention karyawan kepada suatu perusahaan. Sebaliknya jika seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, maka turnover intention akan meningkat. Untuk mengurangi terjadinya turnover intention pada perusahaan maka perusahaan setidaknya meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan nya. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sifat dan prilakunya dalam bekerja

apakah peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sudah sesuai dengan nilai dirinya. Begitu pula sebaliknya apabila karyawan yang merasa belum puas pada kondisi pekerjaannya maupun peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan tidak sesuai dengan nilai dirinya, maka akan menuai ketidakpuasan kerja pada karyawan tersebut yang berdampak pula kepada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan atau turnover intention..

Faktor lain yang mempengaruhi turnover intention adalah work-life balance yang artinya Turnover intention merupakan keinginan yang tumbuh pada diri karyawan untuk tidak lagi bertahan pada sebuah perusahaan (Pantouw et al., 2022). Terjadinya turnover intention diindikasikan dengan beberapa hal, biasanya ditandai dengan tingkat absensi karyawan, menurunnya rasa tanggung jawab karyawan, karyawan malas bekerja, meningkatnya pelanggaran aturan yang berlaku, dan lain sebagainya. Fenomena turnover intention seperti ini memiliki dampak buruk bagi perusahaan karena berdampak pada kualitas dan kemampuan perusahaan untuk menggantikan karyawan yang keluar dari perusahaan, tentu hal ini membutuhkan waktu dan biaya (Isnaton & Riyanto, 2020). Adanya kasus turnover intention di perusahaan merupakan suatu indikasi bahwa perusahaan tersebut terdapat permasalahan yang harus segera diatasi oleh manajemen. Fenomena ini juga terjadi di PT Mustika Karya Sejati dimana terlihat dari observasi dan alasan pengunduran diri karyawan adalah faktor keluarga dan keinginan untuk meningkatkan kualitas kehidupan ekonomi. Menurut Kalliath dan Brough (2008) karyawan yang memiliki work-life balance dapat terhindar dari work-life conflict dan akan merasa lebih nyaman dalam bekerja. Hal ini dapat berdampak baik pada

peningkatan komitmen karyawan terhadap organisasi, sehingga menurunkan tingkat turnover intention. Beberapa studi penelitian mendukung bahwa work life balance memberikan dampak atau dapat berpengaruh terhadap turnover intention (Isnaton & Riyanto, 2020), (Barage & Sudarusman, 2022), (Rilantiana et al., 2022), dan (Sismawati & Lataruva, 2020). Disisi lain (Nurdin & Rohaeni, 2020), dan (Zamzamy et al., 2021) menunjukkan hasil dimana work life balance tidak dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap turnover intention.

**Tabel 1. 1 Data Karyawan Tetap yang Mengundurkan Diri di “PT. Mustika Karya Sejati”**

NO	TAHUN	JUMLAH KARYAWAN	JUMLAH KARYAWAN YANG MENGUNDURKAN DIRI	PROSENTASE (%)
1	2021	221	25	11 %
2	2022	196	20	10 %
3	2023	176	27	15 %

Sumber : Bagian Human Capital “PT. Mustika Karya Sejati”, 2024

Dari data diatas dapat diperoleh informasi bahwa dalam 3 (tiga) tahun terakhir jumlah karyawan yang keluar di atas 10%, hal ini menunjukkan bahwa tingkat turnover tinggi. Pendapat ini didukung oleh Roseman (1981) yang berpendapat bahwa jika annual turnover di dalam suatu perusahaan melebihi angka 10%, maka turnover di dalam perusahaan tersebut dapat di kategorikan tinggi. Hal ini menunjukkan terdapat penurunan produktivitas kerja karyawan dan peningkatan jumlah karyawan yang keluar. Mengingat bahwa karyawan merupakan faktor

penting penggerak perusahaan, maka banyaknya karyawan yang keluar akan berakibat pada kestabilan manajemen perusahaan.

Berdasar Survei awal yang dilakukan pada bulan Februari 2024 dengan menanyakan kepada karyawan yang sudah keluar dari “PT. Mustika Karya Sejati” melalui hubungan lewat sosial media dan telepon, sebagian besar dari karyawan yang sudah keluar memutuskan untuk keluar dari “PT. Mustika Karya Sejati” adalah tekanan dari atasan yang selalu menginginkan pekerjaan cepat terselesaikan tanpa dibalas dengan gaji yang memuaskan.. Mereka menganggap bahwa gaji yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang mereka terima. Alasan lain adalah karena mereka menginginkan karir yang lebih mapan. Mereka menginginkan karir yang bisa diandalkan untuk jangka panjang. Hubungan dengan supervisor juga menjadi salah satu alasan mereka untuk berpindah pekerjaan.

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana menurunkan turnover intention melalui burnout dan work life balance serta kepuasan kerja karyawan pada PT Mustika Karya Sejati di Provinsi DKI Jakarta.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi Turnover Intention dengan mengambil judul “Pengaruh Burnout dan Work life balance Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Mustika Karya Sejati Di Provinsi DKI Jakarta”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



1. Bagaimanakah pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention?
2. Bagaimana pengaruh Work life Balance Terhadap Turnover Intention?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention?
4. Bagaimana pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja ?
5. Bagaimana pengaruh Work life Balance Terhadap Kepuasan Kerja?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan penelitian yang dilakukan pada pegawai Polsek Cisarua tentang faktor yang mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia, maka tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention.
2. Untuk menguji pengaruh Work life Terhadap Turnover Intention.
3. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention.
4. Untuk menguji pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk menguji pengaruh Work life balance Terhadap Kepuasan Kerja.

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara teoritis
  1. Bagi penulis penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan di bidang manajemen sumber daya manusia dan teori pengambilan keputusan.
  2. Bagi pihak lain, penelitian ini dapat dijadikan acuan dan menambah pengetahuan untuk menyusun di bidang yang sama.

2. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan deskripsi dan input informasi Pengaruh Burnout Dan Work life balance Terhadap Turnover Intention Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Turnover Intention**

###### **a. Definisi *Turnover Intention***

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rismayanti, dkk (2018) *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela menurut pilihannya sendiri. *Turnover* mengarah pada kenyataan akhir yang dihadapi organisasi berupa jumlah karyawan yang meninggalkan organisasi pada periode waktu tertentu, sedangkan keinginan karyawan untuk berpindah mengacu pada hasil evaluasi individu mengenai kelanjutan hubungan dengan organisasi yang belum direalisasikan dalam tindakan pasti meninggalkan organisasi (Shobirin, dkk, 2016). *Turnover intention* adalah kecenderungan sikap atau tingkat dimana seorang karyawan memiliki kemungkinan untuk meninggalkan organisasi atau mengundurkan diri secara sukarela dari pekerjaannya (Meriandayani, dan Subudi, 2019).

###### **b. Pentingnya *Turnover Intention***

Dari beberapa pengertian *turnover intention* yang telah dijelaskan diatas, dapat disimpulkan menurut Iskandar, dkk (2015) bahwa *turnover intention* adalah kadar atau intensitas dari keinginan untuk keluar dari perusahaan, banyak alasan dan faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* ini dan diantaranya adalah keinginan untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. *Turnover intention*

pada karyawan dapat berdampak buruk pada organisasi apalagi jika berujung pada keputusan karyawan meninggalkan organisasi (Rismayanti, dkk , 2018).

**c. Indikator *Turnover Intention***

Indikator yang dipergunakan untuk mengetahui *turnover intention* dalam penelitian yang dilakukan oleh Dhananjaya, dan Dewi (2019), diantaranya:

1. Kecenderungan individu berpikir meninggalkan organisasi saat ini. Mencerminkan individu untuk berpikir keluar dari pekerjaan atau tetap berada di lingkungan pekerjaan. Diawali dengan ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, kemudian karyawan mulai berfikir untuk keluar dari tempat bekerja saat ini.
2. Kemungkinan individu mencari pekerjaan baru di tahun depan. Mencerminkan individu berkeinginan untuk mencari pekerjaan pada organisasi lain. Jika karyawan sudah mulai sering berpikir untuk keluar dari pekerjaannya, karyawan tersebut akan mencoba mencari pekerjaan diluar perusahaannya yang dirasa lebih baik.
3. Kemungkinan individu meninggalkan organisasi dalam beberapa bulan. Mencerminkan individu yang berniat untuk keluar. karyawan berniat untuk keluar apabila telah mendapatkan pekerjaan yang lebih baik dan nantinya akan diakhiri dengan keputusan karyawan tersebut untuk tetap tinggal atau keluar dari pekerjaannya.

**2.1.2 Burnout**

**a. Pengertian *Burnout***

Awal mulanya seseorang yang mendeskripsikan fenomena ini ialah

Freudenberger, seorang psikiater pada tahun 1974. Ia menolong orang-orang yang diketahuinya mengalami fenomena *burnout* karena terlalu intens bekerja, kelelahan dengan pekerjaannya yang mengorbankan banyak waktu, tenaga, dan pikiran mereka.

Parashakti dan Ekhsan (2022:368) menjelaskan *burnout* merupakan suatu bentuk kelelahan yang disebabkan karena seseorang bekerja terlalu intens, berdedikasi dan berkomitmen, bekerja terlalu banyak dan terlalu lama serta memandang kebutuhan dan keinginan mereka sebagai hal kedua. Menurut Ibrahim (2019:69) *burnout* adalah sindrom psikologis yang berkepanjangan dan merupakan tanggapan atau respon terhadap stres dari interpersonal yang sudah kronis pada pekerjaan. Sedangkan menurut Sundari dan Meria (2022:82) *burnout* adalah istilah yang menggambarkan seseorang yang mengalami stres berat karena suatu pekerjaan yang terlalu berat. Sehingga akan mengakibatkan menurunnya kinerja seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental.

Maslach dan Leiter (2016:351-357) berkata bahwa karyawan yang mengalami *burnout* akan berdampak negatif kepada rekan-rekan mereka, baik dengan menyebabkan konflik antar pribadi yang lebih besar dan dapat mengganggu tugas pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori menurut ahli di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa *burnout* sebagai suatu keadaan atau kondisi seseorang mengalami kelelahan secara fisik maupun psikis, penipisan emosional, dan kehilangan motivasi, serta komitmen yang diakibatkan tuntutan pada pekerjaannya berlangsung dalam jangka waktu yang lama.

## **b. Gejala *Burnout***

Orang-orang yang cenderung mengalami *burnout* adalah mereka yang bekerja pada bidang sosial atau pelayanan publik seperti yang dijelaskan Darmawan, Silviandari, dan Susilawati (2015:29) *burnout* adalah stres yang dialami individu dengan pekerjaan yang secara langsung berhadapan dengan manusia sebagai penerima pelayanan, dengan kata lain *burnout* lebih sering terjadi pada orang-orang yang bekerja pada bidang sosial atau pelayanan masyarakat.

*Burnout* dapat diketahui dari beberapa gejala yang dialami pekerja, menurut Darmawan, Silviandari, dan Susilawati (2015:29) gejala *burnout* adalah:

1. Berkurangnya selera humor (*diminished sense of humor*)
2. Mengabaikan waktu istirahat (*skipping rest and food breaks*)
3. Jam lembur meningkat tanpa libur (*increased overtime and no vacation*)
4. Meningkatnya keluhan fisik (*increased physical complaints*)
5. Menarik diri dari lingkungan sosial (*social withdrawal*)
6. Berubahnya kinerja dalam pekerjaan (*changed job performance*)
7. Mengonsumsi obat pribadi (*self medication*)
8. Perubahan dari dalam diri (*internal changed*)

## **c. Dampak-Dampak *Burnout***

Kaswan (2018:12) menjelaskan bahwa terdapat dampak-dampak yang disebabkan oleh *burnout*, sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan
  - a. Penurunan kuantitas dan kualitas kinerja karyawan
  - b. Menurunnya kepuasan kerja, serta produktivitas kerja karyawan

- c. Meningkatnya absen dan pergantian karyawan secara terus menerus (*turnover intention*)
  - d. Meningkatnya biaya perawatan kesehatan karyawan
2. Bagi Karyawan
- a. Adanya konsekuensi fisik berupa kesehatan yaitu meliputi sakit kepala, flu yang tidak kunjung sembuh, gangguan pada lambung, nyeri punggung, bahkan penyakit yang lebih serius berkaitan dengan masalah pada jantung.
  - b. Meningkatnya konsekuensi mental pada diri karyawan yang berupa dampak negatif seperti depresi, putus asa, selalu merasa gagal, mudah marah, sering melamun, dan takut untuk melakukan pekerjaan.
  - c. Meningkatnya risiko kecelakaan pada karyawan.

**d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Burnout***

Marisa dan Utami (2021:30) menjelaskan faktor yang dapat menyebabkan *burnout* yaitu:

1. Dukungan kerja
2. Beban kerja
3. Tuntutan pekerjaan
4. Usia
5. Jenis kelamin
6. Status pernikahan
7. Sikap dalam bekerja



Sedangkan menurut Patel (2014:22) *Burnout* dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) faktor demografik yang terdiri dari jenis kelamin, umur, pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan
- 2) faktor personal yang terdiri dari stress kerja, beban kerja, dan tipe kepribadian
- 3) faktor organisasi yang terdiri dari kondisi kerja dan dukungan sosial

#### **E. Dimensi dan Indikator *Burnout***

Menurut Greenberg dan Baron (2014:24) ada beberapa indikator *burnout*. Beberapa indikator tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam empat dimensi *burnout*, yaitu:

1. Kelelahan fisik (*physical exhaustion*)
2. Kelelahan fisik yang ditunjukkan dengan adanya kekurangan energi pada diri seseorang dengan merasa kelelahan dalam kurun waktu yang panjang, menunjukkan keluhan fisik seperti sakit kepala, dan lebih banyak melakukan kesalahan.
3. Kelelahan emosional (*emotional exhaustion*)

Kelelahan emosional yang ditunjukkan oleh gejala-gejala seperti depresi, perasaan tidak berdaya, dan merasa terperangkap dalam pekerjaan yang diekspresikan dengan sering merasa cemas dalam bekerja, mudah putus asa, merasa tersiksa dalam melaksanakan pekerjaan, mengalami kejenuhan dalam bekerja.

4. Kelelahan mental (*mental exhaustion*)



Kelelahan mental yang ditunjukkan oleh adanya sikap sinis terhadap orang lain, bersikap negatif terhadap orang lain, cenderung merugikan diri sendiri, pekerjaan dan organisasi, dan kehidupan pada keputusan yang umumnya diekspresikan dengan mudah curiga terhadap orang lain, menunjukkan sikap sinis terhadap orang lain, menunjukkan sikap agresif dalam bentuk perkataan dan perbuatan, menunjukkan sikap tidak peduli terhadap orang lain dan dengan sengaja menyakiti diri sendiri. Rendahnya prestasi diri (*low of personal accomplishment*)

Merupakan indikator dari rendahnya motivasi kerja dan penurunan rasa percaya diri. Seringkali kondisi ini terlihat pada kecenderungan dengan rendahnya prestasi yang dicapainya.

### **2.1.3 Work life balance**

Work life balance adalah konsep keseimbangan yang menggambarkan kemampuan individu untuk melaksanakan tugas pekerjaan sambil tetap memperhatikan kehidupan pribadi. Dari perspektif karyawan, ini melibatkan kemampuan individu mengelola peran ganda sebagai pekerja dan tanggung jawab terhadap kehidupan pribadi serta keluarga. Sebaliknya, perusahaan melihat work life balance sebagai tantangan dalam menciptakan budaya organisasi yang mendukung keseimbangan antara tugas pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan, sehingga dapat meningkatkan fokus dan kontribusi positif karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan (Wardani & Firmansyah, 2021).

Dalam konteks yang lebih luas, work life balance melibatkan keterkaitan antara tekad atau karir dengan aspek-aspek lain seperti kebahagiaan, waktu luang, keluarga, dan pengembangan spiritual. Konsep ini mencakup aktivitas di dalam

maupun di luar organisasi. Work life balance bisa diartikan sebagai pelaksanaan aktivitas pekerjaan yang terakumulasi, baik di dalam maupun di luar organisasi. Konsep ini juga mencakup pengelolaan yang efektif terhadap pekerjaan dan berbagai aktivitas penting lainnya, seperti keluarga, kegiatan komunitas, pekerjaan sukarela, pengembangan diri, wisata, dan rekreasi (Noviani, 2021).

Work life balance bisa diartikan sebagai keadaan di mana seorang pekerja mampu mengatur waktu dan energinya dengan seimbang antara pekerjaan, kebutuhan pribadi, rekreasi, dan kehidupan keluarga. Tujuan dari konsep ini adalah untuk mencegah konflik dalam kehidupan sehari-hari yang mungkin muncul ketika tuntutan pekerjaan bertentangan dengan kebutuhan pribadi atau kehidupan keluarga. Oleh karena itu, keseimbangan antara kerja dan kehidupan pribadi sangat penting untuk mempertahankan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

Lebih lanjut, work life balance merupakan hasil dari empat dimensi yang dapat diuraikan sebagai berikut (Wicaksana et al., 2020):

1. Work Interference with Personal Life Dimensi ini merujuk pada sejauh mana pekerjaan dapat menghambat kehidupan pribadi seseorang. Seperti tugas pekerjaan bisa membuat seseorang kesulitan mengatur waktu untuk aspek-aspek kehidupan pribadinya. Beberapa parameter atau indikator dalam dimensi ini meliputi:
  - a. Durasi kerja, sejauh mana waktu yang dihabiskan oleh seseorang atau karyawan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

- b. Waktu bersama keluarga, waktu yang dialokasikan individu untuk berinteraksi dengan anggota keluarganya; seringkali individu menghabiskan lebih banyak waktu di tempat kerja.
  - c. Waktu untuk kehidupan pribadi, periode waktu yang digunakan oleh individu untuk menikmati kehidupan pribadinya, termasuk hobi dan berkumpul dengan teman-temannya.
2. Personal Life Interference with Work Dimensi ini mengacu pada sejauh mana kehidupan pribadi individu bisa mengganggu kinerja pekerjaannya. Misalnya kendala dalam kehidupan pribadi bisa menghambat fokus dan kinerja individu di tempat kerja. Indikator dalam dimensi ini meliputi:
- a. Pengambilan keputusan, apakah kehidupan pribadi seseorang memengaruhi kemampuannya dalam membuat keputusan di tempat kerja atau dalam lingkup profesional.
  - b. Tanggung jawab terhadap keluarga, tanggung jawab keluarga, terutama dalam menghadapi konflik, bisa mempengaruhi pelaksanaan tugas pekerjaan.
  - c. Ketepatan waktu menyelesaikan tugas, kemampuan seseorang menyelesaikan tugas tepat waktu memberikan peluang bagi individu untuk mengalokasikan lebih banyak waktu luang untuk kehidupan pribadi atau keluarganya.
  - d. Beban kerja, beban kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat berdampak pada tingkat stres dan kemampuan individu dalam menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi.

3. Personal Life Enhancement of Work Dimensi ini berkaitan dengan sejauh mana kehidupan pribadi seseorang dapat meningkatkan kinerja individu dalam dunia kerja. Kebahagiaan dalam kehidupan pribadi, misalnya, dapat menciptakan suasana hati yang positif saat bekerja. Indikator pada dimensi ini meliputi:
  - a. Atmosfer di lingkungan kerja, keadaan dan suasana di tempat kerja yang dapat mempengaruhi kinerja individu saat bekerja.
  - b. Interaksi dengan atasan atau bawahan, kualitas hubungan yang positif dengan atasan atau bawahan berkontribusi pada kemampuan individu untuk mencapai kinerja yang optimal.
  - c. Kegiatan sosial di luar pekerjaan, interaksi sosial yang dimiliki oleh individu, yang dapat meningkatkan kinerjanya di tempat kerja.
4. Work Enhancement of Personal Life Dimensi ini mengacu pada sejauh mana pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kehidupan pribadi individu. Sebagai contoh, keterampilan yang diperoleh di tempat kerja bisa memberikan manfaat positif dalam kehidupan sehari-hari. Indikator dalam dimensi ini mencakup:
  - a. Penerapan pengetahuan dan keterampilan, sejauh mana pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari lingkungan kerja diintegrasikan ke dalam kehidupan pribadi sehari-hari.
  - b. Pelatihan, bagaimana pelatihan yang didapat di tempat kerja membantu dalam pengembangan individu di luar pekerjaan.

- c. Pengalaman kerja, cara pengalaman yang diperoleh dari pekerjaan dapat diaplikasikan untuk meningkatkan kualitas kehidupan pribadi, menciptakan dampak positif dalam pengembangan individu.

Ditinjau dari segi manfaat, manfaat work life balance bagi perusahaan mencakup berbagai aspek penting, di antaranya sebagai berikut (Yustini & Yuliza, 2021:70):

- 1) Menurunkan tingkat absensi dan keterlambatan karyawan Adanya work life balance, membuat karyawan lebih mampu untuk mengelola waktu dan tanggung jawab mereka, sehingga mengurangi tingkat ketidakhadiran dan keterlambatan di tempat kerja.
- 2) Memperbaiki produktivitas kerja dan citra organisasi Keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi bisa meningkatkan fokus dan efisiensi karyawan, yang pada gilirannya memperbaiki produktivitas. Selain itu, perusahaan yang mendukung keseimbangan ini biasanya memiliki citra positif di mata publik dan calon karyawan.
- 3) Meningkatkan tingkat komitmen dan loyalitas karyawan Karyawan yang merasa mendapatkan rasa perhatian dan dukungan dari perusahaan dalam menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih setia dan berkomitmen kepada perusahaan.
- 4) Meningkatkan nilai karyawan dan mempertahankan pelanggan Karyawan yang sejahtera dan puas dengan keseimbangan hidup mereka biasanya lebih termotivasi dan berkinerja baik, yang dapat meningkatkan nilai mereka bagi perusahaan. Hal ini juga berkontribusi pada kepuasan dan loyalitas pelanggan, karena pelayanan yang diberikan menjadi lebih baik.

- 5) Mengurangi tingkat pergantian karyawan dan biaya lembur Dengan work life balance yang baik, tingkat stres dan kelelahan karyawan berkurang, sehingga mengurangi keinginan untuk berpindah kerja. Hal ini juga membantu menekan biaya lembur karena karyawan lebih efisien dan mampu menyelesaikan pekerjaan mereka dalam waktu yang ditentukan.

Berdasarkan perspektif karyawan, work life balance memiliki sejumlah manfaat penting sebagai berikut (Yustini & Yuliza, 2021:70):

- 1) Peningkatan kepuasan di tempat kerja Karyawan yang dapat menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka merasa kebutuhan pribadi dan profesional mereka terpenuhi.
- 2) Meningkatnya keamanan pekerjaan (job security) Ketika perusahaan mendukung work life balance, karyawan merasa lebih aman dalam pekerjaan mereka, karena perusahaan menunjukkan komitmen terhadap kesejahteraan mereka. Hal ini juga meningkatkan perasaan stabilitas dan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan.
- 3) Peningkatan kontrol karyawan terhadap lingkungan kerja Work life balance memungkinkan karyawan memiliki lebih banyak kontrol dan fleksibilitas dalam mengatur waktu dan tugas mereka. Hal ini memberikan mereka kebebasan untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi mereka, meningkatkan otonomi dan penguasaan diri dalam pekerjaan.
- 4) Penurunan tingkat stres pekerjaan Dengan keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan mengalami penurunan tingkat



stres yang disebabkan oleh tekanan pekerjaan yang berlebihan. Ini membantu mereka merasa lebih rileks dan fokus saat bekerja.

- 5) Peningkatan kesehatan fisik dan mental Seiring berjalannya waktu, work life balance yang baik dapat berdampak positif pada kesehatan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang mampu mengelola waktu dengan baik untuk beristirahat, berolahraga, dan melakukan aktivitas yang menyenangkan cenderung memiliki kesehatan yang lebih baik dan lebih sedikit mengalami masalah kesehatan terkait stres.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

##### **Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Edy Sutrisno (2019:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Rosmaini dan Tanjung (2019:4) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Sedangkan menurut Devi dan Sintaasih (2016:7419) kepuasan kerja merupakan sesuatu yang tidak dapat diukur oleh pengamatan sendiri melainkan kepuasan kerja dapat diukur hanya dengan pendapat seseorang itu sendiri menyatakan bahwa puas atau tidaknya mereka terhadap pekerjaan yang mereka lakukan.

Kurniawan (2019:6) berkata bahwa kepuasan kerja sulit didefinisikan karena rasa puas itu bukan keadaan yang tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh

kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja. Lalu menurut Januartha dan Adnyani (2018:7809) Kepuasan kerja adalah bagaimana keadaan emosional yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan yang dialami oleh karyawan saat melakukan pekerjaannya dengan usahanya sendiri.

Dengan demikian, berdasarkan beberapa teori menurut ahli di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa kepuasan kerja atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, dan merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya.

#### **a. Teori Kepuasan Kerja**

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Wibowo (2017:415) menyatakan teori kepuasan kerja sebagai berikut:

- 1) *Two-Factor Theory*, merupakan teori kepuasan kerja yang menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Pada umumnya orang mengharapkan bahwa faktor tertentu memberikan kepuasan apabila tersedia dan menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak ada. Pada teori ini, ketidakpuasan dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas, pengawasan, dan hubungan dengan orang lain. Sebaliknya, kepuasan ditarik dari faktor yang terkait



dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi, dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator.

- 2) *Value Theory*, menurut konsep teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti yang diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas. *Value theory* memfokuskan pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan dalam pendekatan ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang. Implikasi teori ini mengundang perhatian pada aspek pekerjaan yang perlu diubah untuk mendapatkan kepuasan kerja.

#### **b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Wulansari dan Mulyadin (2022:529) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- 3) Faktor Psikologis, merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, bakat, keterampilan, ketentraman kerja, sikap kerja.
- 4) Faktor Sosial, merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis dan unit kerjanya.
- 5) Faktor Fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik

lingkungan kerja dan karyawan yang meliputi jenis pekerjaan, waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang suhu dan lain-lain.

- 6) Faktor Kompensasi Finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan karyawan yang meliputi gaji, jaminan sosial, tunjangan dan promosi.

Sedangkan menurut Wolo, Trisnawati, dan Widaya (2017:26) Kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- 1) Gaji
- 2) Kepuasan Promosi
- 3) Kepuasan Supervisi
- 4) Kepuasan Rekan Sekerja
- 5) Kepuasan Pekerjaan

### **C. Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins et al., (2018:79) kepuasan kerja memiliki lima dimensi dan indikator yaitu:

- 7) Pekerjaan itu sendiri (*work it self*), yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan. Pada dimensi ini indikator berupa pekerjaan diberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- 8) Gaji/upah (*pay*), yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan

layak. Pada dimensi ini indikator berupa jumlah yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan dan rasa keadilan yang diberikan perusahaan sesuai dengan beban pekerjaan.

- 9) Kesempatan promosi (*promotion*), yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan. Pada dimensi ini indikator berupa memiliki peluang untuk mendapatkan promosi, adanya rasa keadilan untuk mendapatkan promosi, dan memiliki peluang untuk memperluas keahlian.
- 10) Pengawasan (*supervision*), yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pada dimensi ini indikator berupa atasan mampu memberikan keadilan dalam penugasan manajerial, atasan mampu memberikan penugasan manajerial berdasarkan kompetensi dan atasan mampu memberikan keadilan dalam mengambil keputusan terkait pekerjaan.
- 11) Rekan kerja (*workers*), yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan nasihat, dan bantuan pada anggota individu. Pada dimensi ini indicator rekan kerja yang kompeten dan menyenangkan.

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah serta kerangka pemikiran, maka dapat disusun hipotesis-hipotesis sebagai berikut:

### 2.2.1 Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention

Burnout terjadi akibat adanya ketidaksesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya. Ketika adanya ketidaksesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya akan dapat mempengaruhi performa kerja. Selain itu burnout dapat dipengaruhi oleh stres yang berlebihan yang sudah terakumulasi akibat tuntutan pekerjaan dalam waktu yang lama (Maslach et al., 2001). Hamama (2012) menyebutkan faktor yang menyebabkan terjadinya burnout yaitu: 1. Faktor Eksternal (Lingkungan kerja) a. Berhadapan dengan publik Pekerjaan yang melibatkan interaksi sosial dengan publik akan sangat melelahkan. Pekerjaan tersebut akan membutuhkan banyak energi karena diharuskan bersabar dalam menghadapi masalah yang timbul saat melayani publik. Dalam melayani publik karyawan harus aktif menjelaskan permintaan dan harapan publik dengan sabar dan harus menunjukkan keahlian sosial yang tepat tanpa menghiraukan perasaan diri sendiri. b. Konflik peran Terdapat dua konflik yang dapat mempengaruhi burnout pada karyawan. Yang pertama konflik individu dengan pekerjaannya, yaitu ketidaksesuaian individu dengan pekerjaan. Kedua, konflik antara nilai-nilai yang dimiliki individu dengan tuntutan pekerjaannya. c. Peran yang ambigu Ambiguitas peran merupakan ketidakjelasan mengenai harapan pekerjaan dan tanggung jawab. Ambiguitas peran diidentifikasi sebagai faktor utama penyebab kelelahan. Beban kerja yang berlebihan Terlalu panjangnya jam kerja, terlalu banyak tanggung jawab yang harus dikerjakan diidentifikasi sebagai faktor yang menyebabkan burnout. Stres akan meningkat Ketika seseorang gelisah dengan tenggang waktu pekerjaannya. Stres yang terus meningkat dapat memicu timbulnya burnout. 2.

Faktor Internal (Pribadi) a. Perfeksionis Perfeksionis merupakan seseorang yang ingin mengerjakan sesuatu dengan sempurna. Kebutuhan untuk selalu sempurna ini akan membuat seseorang memikirkan ekspektasi yang tidak realistis. Hal inilah yang akan mengakibatkan frustrasi sehingga seseorang akan mengalami burnout. b. Kurangnya dukungan Kurangnya dukungan dari rekan kerja, keluarga dan teman akan menyebabkan burnout pada seseorang. Seseorang yang menarik dirinya dari kehidupan sosial akan cenderung mengalami burnout. Sebaliknya seseorang yang memiliki banyak dukungan dan kesempatan dari sekelilingnya akan mengurangi kemungkinan munculnya burnout. 3.Faktor Demografis a. Jenis kelamin Jenis kelamin dapat mempengaruhi seseorang dalam menghadapi masalah di tempat kerja. hal ini terjadi karena pria dan wanita dibesarkan dengan cara yang berbeda. Pria diajarkan untuk bertindak tegas dan berani sedangkan Wanita diajarkan untuk selalu penuh kelembutan dan kasih sayang. Tuntutan pekerjaan yang harus memaksa mereka bersifat maskulin atau feminim menyebabkan mereka mengalami tekanan. Pekerja yang tidak dapat mengatasi tekanan tersebut akan mudah terkena burnout. b. Usia Usia mempengaruhi burnout pada karyawan. Karyawan dengan usia yang lebih muda akan rentan mengalami burnout dibandingkan dengan usia yang lebih tua. Hal ini dikarenakan karyawan yang berusia lebih muda masih mengalami proses adaptasi dengan pekerjaan dan lingkungan kerja sehingga proses ini merupakan salah satu penyebab terjadinya burnout. Sedangkan semakin bertambahnya usia maka karyawan akan lebih stabil, lebih matang dan lebih teguh, memiliki pandangan yang realistis dan tentunya memiliki lebih banyak pengalaman dalam bekerja sehingga resiko mengalami

burnout lebih rendah (Sari, 2015). c. Pendidikan Menurut Maslach (1992) pendidikan tinggi cenderung rentan terhadap burnout dibandingkan tidak berpendidikan tinggi. Karyawan yang berpendidikan tinggi memiliki harapan atau aspirasi yang tinggi sehingga apabila dihadapkan pada realitas bahwa terjadi kesenjangan antara aspirasi dengan kenyataan maka muncul kegelisahan dan kekecewaan yang dapat menimbulkan burnout (Sari, 2015).

Dampak burnout memiliki konsekuensi yang sangat negatif baik mempengaruhi kesehatan fisik maupun kesehatan mental seseorang. Karyawan yang mengalami burnout cenderung bersikap apatis dan malas dalam menyelesaikan tugas sehingga berdampak pada penurunan produktivitas kerja. Maslach (2001) mengungkapkan bahwa burnout berdampak bagi individu, orang lain dan organisasi. a. Dampak bagi individu terlihat dengan adanya gangguan fisik seperti sulit tidur, rentan terhadap penyakit, munculnya gangguan psikosomatik. Selain itu burnout juga terlihat adanya gangguan psikologis yang meliputi penilaian buruk terhadap diri sendiri yang dapat menyebabkan terjadinya depresi pada individu. b. Dampak burnout terhadap orang lain yaitu karyawan cenderung untuk menghindari sesama rekan kerja. pada kondisi ini akan sulit untuk bersosialisasi pada orang lain sehingga akan menghambat operasional pekerjaan. c. Dampak burnout pada organisasi yaitu meningkatkan frekuensi tidak masuk kerja, niat untuk berhenti dari pekerjaan, sehingga akan berpengaruh pada efektivitas dan efisiensi kerja pada organisasi.

Hal ini terlihat dalam penelitian (Oktaviani Purba, Nenny Ika Putri Simarmata, 2023) yang menjelaskan bahwa burnout terhadap turnover intention karyawan pabrik di Kota Medan. Pengaruh yang diberikan oleh variabel burnout terhadap



variabel turnover intention bersifat positif, artinya semakin tinggi skor burnout pada karyawan maka turnover intention karyawan akan semakin tinggi. Adapun penelitian lain (Nurul Ulfa Sari Dewi, 2023) yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Bank Negara Indonesia (BNI) Cabang Ternate. Sehingga burnout mampu menimbulkan perilaku turnover intention pada karyawan. Ini berarti apabila burnout yang terjadi pada karyawan tinggi maka akan meningkatkan turnover intention pada karyawan. Hal ini berkaitan dengan jam bekerja perbankan yang melebihi batas operasional perusahaan, sehingga pekerjaan yang dilakukan secara berkala dengan waktu yang cukup lama akan mengakibatkan seseorang merasakan jenuh dalam bekerja, serta kejenuhan dalam bekerja sangat berpotensi mengakibatkan karyawan. *Burnout* sebagai keadaan lelah atau frustrasi yang disebabkan terhalangnya pencapaian sehingga muncul perubahan sikap dan perilaku yang menyebabkan seseorang menarik diri secara psikologis dari pekerjaannya, biasanya seseorang menjadi cenderung menjaga jarak dengan klien atau bersikap sinis. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

**H1:** Burnout Berpengaruh Positif Terhadap Turnover Intention

### **2.2.2 Pengaruh Work life balance Terhadap Turnover Intention**

PT Mustika Karya Sejati, seperti banyak perusahaan lain, menghadapi tantangan dalam menjaga retensi karyawan. Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan atau keluar dari perusahaan adalah work-life balance, yaitu kemampuan karyawan untuk menyeimbangkan

waktu dan energi antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Work-life balance dapat diartikan sebagai suatu kondisi dimana seseorang mampu melakukan tugas yang ada pada pekerjaannya dan di satu sisi melakukan tanggung jawab di luar pekerjaan (Uba, 2012). Work-life balance menjadi semakin penting dalam lingkungan kerja modern, terutama bagi karyawan yang memiliki tanggung jawab keluarga atau komitmen personal lainnya. Penelitian ini berfokus pada hubungan antara work-life balance dengan turnover intention atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Hipotesis kedua yang diangkat adalah bahwa work-life balance yang baik dapat menurunkan turnover intention karyawan. Ketika karyawan merasa memiliki keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan dan jarang berpikir untuk mencari pekerjaan lain. Hal ini sejalan dengan teori kesejahteraan kerja yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan dalam kehidupan pribadi akan memiliki kepuasan lebih dalam pekerjaan, yang pada gilirannya menurunkan niat untuk keluar dari perusahaan. Oleh karena itu, hipotesis ini menekankan pentingnya perusahaan untuk mendukung keseimbangan ini sebagai salah satu cara untuk mempertahankan karyawan.

Penelitian yang dilakukan Fayyazi dan Aslani (2015) menemukan bahwa work-life balance memiliki hubungan negatif dengan turnover intention. Karyawan akan memiliki keinginan yang rendah untuk keluar dari perusahaan jika ia merasakan keseimbangan antara pekerjaan dan nonkerja. Ketika karyawan mengalami ketidakseimbangan dalam aspek kehidupan dan kerja, maka ia akan



cenderung untuk berhenti dari pekerjaan tersebut dan mencari pekerjaan lain yang dapat menyediakan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadinya. Work-life balance seringkali dianggap sebagai faktor penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya keseimbangan yang baik antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, karyawan cenderung merasa lebih bahagia, termotivasi, dan lebih produktif. Ketika perusahaan memberikan dukungan bagi karyawan untuk mencapai keseimbangan ini-misalnya melalui fleksibilitas jam kerja atau dukungan bagi kebutuhan pribadi-diharapkan bahwa karyawan akan lebih merasa dihargai dan memiliki komitmen yang lebih tinggi terhadap perusahaan. Dengan demikian, work-life balance yang terjaga dapat menjadi faktor protektif yang mengurangi keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Turnover intention adalah keinginan atau niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, yang biasanya muncul sebagai akibat dari ketidakpuasan kerja, ketidaksesuaian budaya kerja, atau kurangnya penghargaan dan kesejahteraan dari perusahaan. Turnover intention karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk work-life balance. Ketika karyawan merasa tidak mampu menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mereka cenderung mengalami stres yang berkelanjutan, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain yang menawarkan kondisi kerja yang lebih seimbang. Hasil yang sama juga ditemukan oleh Kumar dan Velmurugan (2018). Karyawan generasi Y meyakini bahwa kehidupan yang seimbang adalah ketika mereka dapat berlaku secara adil terhadap tanggung jawab pribadi maupun tanggung jawab profesional sebagai karyawan. Mereka menginginkan pekerjaan

sebagai sesuatu yang menyenangkan dan fleksibel. Pemberi kerja yang ideal menurut mereka adalah pemberi kerja yang menyediakan jadwal kerja yang fleksibel, fasilitas telecommuting, lingkungan kerja yang family friendly, budaya kerja yang terbuka serta supervisor yang cerdas dan ramah. Berdasarkan uraian di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

**H2:** Work life balance Berpengaruh Negatif Terhadap Turnover Intention.

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2008, p. 193). Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2008) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis. Kepuasan terjadi apabila kebutuhan-kebutuhan individu sudah terpenuhi dan terkait dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan dikaitkan dengan karyawan; merupakan sikap umum yang dimiliki oleh karyawan yang erat kaitannya dengan imbalan imbalan yang mereka yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan. Pendapat lain dikemukakan (Sutrisno, 2010) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan imbalan yang diterima dalam kerja. Dengan demikian karyawan tersebut akan selalu melaksanakan pekerjaan dengan baik dan merasakan adanya kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja (Mangkunegara, 2015, p. 120) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan factor pekerjaannya. 1. Faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja. 2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

Komang dan Ida ( 2017 ) menjelaskan bahwa Kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap turnover intention yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka akan mengurangi tingkat turnover intention yang dirasakan karyawan. Turnover intention mencerminkan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari alternatif pekerjaan lain. Demikian pula Robbins (2003) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dengan keluarnya karyawan dalam perusahaan. Berdasar uraian diatas, maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

**H3:** Kepuasan Kerja Berpengaruh Negatif Terhadap Turnover Intention

#### **2.2.4 Pengaruh Burnout Terhadap Kepuasan Kerja**

Greenberg dan Baron dalam Thamrin (2012) kepuasan kerja merupakan cerminan tingkah laku positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja akan ditunjukkan melalaui sikap dan tingkah laku karyawan terhadap

pimpinannya, dimana karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan melakukan hal – hal baik dan supportif untuk membantu pimpinannya mencapai tujuanm perusahaan. Dengan kata lain apabila karyawan merasa puas akan pekerjaan, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan, karyawan akan memberikan kontribusi positif untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan kinerjanya. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Elfa, 2023) yang menyebutkan bahwa burnout, work life balance memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja. Burnout dan work life balance memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Burnout dan work life balance terhadap kinerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan. Burnout dan work life balance berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja. Burnout, work life balance berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja. Selain itu, penelitian menurut (I Gede Agus Wirajaya, I Wayan Gede Supartha, 2016) menyebutkan bahwa Burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini selaras dengan penelitian Friane (2022) bahwa Burnout berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dapat mengganggu partisipasi kerja, prestasi kerja, komitmen, dan kesehatan mental dan fisik. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

**H4** : Burnout Memiliki Pengaruh Negatif Terhadap Kepuasan Kerja

### **2.2.5 Pengaruh Work life balance Terhadap Kepuasan Kerja**

Seiring dengan perkembangan era modern dan tekanan yang meningkat di tempat kerja, banyak perusahaan menyadari pentingnya menyeimbangkan kehidupan kerja karyawan dengan kehidupan pribadi mereka. Work-life balance, atau keseimbangan kehidupan kerja, menjadi salah satu indikator penting yang dapat memengaruhi kepuasan kerja. Perusahaan yang memiliki fokus pada bidang manufaktur, tuntutan pekerjaan yang tinggi seringkali mengharuskan karyawan untuk bekerja dalam jam yang panjang. Hal ini mendorong penelitian mengenai apakah program work-life balance dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan di perusahaan.

kepuasan kerja merupakan suatu perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2015). Kepuasan kerja karyawan merujuk pada seberapa jauh karyawan merasa puas dan termotivasi oleh pekerjaan yang mereka lakukan, yang mencakup kenyamanan lingkungan kerja, dukungan dari atasan, serta adanya apresiasi terhadap kinerja mereka. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini mencakup kepuasan terhadap gaji dan manfaat, pengakuan atas kinerja, hubungan positif antar karyawan, dan perasaan memiliki terhadap perusahaan. Dengan mengembangkan work-life balance yang efektif, perusahaan dapat menciptakan lingkungan yang memungkinkan karyawan untuk tetap produktif tanpa mengorbankan kehidupan pribadi mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja.

Work-life balance meliputi keseimbangan pada waktu, keterlibatan, maupun kepuasan seseorang terhadap pekerjaan dan kehidupannya (McDonald, 2005). Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan yang

menerapkan kebijakan *work-life balance* yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang berdampak pada tingkat retensi karyawan dan kinerja perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Rene dan Wahyuni (2018) menunjukkan hasil bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan merasa dapat menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka, mereka cenderung lebih loyal, produktif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan.

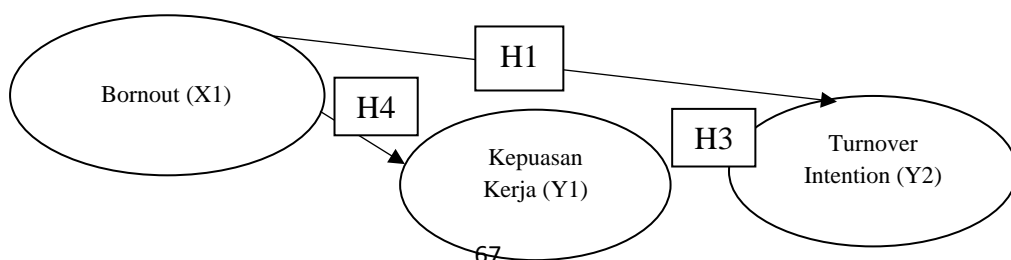
Fayyazi dan Aslani (2015) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa *work-life balance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin seimbang aspek pekerjaan dan kehidupan karyawan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Penelitian Ganapathi dan Gilang (2016) terhadap karyawan suatu perusahaan yang menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

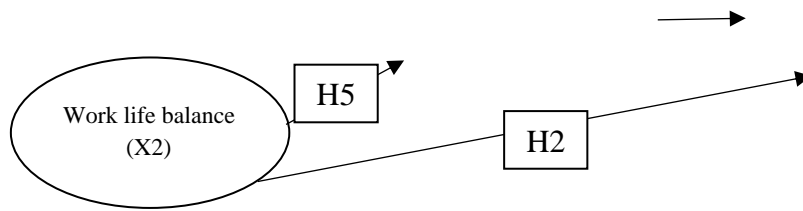
**H5** : Work life balance Pengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja

### 2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu dan hipotesis maka disusun kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:

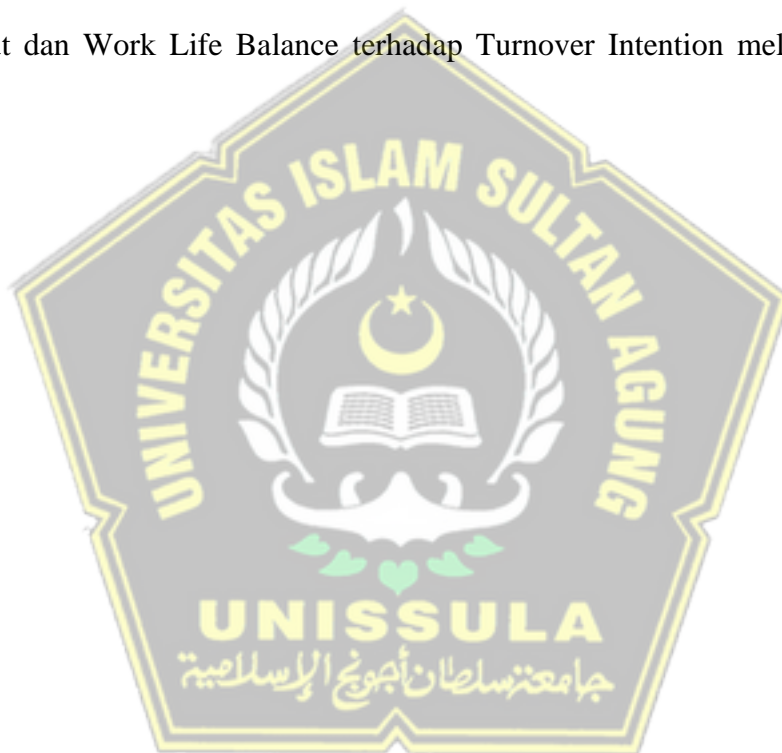






**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

Berdasarkan gambar 2.1 model penelitian ini adalah pengaruh antara Burnout dan Work Life Balance terhadap Turnover Intention melalui kepuasan kerja.



## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan mengenai arah dan cara melaksanakan penelitian yang mencakup jenis penelitian, populasi dan sampel, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, variabel dan indikator serta teknis analisis data.

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Burnout Dan Work life balance Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Variabel Intervening.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2011:80). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Mustika Karya Sejati di Jakarta Barat berjumlah 176. Adapun Teknik pengumpulan data menggunakan metode sensus dimana seluruh anggota populasi dijadikan data penelitian.



### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek. Menurut Indriantoro dan Supomo (2012) mengemukakan bahwa data subyek merupakan jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian. Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Data mempunyai sifat memberikan gambaran tentang suatu masalah. Dalam penelitian ini sumber data yang diperlukan adalah data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya tidak melalui perantara (Indriantoro & Supomo, 2012). Adapun yang termasuk data primer adalah sebagai berikut:

- a. Data primer yaitu data yang dikumpulkan melalui penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data primer diperoleh dari jawaban karyawan PT Mustika Karya Sejati di Provinsi DKI Jakarta.
- b. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumber aslinya. Penelitian ini menggunakan data sekunder yaitu berasal dari buku- buku ilmiah, jurnal, tulisan-tulisan atau artikel yang ada hubungannya dengan masalah-masalah yang diteliti sebagai landasan dan teori.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka agar tercapai tujuan penelitian. Berdasarkan jenis dan sumber data, maka teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner yang disebarakan secara langsung melalui selemba kertas yang berisikan kumpulan

pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan indikator pada setiap variabel.

Kuesioner tersebut disebarikan kepada para objek dalam penelitian ini.

Metode pengumpulan data yang dilakukan dengan beberapa cara berikut:

#### 1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber aslinya. Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

##### a. Kuesioner

Kuesioner yaitu suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian (Umar,2012). Dalam penelitian ini kuesioner diberikan kepada masyarakat yang menggunakan pelayanan Kantor Kecamatan.

##### b. Wawancara

Wawancara merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara atau tatap muka secara langsung dengan masyarakat berkaitan dengan permasalahan yang terjadi pada instansi, sehingga memperoleh keakuratan penelitian.

##### c. Studi kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu pengumpulan data yang berasal dari buku-buku literatur serta bacaan lain yang mendukung penelitian ini. Adapun studi kepustakaan dalam penelitian ini berupa jurnal yang diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu dan literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung terkait dengan hasil penelitian. Adapun data sekunder diperoleh berupa jurnal yaitu diperoleh dari beberapa penelitian terdahulu guna mendukung penelitian serta literatur berupa beberapa referensi dari beberapa buku dalam mendukung penelitian. Dalam penelitian ini juga menggunakan data instansi.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional merupakan penentuan *construk* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur (Indrianto dan Supomo, 2012). Definisi operasional variabel di dasarkan pada satu atau lebih referensi yang di sertai dengan alasan penggunaan definisi tersebut. Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel bebas atau independent yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Bournot (X1) dan Work life Balance (X2)
- b. Variabel terikat atau dependen yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Turnover Intention (Y)
- c. Variabel intervening yaitu variabel yang memediasi hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel intervening adalah Kepuasan Kerja (Z).

**Tabel 3. 1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
----	----------	----------------------	-----------	-------

1.	Burnout (X1)	Burnout adalah Tingkat kelelahan emosi, depersonalisasi, dan penurunan prestasi pribadi maupun rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri dalam melakukan tugasnya sehari-hari.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kelelahan fisik atau physical exhaustion.</li> <li>2. Kelelahan emosional atau emotional exhaustion.</li> <li>3. Kelelahan mental atau mental exhaustion.</li> <li>4. Rendahnya penghargaan diri atau low of personal accomplishment.</li> </ol>	<p>1 – 5</p> <p>Keterangan :</p> <p>Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)</p> <p>Skor 2 : Tidak Setuju (TS)</p> <p>Skor 3 : Cukup Setuju (CS)</p> <p>Skor 4 : Setuju (S)</p> <p>Skor 5 : Sangat Setuju (SS)</p>
2	Work life Balance (X2)	Work life Balance adalah kemampuan seseorang untuk memenuhi tugas dalam pekerjaannya dan tetap berkomitmen pada keluarganya, serta bertanggung jawab pada kegiatan-kegiatan lain diluar pekerjaan.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk pekerjaan dan waktu yang digunakan diluar pekerjaan.</li> <li>2. Keseimbangan antara keterlibatan dalam pekerjaan dan keterlibatan di luar pekerjaan.</li> <li>3. Keseimbangan antara kepuasan dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan.</li> </ol>	<p>1 – 5</p> <p>Keterangan :</p> <p>Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)</p> <p>Skor 2 : Tidak Setuju (TS)</p> <p>Skor 3 : Cukup Setuju (CS)</p> <p>Skor 4 : Setuju (S)</p> <p>Skor 5 : Sangat Setuju (SS)</p>
3	Kepuasan Kinerja (Z)	Kepuasan Kerja adalah perasaan yang dialami oleh seorang karyawan terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Senang pada pekerjaan.</li> <li>2. Mencintai pekerjaan.</li> <li>3. Moral kerja.</li> <li>4. Nilai positif terhadap pekerjaan.</li> <li>5. Prestasi kerja Sumber:</li> </ol>	<p>1 – 5</p> <p>Keterangan :</p> <p>Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)</p> <p>Skor 2 : Tidak Setuju (TS)</p> <p>Skor 3 : Cukup Setuju (CS)</p> <p>Skor 4 : Setuju (S)</p> <p>Skor 5 : Sangat Setuju (SS)</p>
4	Turnover Intention (Y)	Turnover Intention adalah keinginan dari dalam seseorang pegawai untuk keluar atau mengundurkan diri dari tempat mereka bekerja .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pikiran-pikiran untuk berhenti (thoughts of quitting)</li> <li>2. Keinginan untuk meninggalkan (intention to quit)</li> <li>3. Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job)</li> </ol>	<p>1 – 5</p> <p>Keterangan :</p> <p>Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)</p> <p>Skor 2 : Tidak Setuju (TS)</p> <p>Skor 3 : Cukup Setuju (CS)</p> <p>Skor 4 : Setuju (S)</p> <p>Skor 5 : Sangat Setuju (SS)</p>

### 3.6 Skala Pengukuran Variabel

Data primer yang diperoleh dari hasil jawaban dari kuesioner kemudian diukur dengan menggunakan metode skala likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial (Sugiyono, 2016). Jawaban dari setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi sangat positif sampai sangat negatif. Masing-masing jawaban diberikan bobot skor pada setiap pernyataan atau pertanyaan dari 1 sampai 5, alternatif jawaban yang tersedia diberikan nilai (skor), sebagai berikut:

**Tabel 3. 2 Skala Pengukuran Variabel**

No	Pilihan Jawaban Skor	Kode	Bobot Skor
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Cukup Setuju	CS	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2018:199)

Variabel yang diukur pada skala Likert diubah menjadi indikator variabel dan digunakan sebagai titik tolak ukur untuk menyusun elemen elemen instrumen dalam bentuk pernyataan atau pertanyaan. Pernyataan dan hasil pertanyaan diolah menjadi kesimpulan.

Untuk menentukan gradasi hasil jawaban responden maka diperlukan angka penafsiran. Angka penafsiran inilah yang digunakan dalam setiap penelitian kuantitatif dalam mengelola data mentah yang dikelompokkan sehingga dapat diketahui hasil akhir degradasi atas jawaban responden, apakah responden sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, atau bahkan sangat tidak setuju atas apa yang ada dalam pernyataan maupun pernyataan tersebut.

### 3.7 Metode Pengolahan Data

Data yang telah dikumpulkan dari hasil kuesioner kemudian akan diolah. Pada penelitian ini untuk memperoleh data yang akurat, tepat dan lebih mudah digunakannya *software* sebagai alat pembantu pengolahandata. Sehingga nantinya dibuat dalam bentuk seperti tabel dan gambar yang bertujuan agar data mudah dibaca serta dimengerti.

Menurut Sugiyono (2018:15) metode penelitian survei adalah kuantitatif. Pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan melakukan pengisian kuesioner yang berhubungan dengan setiap variabel kepada para responden hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini, tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku hubungan variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Pengumpulan data dengan menggunakan teknik kuesioner dilakukan dengan mengajukan pernyataan atau pertanyaan secara tertulis kepada responden, penyebarannya dilakukan secara langsung dengan memberikan beberapa lembaran kertas yang telah di isi dengan pernyataan atau pertanyaan.

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang merupakan teknik analisis statistic yang digunakan dalam penelitian kuantitatif. Analisis jalur *path* merupakan bentuk terapan dari analisis multi regresi yang membantu memudahkan penguji hipotesis hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antara variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur, (Ghozali 2020:73).



Menggunakan program komputer berupa program linier parsial (*Partial Least Square* (PLS)) untuk menguji hipotesis penelitian dalam pengolahan data. Hipotesis dianalisis dengan menggunakan *software Smart PLS 3.0* bertujuan menguji hubungan antar variabel yang dilakukan di komputer. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang dapat menggunakan metode *Partial Least Square*(PLS). PLS ialah pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis *covariance* menjadi berbasis varian. Tujuan *Partial Least Square* (PLS) untuk membantu suatu penelitian dengan tujuan prediksi, hal ini dilakukan untuk mengurangi apabila terdapat kesalahan dan kesalahan tersebut tidak mengalami tingkat yang besar. Berikut persamaannya

$$Z = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Persamaan ..... (1)

$$Y_2 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + Z + e$$

Persamaan ..... (2)

Dimana :

X1 : Bournout

X2 : Work life balance

Z : Kepuasan Kerja

Y2 : Turnover Intention

Analisis pada PLS dilakukan dengan 3 tahap diantaranya:

1. Analisis *Outer model*,
2. Analisi *Inner model*,
3. Pengujian Hipotesis

### 3.7.1 Metode Penyajian Data



Hasil pengolahan data yang sudah diolah dimana hasilnya, disajikan pada penelitian ini dalam bentuk tabel dan gambar, supayamudah dibaca dan dipahami, sehingga data yang disajikan oleh peneliti lebih dalam bentuk yang sistematis.

### 3.7.2 Analisis Statistik Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software PLS (Partial Least Square) dan data diolah dengan menggunakan program Smart PLS 3.0. Model pengukuran PLS terdiri dari model pengukuran (outer model), kriteria Goodness of fit (GoF) dan model struktural (inner model). Digunakannya PLS dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan prediktif antara konstruk dengan melihat apakah ada pengaruh atau hubungan antar konstruk tersebut.

### 3.7.3 Analisis Outer Model

Outer model pada penelitian ini dilakukan untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Analisis Outer model untuk indikator reflektif dapat diuji melalui beberapa indikator. Menurut Ghozali, (2020:71) jika tabulasi parameter uji validitas dalam PLS-SEM disajikan sebagai berikut ini:

**Tabel 3. 3 Analisis Outer Model**

Uji validitas dan Reliabilitas	Parameter	Rule of Thumbs
Validitas Convergent	<i>Loadings Factor</i>	> 0.70 untuk Confirmatory Research
		> 0.60 untuk Exploratory Research
	<i>Average variance extracted (AVE)</i>	> 0,5 untuk Confirmatory Research maupun Exploratory Research

	<i>Communalities</i>	> 0,5 untuk Confirmatory Research maupun Exploratory Research
	<i>Cross Loadings</i>	> 0.70 untuk setiap variabel

Sumber: Buku Smart PLS 3.0 (Ghozali, 2020 : 71)

- a) Convergent Validity, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Validitas konvergen terjadi jika skor yang diperoleh dari dua instrumen yang berbeda yang mengukur konstruk yang sama mempunyai korelasi tinggi. Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0,7, communalities > 0,5 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0,5. Hal ini berarti suatu korelasi yang diuji dengan uji validitas konvergen harus memiliki skor dari AVE dan Communalities bernilai > 0,5 sampai 0,7, namun loading factor 0,50 – 0,60 masih dapat ditolerir sepanjang model masih dalam tahap pengembangan.
- b) Average Variance Extracted (AVE), untuk mengukur reliabilitas component score variabel laten dan hasilnya lebih konservatif dibandingkan dengan composite reliability. Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari > 0.50 mempunyai arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan. (Ghozali, 2020:69).
- c) Discriminant validity, validitas ini berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi dengan tinggi. Validitas diskriminan terjadi jika dua instrumen yang berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan cross loading pengukur dengan konstruknya. Metode lain yang

digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah dengan membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Model mempunyai validitas diskriminan yang cukup jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model. Nilai cross loadings harus lebih dari 0,7. Sedangkan jika dilihat validitas diskriminan, jika akar kuadrat AVE lebih besar dari nilai korelasi antar konstruk dalam suatu model, maka validitas diskriminan dinilai baik (Ghozali, 2020:68-17).

- d) Composite Reliability, nilai composite reliability harus  $> 0.7$  untuk penelitian yang bersifat confirmatory dan nilai 0,6-0,7 masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat exploratory (Ghozali, 2020:70).
- e) Cronbach Alpha jika nilai Cronbach Alpha  $> 0,7$  dinyatakan konstruk memiliki reliabel yang baik, namun besaran nilai  $> 0,6$  masih dapat diterima untuk penelitian yang bersifat eksploratif. Tujuan menggunakan cronbach alpha agar dapat mengukur kendala indikator dalam kuesioner untuk mendapat hasil lebih cermat (Ghozali, 2020:70- 71).

#### **3.7.4 Analisis Inner Model**

Dikenal juga sebagai analisis struktural model, yang dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Pada dasarnya uji pada model struktural model dilakukan evaluasi yang bertujuan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Menurut Ghozali (2020:73), berpendapat bahwa menilai model dengan PLS diawali dengan melihat R-square pada setiap variabel laten dependen. Bukan hanya untuk melihat R-square atau perubahan R-

square, model PLS ini juga dapat melihat Q-square predictive relevance untuk membangun model, yaitu dengan melihat seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model PLS serta estimasi parameter. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi;

- a. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Koefisien determinasi pada konstruk endogen menunjukkan untuk nilai R-square, uji koefisien determinasi  $R^2$  bertujuan untuk menentukan dan memprediksi seberapa besar atau kontribusi penting pengaruh yang diberikan oleh koefisien determinasi yaitu antara 0 dan 1. Apabila nilai mendekati angka 1 maka independen memberi hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen, dan jika semakin kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen terbatas. Menurut Ghazali (2020:75) apabila nilai R-square sebesar 0,67 dikategorikan kuat, jika 0,33 dikategorikan moderat atau sedang dan 0,19 dikategorikan lemah. Jika semakin besar nilai  $R^2$  maka semakin baik dalam penelitian.
- b. Pengujian Goodness of Fit (GoF) pengujian ini merupakan salah satu pengujian untuk menguji hipotesis penelitian. Untuk menganalisisnya menggunakan PLS dengan bantuan perangkat lunak Smartpls 3.0. Jadi salah satu syarat untuk memenuhi kriteria uji Goodness Of Fit Model adalah dengan melihat nilai SRMR. Bila

nilai SRMR nya kurang dari 0,10 serta dikatakan Perfect Fit jika nilai SRMR < 0,08. Digunakan untuk model dan menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan model prediksi. Dengan kriteria nilai GoF sebesar 0,10 kategori GoF kecil, jika 0,25 kategori GoF moderat atau medium, dan 0,36 kategori GoF besar (Ghozali, 2020:76-81).

### 3.7.5 Penguji Hipotesis

Adapun langkah – langkah pengujian model empiris penelitian berbasis *Partial Least Square* (PLS) dibantu dengan software Smart PLS adalah sebagai berikut :

a. Spesialis Model

Analisis jalur hubungan antar variabel terdiri dari :

1. *Outer model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan indikatornya, disebut juga dengan *outer relation* atau *measurement model*, mendefinisikan karakteristik kontruk dengan variabel manifestnya.

2. *Inner Model* yaitu spesifikasi hubungan antara variabel laten (*structural model*) disebut juga *inner relation*, menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian. Tanpa kehilangan sifat umumnya, diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau variabel manifest diskala *zero means* dan unit varians sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dari model.

3. *Weigh Relation*, estimasi nilai kasus variabel laten, inner dan outer model memberikan spesifikasi yang diikuti dalam estimasi algoritma PLS. Setelah itu diperlukan definisi weight relation.

b. Evaluasi Model

PLS tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter, maka Teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan. Model evaluasi PLS berdasarkan pada pengukuran prediksi yang mempunyai sifat non parametrik. Model pengukuran atau outer model dengan indikator refleksif dievaluasi dengan convergent dan discriminant validity dari indikatornya dan composit reliability untuk blok indikator.

Model struktural atau inner model dievaluasi dengan melihat presentase varian yang tidak dijelaskan yaitu dengan melihat R<sup>2</sup> untuk konstruk laten eksogen dengan menggunakan ukuran Stone Gaiser Q Square test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t statistik yang didapat lewat prosedur *bootstrapping*.

1. Model Pengukuran (Outer Model)

Outer model dengan indikator refleksif masing-masing diukur dengan (Ghozali, 2014:45):

- a) Convergent Validity yaitu korelasi antar skor indikator refleksif dengan skor variabel latennya. Untuk hal itu loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup, karena merupakan tahap awal



pengembangan skala pengukuran dan jumlah indikator per konstruk tidak besar, berkisar antara 3 sampai 7 indikator.

- b) Discriminant Validity yaitu pengukuran indikator reflektif berdasarkan cross loading dengan variabel laten. Metode lain dengan membandingkan nilai square root of Average Variance Extracted (AVE) setiap konstruk, dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai pengukuran awal kedua metode tersebut lebih baik dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya dalam model, maka dapat disimpulkan konstruk tersebut memiliki nilai discriminant validity yang baik dan sebaliknya. Direkomendasikan nilai pengukuran lebih besar dari 0,50.
- c) Composit Reliability adalah indikator yang mengukur konsistensi internal dari indikator pembentuk konstruk, menunjukkan derajat yang mengidentifikasi common laten (unobserved). Nilai batas yang diterima untuk tingkat reliabilitas komposit adalah 0,7 walaupun bukan merupakan standar absolut.
- d) Interaction Variabel, pengukuran untuk variabel moderator dengan Teknik menstandarkan skor variabel laten yang dimoderasi dan memoderasi, kemudian membuat konstruk interaksi dengan cara mengalihkan nilai standar indikator laten dengan variabel moderator, baru dikalikan iterasi ulang.

## 2 Inner Model



Diukur menggunakan R-square variabel laten eksogen dengan interpretasi yang sama dengan regresi Qsquare predictive relevante untuk model konstruk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square  $> 0$  menunjukkan model memiliki predictive relevance, sebaliknya jika nilai Q-square  $< 0$  menunjukkan model kurang memiliki predictive relevance. Dengan asumsi data terdistribusi bebas (distribution free), model struktural pendekatan prediktif PLS dievaluasi dengan R-square untuk konstruk endogen (dependen), Q-square test untuk relevansi prediktif, t-statistik dengan tingkat signifikansi setiap koefisien path dalam model struktural.



## BAB IV HASIL

### PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Obyek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Mustika Raya Sejati dengan proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung dan dengan melalui *Google Form* sehingga diperoleh sampel sebanyak 176 responden yaitu total PNS yang bekerja KARYAWAN PT MUSTIKA KARYA SEJATI. Data dianalisis berdasarkan hasil dari penyebaran kuesioner yang telah kemudian diolah dengan menggunakan *Software Smart PLS*. untuk mengetahui Gambaran tentang para responden tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut

##### 4.1.1 Gambaran Umum Responden

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Keterangan	Jumlah	Persentase
Jenis kelamin	Laki-laki	55	31,2%
	Perempuan	121	68,7%
Usia Responden	19–24 Tahun	24	13,6%
	25-30 Tahun	58	32,9%
	31-35 Tahun	49	27,9%
	> 36 Tahun	45	41,3%
Tingkat Pendidikan	SMA	19	10,7%
	D3	28	15,9%
	S1	113	64,2%
	S2	16	9%

Sumber: data primer yang diolah 2024

Berdasarkan karakteristik responden seperti dijelaskan pada tabel 4.1 menunjukkan bahwa tanggapan responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar Karyawan PT Mustika Karya Sejati didominasi oleh perempuan sebesar 68,7% dan laki-laki 31,2%. Tanggapan responden berdasarkan usia sebagian besar didominasi pegawai berusia 25 – 30 tahun sebanyak 32,9%. Responden dari Tingkat Pendidikan menunjukkan bahwa sebanyak 64,2% memiliki Tingkat Pendidikan S1 adalah Karyawan terbanyak pada PT Mustika Karya Sejati

#### 4.1.2 Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diajukan. Dalam hal ini analisis deskriptif menjelaskan tanggapan para masyarakat terhadap pertanyaan yang diajukan masing-masing variabel *BORNOUT*, *WORK LIFE BALANCE*, *KEPUASAN KERJA* dan *TURNOVER INTENTION*. Untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing variabel, maka dalam penelitian ini dikelompokkan dalam satu kategori skor dengan menggunakan rentang skala dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2012). Angka indeks dapat menyimpulkan derajat persepsi responden akan indikator-indikator dari variabel dalam penelitian. Cara menghitung indeks jawaban dari responden dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

- Skor penilaian terendah berada pada angka 1
- Skor penilaian tertinggi pada angka 5

- Interval = (Nilai Maksimal – Nilai Minimal) / (Jumlah Kelas) = (5-1)/3 = 1,3

Dengan demikian intervalnya dijelaskan sebagai berikut:

1. 1,00 – 2,29 = Rendah
2. 2,30 – 3,59 = Sedang
3. 3,60 – 5,00 = Tinggi

#### 4.1.1.1 Statistik Deskriptif Variabel *BORNOUT*

Statistik deskriptif *BURNOUT* dari tanggapan dari responden mengenai *BURNOUT* Karyawan PT Mustika Karya Sejati ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Nilai Indeks Variabel BURNOUT**

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
x1.1	Kelelahan fisik atau physical exhaustion.	25	16	48	41	46	176	3.381	Sedang
x1.2	Kelelahan emosional atau emotional exhaustion.	22	20	50	45	39	176	3.335	Sedang
x1.3	Kelelahan mental atau mental exhaustion.	24	16	44	38	54	176	3.466	Sedang
x1.4	Rendahnya penghargaan diri atau low of personal accomplishment.	20	22	44	39	51	176	3.449	Sedang
<b>Rata-rata</b>								<b>3.407</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4.2 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3.407 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai *BURNOUT* masuk dalam kategori sedang yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan menunjukkan bahwa burnout terutama aspek kelelahan emosional perlu ditingkatkan disamping indikator lain dalam pernyataan kuesioner. Katagori sedang dari tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu Perusahaan untuk lebih fokus memperhatikan indikator *BURNOUT* agar lebih baik dari sebelumnya.

#### 4.1.1.2 Statistik Deskriptif Variabel *WORK LIFE BALANCE*

Statistik deskriptif tanggapan dari responden mengenai penilaian *Work Life Balance* Karyawan PT Mustika Karya Sejati ditunjukkan pada tabel 4.3 sebagai berikut :

**Tabel 4. 3 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel *WORK LIFE BALANCE***

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
x2.1	Keseimbangan antara waktu yang digunakan untuk pekerjaan dan waktu yang digunakan diluar pekerjaan.	22	18	49	50	37	176	3.352	Sedang
x2.2	Keseimbangan antara keterlibatan dalam pekerjaan dan keterlibatan di luar pekerjaan.	17	21	50	42	46	176	3.449	Sedang
x2.3	Keseimbangan antara kepuasan dalam pekerjaan dan kepuasan di luar pekerjaan.	24	16	44	38	54	176	3.466	Sedang

<b>Rata-rata</b>	<b>3.422</b>	<b>Sedang</b>
------------------	--------------	---------------

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3.422 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai *WORK LIFE BALANCE* masuk dalam kategori sedang yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan memberikan informasi bahwa belum ada keseimbangan antara waktu yang digunakan dalam pekerjaan dengan waktu yang digunakan di luar pekerjaan disamping indikator lain mengenai *WORK LIFE BALANCE*. Katagori sedang dari tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu Perusahaan untuk lebih fokus memperhatikan indikator *WORK LIFE BALANCE* lebih baik dari sebelumnya

#### 4.1.1.3 Statistik Deskriptif Variabel KEPUASAN KERJA

Statistik deskriptif KEPUASAN KERJA dari tanggapan dari responden mengenai KEPUASAN KERJA Karyawan PT Mustika Karya Sejati ditunjukkan pada tabel 4.4 sebagai berikut :

**Tabel 4. 4 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel KEPUASAN KERJA**

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
z1.1	Senang pada pekerjaan	24	16	45	38	53	176	3.455	Sedang
z1.2	Mencintai pekerjaan	22	18	49	50	37	176	3.352	Sedang
z1.3	Moral kerja.	17	21	50	42	46	176	3.449	Sedang
z1.4	Nilai positif terhadap pekerjaan.	33	9	49	46	39	176	3.278	Sedang
z1.5	Prestasi kerja	20	19	44	55	38	176	3.409	Sedang
<b>Rata-rata</b>								<b>3.388</b>	<b>Sedang</b>

Sumber : Data primer diolah, 2024

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3,388 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden



mengenai KEPUASAN KERJA masuk dalam kategori sedang yang berarti sebagian besar responden merespon positif dan nilai positif terhadap pekerjaan masih belum dirasakan karyawan selain indikator lain dari KEPUASAN KERJA. katagori sedang dari tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu perusahaan untuk lebih fokus memperhatikan indikator KEPUASAN KERJA agar lebih baik dari sebelumnya.

#### 4.1.1.4 Statistik Deskriptif Variabel *TURNOVER INTENTION*

Statistik deskriptif *TURNOVER INTENTION* dari Tanggapan responden mengenai Turnover Intention PT Mustika Karya Sejati ditunjukkan pada tabel 4.5 sebagai berikut :

**Tabel 4. 5 Nilai Indeks Jawaban dari Variabel *TURNOVER INTENTION***

Kode	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total	Mean	Kriteria
y1.1	Pikiran-pikiran untuk berhenti (thoughts of quitting)	24	16	45	38	53	176	3.455	Sedang
y1.2	Keinginan untuk meninggalkan (intention to quit)	22	20	50	45	39	176	3.335	Sedang
y1.3	Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (intention to search for another job)	24	16	44	38	54	176	3.466	Sedang
<b>Rata-rata</b>								<b>3.418</b>	<b>Sedang</b>

Sumber: Data primer diolah 2024

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa rata-rata skor adalah 3.418 yang artinya secara keseluruhan responden menilai bahwa tanggapan responden mengenai *TURNOVER INTENTION* masuk dalam kategori sedang yang berarti



sebagian besar responden merespon positif dan memberikan informasi bahwa banyak yang berkeinginan untuk pindah atau meninggalkan perusahaan disamping indikator lain. Katagori sedang dari tanggapan responden tersebut memberikan pengertian bahwa penting bagi suatu perusahaan untuk lebih fokus memperhatikan indikator *TURNOVER INTENTION* pada Karyawan PT Mustika Karya Sejati.

## 4.2 Hasil Penelitian

### 4.2.1 Hasil Outer Model (Measurement Model)

#### a. Uji Convergent Validity

Pengujian validitas diterapkan pada semua item pertanyaan di setiap variabel. Terdapat beberapa tahap pengujian yang akan dilakukan yaitu melalui Uji validitas mencakup *convergent validity*, dan *discriminant validity*

**Tabel 4. 6 Uji Convergent Validity**

Kode	Variabel	Nilai Outer Loading	T-statistik	Keterangan
<b>BORNOUT</b>				
x.1.1	Kelelahan fisik atau physical exhaustion.	0,848	0,675	VALID
x.1.2	Kelelahan emosional atau emotional exhaustion.	0,839	0,954	
x.1.3	Kelelahan mental atau mental exhaustion.	0,845	2,185	
x.1.4	Rendahnya penghargaan diri atau low of personal accomplishment.	0,846	0,575	
<b>WORK LIFE BALANCE</b>				
x.2.1	Aturan.	0,872	55,813	VALID
x.2.2	Pelaksanaan nilai-nilai	0,857	48,312	
x.2.3	Kepercayaan	0,899	56,009	
<b>KEPUASAN KERJA</b>				
z1.1	Kuantitas Kerja	0,868	1,705	VALID

<b>z1.2</b>	<b>Kualitas Kerja</b>	<b>0,862</b>	<b>0,802</b>	
<b>z1.3</b>	<b>Ketepatan Waktu</b>	<b>0,829</b>	<b>1,371</b>	
<b>z1.4</b>	<b>Efektivitas</b>	<b>0,859</b>	<b>47,081</b>	
<b>z1.5</b>	<b>Kemandirian</b>	<b>0,839</b>	<b>53,461</b>	
<b>TURNOVER INTENTION</b>				
<b>y1.1</b>	<b>Senang pada pekerjaan</b>	<b>0,959</b>	<b>42,070</b>	<b>VALID</b>
<b>y1.2</b>	<b>Mencintai pekerjaan</b>	<b>0,772</b>	<b>42,488</b>	
<b>y1.3</b>	<b>Moral kerja.</b>	<b>0,958</b>	<b>36,009</b>	

Sumber: data output PLS 2024

Berdasarkan hasil pada tabel 4.6 pada masing-masing instrument variabel menunjukkan bahwa semua indikator variabel diketahui valid, karena nilai loading lebih besar dari 0,5, sehingga indikator tersebut memenuhi kelayakan untuk dilakukan penelitian dan dikatakan valid.

**b. Discriminant Validity**

**Tabel 4. 7 Uji Discriminant Validity**

<i>Variabel</i>	<i>Avarange Variance Extracted (AVE)</i>	<i>Sign off</i>
<b>BORNOUT</b>	<b>0,713</b>	<b>0.5</b>
<b>WORK LIFE BALANCE</b>	<b>0,725</b>	<b>0.5</b>
<b>KEPUASAN KERJA</b>	<b>0,725</b>	<b>0.5</b>
<b>TURNOVER INTENTION</b>	<b>0,768</b>	<b>0.5</b>

Sumber: hasil olahdata PLS 2024

Berdasarkan hasil uji *discriminant validity* disimpulkan bahwa akar (AVE) konstruk pada masing-masing variabel *BORNOUT*, *WORK LIFE BALANCE* , *KEPUASAN KERJA* dan *TURNOVER INTENTION* menunjukkan nilai AVE telah melebihi ketentuan sebesar 0.5.

### c. Composite Reliability

Nilai composite reliability dalam PLS digunakan untuk mengukur konsistensi dari blok indikator dalam model pengukuran reflektif. Nilai composite reliability yang tinggi menunjukkan konsistensi yang tinggi dari blok indikator dalam mengukur konstruk. Untuk melakukan uji reliabilitas pada instrumen pengumpul data melalui menu Algorithm Report dengan melihat nilai Quality Criteria Composite kompetensi profesionalite Reliability  $\geq$  dari 0,70. Dengan demikian instrumen yang sedang diujicobakan dapat dinyatakan reliabel, artinya sebagai sebuah alat pengukuran, instrumen tersebut dapat mengukur secara konsisten

**Tabel 4. 8 Uji Composite Reliability**

<i>Variabel</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Sign off</i>	<b>Kesimpulan</b>
<b>BORNOUT</b>	<b>0,909</b>	<b>0.7</b>	<b>RELIABLE</b>
<b>WORK LIFE BALANCE</b>	<b>0,908</b>	<b>0.7</b>	<b>RELIABLE</b>
<b>KEPUASAN KERJA</b>	<b>0,930</b>	<b>0.7</b>	<b>RELIABLE</b>
<b>TURNOVER INTENTION</b>	<b>0,927</b>	<b>0.7</b>	<b>RELIABLE</b>

Sumber: hasil olah data PLS 2024

Hasil pengujian nilai *Composite Reliability* menunjukkan bahwa seluruh nilai *Composite Reliability* pada masing-masing variabel penelitian telah melebihi dari nilai standarisasi sebesar 0,70, sehingga pengujian pada variabel *BORNOUT*, *WORK LIFE BALANCE* , *KEPUASAN KERJA* dan *TURNOVER INTENTION* dapat dipercaya atau diandalkan untuk mengungkapkan data yang sebenarnya dari suatu obyek.

#### 4.2.2 Hasil Inner Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-Square untuk setiap variabel laten dependen (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan Teknik *structural equation model* (SEM) dengan menggunakan metode *Partial Least Square* yang berfungsi untuk mengetahui pengaruh variabel *BURNOUT*, *WORK LIFE BALANCE*, *KEPUASAN KERJA* dan *TURNOVER INTENTION* sebagai variabel intervening. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Hasil Analisis Jalur *Partial Least Square***

Kode	Variabel	Original sample estimate	Mean of subsamples	Standart deviation	T-statistic	P Values	Hasil
X1->Y1	BORNOUT > TURNOVER INTENTION	0,267	-0,285	0,122	2,184	0,029	POSITIF/SIGNIFIKAN
X2->Y1	WORK LIFE BALANCE > TURNOVER INTENTION	0,291	0,330	0,511	0,570	0,569	POSITIF/TIDAK SIGNIFIKAN
X1->Z1	BORNOUT > KEPUASAN KERJA	-0,002	0,000	0,022	0,113	0,910	NEGATIF/TIDAK SIGNIFIKAN
X2->Z1	WORK LIFE BALANCE > KEPUASAN	0,974	0,975	0,005	205.51	0,000	POSITIF SIGNIFIKAN

	AN KERJA						
Z1 -> Y1	KEPUAS AN KERJA > TURNOV ER INTENTI ON	-0139	-0,208	0,535	0,259	0,795	NEGATI F/TIDAK SIGNIFI KAN

Sumber: Data olahan PLS 2024

Hasil analisis jalur antar variabel penelitian dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengaruh *BORNOUT* terhadap variabel *TURNOVER INTENTION* POSITIF signifikan, dengan nilai probabilitas sebesar  $0,029 < 0,05$  maka dapat diartikan bahwa *BORNOUT* memiliki keterkaitan dalam *TURNOVER INTENTION* atau terdapat pengaruh signifikan antara *BORNOUT* terhadap *TURNOVER INTENTION*, sehingga kenaikan *BORNOUT* menaikkan *TURNOVER INTENTION* pada Karyawan PT Mustika Karya Sejati.
2. Pengaruh variabel *WORK LIFE BALANCE* terhadap *TURNOVER INTENTION* mempunyai pengaruh positif atau tidak signifikan dengan nilai probabilitas sebesar  $0,569 > 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi *WORK LIFE BALANCE* maka semakin meningkatkan *TURNOVER INTENTION* Karyawan PT Mustika Karya Sejati namun tidak signifikan.
3. Pengaruh variabel *BORNOUT* terhadap *KEPUASAN KERJA* mempunyai pengaruh negatif atau tidak signifikan dengan nilai probabilitas sebesar  $0,910 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi kualitas *BORNOUT* maka tidak meningkatkan *KEPUASAN KERJA* Pegawai Karyawan PT Mustika Karya Sejati
4. Pengaruh variabel *WORK LIFE BALANCE* terhadap *KEPUASAN KERJA* mempunyai pengaruh positif signifikan dengan nilai probabilitas

sebesar  $0.000 < 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi WORK LIFE BALANCE maka dapat meningkatkan KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT MUSTIKA KARYA SEJATI

5. Pengaruh variabel *KEPUASAN KERJA* terhadap *TURNOVER INTENTION* mempunyai pengaruh negative atau tidak signifikan dengan nilai probabilitas  $0,795 > 0,05$ . Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi KEPUASAN KERJA maka tidak berkaitan dengan *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT MUSTIKA KARYA SEJATI

#### 4.2.3 Indirect Effect

Setelah melakukan uji model pengukuran, dilakukan uji model struktural. Pengujian hipotesis menggunakan dua kriteria untuk menentukan diterima atau ditolaknya hipotesis. Kriteria yang pertama adalah t-statistics atau nilai kritis, di mana hipotesis diterima apabila hipotesis memiliki nilai kritis (T-Statistics) lebih dari 1.972. kriteria yang kedua adalah P-Value, di mana hipotesis diterima

**Tabel 4. 10 Hasil Indirect Effect**

Hubungan Variabel	T-statistic	P Value	Kesimpulan
<b>BORNOUT terhadap TURNOVER INTENTION melalui KEPUASAN KERJA</b>	<b>0,259</b>	<b>0,796</b>	<b>TIDAK MENDUKUNG</b>
<b>BORNOUT terhadap KEPUASAN KERJA melalui TURNOVER INTENTION</b>	<b>0,026</b>	<b>0,979</b>	<b>TIDAK MENDUKUNG</b>

Sumber: Data primer yang diolah 2024

#### 4.2.4 Pengujian Hipotesis



Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode bootstrap terhadap sampel. Pengujian hipotesis ini akan dijelaskan ketertarikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel, seperti dijelaskan pada hasil berikut:

**1) Pengaruh BORNOUT terhadap *TURNOVER INTENTION***

Hasil pengujian BORNOUT terhadap *TURNOVER INTENTION* diperoleh nilai T statistiknya sebesar  $2,184 < \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,96$  dengan nilai p value sebesar 0,029. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat tidak memiliki pengaruh signifikan antara *BORNOUT* terhadap *TURNOVER INTENTION*. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian tidak mampu menerima hipotesis pertama BORNOUT berpengaruh signifikan terhadap *TURNOVER INTENTION* tidak dapat diterima.

**2) Pengaruh WORK LIFE BALANCE terhadap *TURNOVER***

***INTENTION***

Hasil pengujian BORNOUT terhadap *TURNOVER INTENTION* diperoleh nilai T statistiknya sebesar  $0,570 > \text{nilai } t \text{ tabel} = 1,96$  dengan nilai p value sebesar 0,569. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh pengaruh negative atau tidak signifikan antara WORK LIFE BALANCE terhadap *TURNOVER INTENTION*. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian tidak mampu menerima hipotesis kedua sehingga WORK LIFE BALANCE berpengaruh negative atau tidak signifikan terhadap *TURNOVER INTENTION* tidak dapat diterima.



### 3) Pengaruh BORNOUT terhadap KEPUASAN KERJA

Hasil pengujian BORNOUT terhadap KEPUASAN KERJA diperoleh nilai T statistiknya sebesar  $0,113 >$  nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0,910. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh negative atau tidak signifikan antara WORK LIFE BALANCE terhadap *TURNOVER INTENTION*. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian tidak mampu menerima hipotesis ketiga sehingga BORNOUT memiliki pengaruh negative atau tidak signifikan terhadap KEPUASAN KERJA tidak dapat diterima.

### 4) Pengaruh WORK LIFE BALANCE terhadap KEPUASAN KERJA

Hasil pengujian BORNOUT terhadap KEPUASAN KERJA diperoleh nilai T statistiknya sebesar  $205,51 >$  nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0,000. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara WORK LIFE BALANCE terhadap KEPUASAN KERJA. Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian mampu menerima hipotesis keempat sehingga WORK LIFE BALANCE memiliki pengaruh signifikan terhadap KEPUASAN KERJA dapat diterima.

### 5) Pengaruh KEPUASAN KERJA terhadap *TURNOVER INTENTION*

Hasil pengujian *KEPUASAN KERJA* terhadap *TURNOVER INTENTION* diperoleh nilai T statistiknya sebesar  $0,259 <$  nilai t tabel = 1,96 dengan nilai p value sebesar 0,795. Penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa terdapat

pengaruh negative atau tidak signifikan antara *KEPUASAN KERJA* terhadap *WORK LIFE BALANCE* . Dengan hasil tersebut maka disimpulkan bahwa pengujian tidak mampu menerima hipotesis kelima sehingga *KEPUASAN KERJA* memiliki pengaruh negative atau tidak signifikan terhadap *TURNOVER INTENTION* tidak dapat diterima.

#### 4.2.5 R Square

**Tabel 4. 11 Rangkuman Hasil R Square**

No	Keterangan	R Square
1	<b>BORNOUT dan WORK LIFE BALANCE melalui KEPUASAN KERJA</b>	<b>0,949</b>
2	<b>BORNOUT dan WORK LIFE BALANCE melalui TURNOVER INTENTION</b>	<b>0,109</b>

Sumber: data primer diolah 2024

Nilai R Square *BORNOUT* dan *WORK LIFE BALANCE* terhadap *TURNOVER INTENTION* diperoleh sebesar 0.109, artinya bahwa besarnya prosentase variabel *TURNOVER INTENTION* mampu dijelaskan oleh variabel *BORNOUT* dan *WORK LIFE BALANCE* sebesar 10,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan untuk variabel *BORNOUT* dan *WORK LIFE BALANCE* terhadap *KEPUASAN KERJA* diperoleh nilai R square 0949, artinya besarnya prosentase *BORNOUT* dan *WORK LIFE BALANCE* terhadap *KEPUASAN KERJA* mampu dijelaskan sebesar 94,9% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3 Pembahasan

#### 4.3.1 Pengaruh BORNOUT terhadap *TURNOVER INTENTION*

Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara burnout (BORNOUT) terhadap turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t-statistik sebesar 2,184 yang lebih besar dari nilai kritis pada taraf signifikansi 0,05, serta p-value sebesar 0,029 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan nilai original sample estimate sebesar 0,267, dapat disimpulkan bahwa peningkatan burnout karyawan akan berkontribusi secara langsung terhadap peningkatan intensi untuk meninggalkan perusahaan. Artinya, semakin tinggi tingkat burnout yang dialami oleh karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk berhenti bekerja di perusahaan.

Lebih lanjut, nilai mean dari subsamples sebesar -0,285 dan standar deviasi 0,122 mengindikasikan distribusi data yang cukup stabil dalam pengujian model. Hasil ini menegaskan bahwa dampak burnout terhadap turnover intention tidak hanya bersifat signifikan secara statistik tetapi juga memiliki relevansi praktis dalam konteks organisasi. Dalam situasi seperti di PT Mustika Karya Sejati, upaya untuk mengurangi tingkat burnout dapat menjadi strategi penting dalam menurunkan turnover intention karyawan, sehingga dapat meminimalkan kerugian akibat pengunduran diri karyawan yang berpengalaman.

Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albrecht et al. (2021), yang menemukan bahwa burnout memiliki hubungan signifikan terhadap turnover intention di kalangan karyawan sektor jasa. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tekanan kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan manajerial dapat mempercepat peningkatan burnout, yang pada akhirnya

mendorong karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Hasil penelitian ini memberikan bukti tambahan tentang pentingnya perhatian terhadap kesejahteraan psikologis karyawan untuk menekan tingkat turnover.

Selain itu, studi dari Bakker dan Demerouti (2022) dalam konteks industri manufaktur mengidentifikasi bahwa burnout sebagai hasil dari beban kerja yang tinggi berperan besar dalam meningkatkan turnover intention. Faktor-faktor seperti kurangnya pengakuan kerja dan ketidakseimbangan kehidupan kerja menjadi pemicu utama burnout. Penelitian yang relevan lainnya adalah studi oleh Yang et al. (2023), yang menyoroti bahwa karyawan dengan tingkat burnout tinggi lebih cenderung mencari alternatif pekerjaan yang menawarkan lingkungan kerja yang lebih sehat. Studi ini menekankan pentingnya organisasi untuk menerapkan program dukungan karyawan guna mengurangi burnout dan menjaga tingkat retensi karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh WORK LIFE BALANCE terhadap TURNOVER INTENTION**

Hasil pengujian hipotesis pada PT Mustika Karya Sejati menunjukkan bahwa hubungan antara *Work Life Balance* (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y1) memiliki nilai estimasi sampel sebesar 0,291. Nilai rata-rata dari subsampel mencapai 0,330 dengan standar deviasi sebesar 0,511. T-statistik yang diperoleh sebesar 0,570 dengan nilai P sebesar 0,569. Berdasarkan nilai P yang lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* tidak signifikan secara statistik. Meskipun hasil ini menunjukkan hubungan positif, yaitu semakin baik *Work Life Balance*, semakin

rendah niat untuk meninggalkan pekerjaan, namun pengaruh tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara ilmiah.

Secara praktis, hal ini mengindikasikan bahwa *Work Life Balance* belum menjadi faktor dominan yang memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan PT Mustika Karya Sejati. Kemungkinan besar terdapat faktor-faktor lain yang lebih signifikan, seperti gaji, keamanan kerja, atau kesempatan pengembangan karier, yang lebih memengaruhi keputusan karyawan. Dengan demikian, perusahaan perlu melakukan analisis lebih mendalam untuk memahami faktor utama yang memengaruhi *Turnover Intention* karyawan, termasuk kemungkinan adanya interaksi antara *Work Life Balance* dengan variabel lain.

Penelitian terbaru dari Kartika et al. (2021) menemukan bahwa *Work Life Balance* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dalam industri manufaktur, namun hubungan ini menjadi lemah ketika variabel kepuasan kerja dimasukkan sebagai mediator. Penelitian tersebut menyoroti bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menghubungkan *Work Life Balance* dengan niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Sementara itu, studi oleh Siregar dan Handayani (2022) pada sektor jasa di Indonesia menunjukkan bahwa pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Turnover Intention* sangat kontekstual, bergantung pada kondisi organisasi, seperti kebijakan fleksibilitas kerja dan budaya perusahaan. Hasil penelitian lain oleh Wijaya dan Nugroho (2023) mendukung temuan ini, dengan menyatakan bahwa meskipun *Work Life Balance* penting, pengaruhnya lebih besar di perusahaan yang memberikan kebijakan fleksibel untuk bekerja jarak jauh. Dengan demikian,

penelitian terdahulu memberikan wawasan bahwa hasil pada PT Mustika Karya Sejati dapat dipengaruhi oleh konteks spesifik perusahaan.

#### **4.3.3 Pengaruh BORNOUT terhadap KEPUASAN KERJA**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pada PT Mustika Karya Sejati, diperoleh bahwa hubungan antara variabel burnout (X1) terhadap kepuasan kerja (Z1) memiliki nilai estimasi sampel sebesar -0,002. Sementara itu, rata-rata nilai subsampel adalah 0,000 dengan standar deviasi sebesar 0,022. T-statistik untuk hubungan ini menunjukkan nilai sebesar 0,113, dengan p-value sebesar 0,910. Berdasarkan hasil ini, nilai p-value yang lebih besar dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara burnout terhadap kepuasan kerja adalah negatif dan tidak signifikan. Artinya, perubahan pada tingkat burnout tidak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan ini.

Secara konseptual, temuan ini menunjukkan bahwa meskipun burnout dapat diidentifikasi sebagai faktor stres dalam lingkungan kerja, pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PT Mustika Karya Sejati tidak signifikan. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor lain yang mungkin lebih dominan memengaruhi kepuasan kerja, seperti lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan terhadap karyawan, atau budaya kerja yang positif. Faktor-faktor ini mungkin membantu mengurangi dampak negatif dari burnout, sehingga hubungannya menjadi tidak signifikan dalam konteks penelitian ini.

Penelitian terkait burnout dan kepuasan kerja dalam tiga tahun terakhir menunjukkan hasil yang bervariasi. Studi yang dilakukan oleh Chen et al. (2021) menemukan bahwa burnout memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap



kepuasan kerja dalam konteks sektor kesehatan. Penelitian ini menyoroti bahwa tingkat stres yang tinggi, beban kerja yang berat, dan kurangnya dukungan dari organisasi secara langsung menurunkan kepuasan kerja karyawan. Namun, konteks industri dapat memengaruhi hasil penelitian tersebut.

Di sisi lain, penelitian oleh García & López (2022) pada sektor teknologi menemukan bahwa hubungan antara burnout dan kepuasan kerja cenderung lemah ketika perusahaan menerapkan program kesejahteraan karyawan yang efektif. Hal ini sejalan dengan penelitian terbaru oleh Singh et al. (2023), yang menyatakan bahwa faktor budaya organisasi yang suportif dapat menjadi penyangga (buffer) terhadap efek negatif burnout. Dengan demikian, hasil pada PT Mustika Karya Sejati kemungkinan dipengaruhi oleh kondisi organisasi yang berhasil mengelola tekanan kerja sehingga meminimalkan dampak burnout terhadap kepuasan kerja.

#### **4.3.4 Pengaruh WORK LIFE BALANCE terhadap KEPUASAN KERJA**

Hipotesis keempat pada penelitian ini menunjukkan hubungan antara work-life balance (X2) dan kepuasan kerja (Z1). Berdasarkan tabel, nilai estimasi sampel asli sebesar 0,974 dengan rata-rata subsampel sebesar 0,975 dan standar deviasi sebesar 0,005. Dengan nilai t-statistik mencapai 205,51 dan P-value sebesar 0,000, hubungan ini dinyatakan positif signifikan. Artinya, work-life balance secara signifikan memengaruhi tingkat kepuasan kerja di PT Mustika Karya Sejati. Dengan kata lain, semakin baik keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan, semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan.

Hasil ini mencerminkan pentingnya pengelolaan work-life balance yang optimal dalam menciptakan kepuasan kerja. Tingginya nilai estimasi dan t-statistik



menunjukkan bahwa work-life balance merupakan salah satu faktor utama yang menentukan kepuasan kerja di perusahaan ini. Dengan mempertahankan kebijakan kerja fleksibel, menyediakan dukungan untuk kebutuhan pribadi karyawan, dan mendorong budaya kerja yang seimbang, PT Mustika Karya Sejati dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ahmed et al. (2021) menunjukkan bahwa work-life balance memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja di sektor manufaktur di Asia Selatan. Mereka menemukan bahwa kebijakan fleksibilitas kerja meningkatkan keterlibatan karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan temuan di PT Mustika Karya Sejati, yang menekankan pentingnya keseimbangan kerja-pribadi dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

Selain itu, penelitian oleh Chan dan Wong (2022) di perusahaan teknologi di Singapura menyimpulkan bahwa work-life balance berperan sebagai mediator dalam meningkatkan kepuasan kerja dan mengurangi stres. Penelitian lain oleh Sari et al. (2023) di Indonesia mendukung hubungan positif ini, menyoroti bahwa keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga mengurangi turnover karyawan. Dengan demikian, temuan ini memperkuat argumen bahwa work-life balance merupakan faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

#### **4.3.5 Pengaruh KEPUASAN KERJA terhadap *TURNOVER INTENTION***

Hipotesis 5 meneliti hubungan antara kepuasan kerja (Z1) dan turnover intention (Y1). Berdasarkan tabel, estimasi sampel asli menunjukkan nilai sebesar

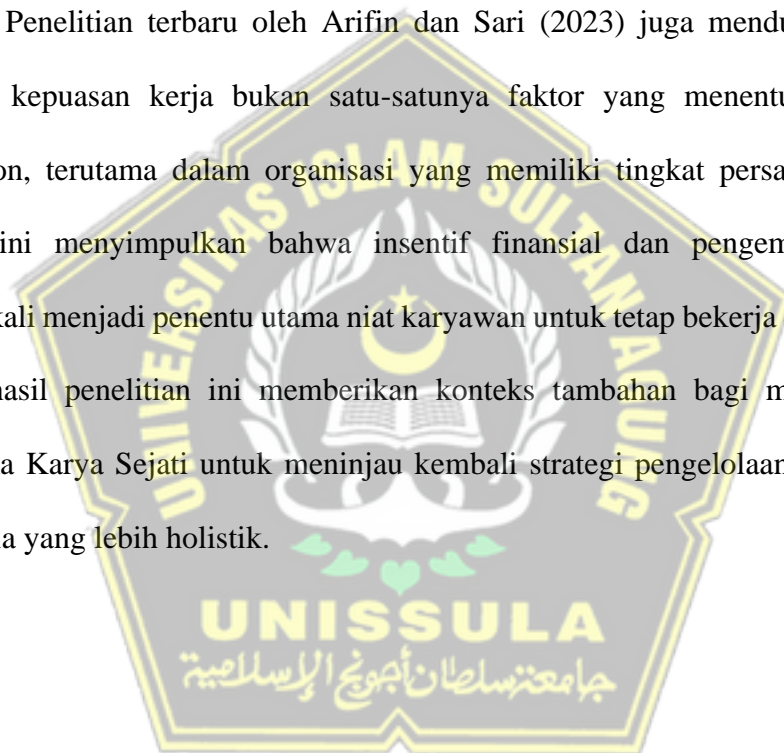
-0,139, sementara rata-rata subsampel adalah -0,208. Standar deviasi sebesar 0,535 mengindikasikan bahwa variasi data dalam subsampel cukup besar, yang dapat mempengaruhi keakuratan kesimpulan. Nilai t-statistik sebesar 0,259 yang jauh di bawah nilai kritis 1,96 untuk taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Nilai p sebesar 0,795 semakin memperkuat temuan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention tidak signifikan. Oleh karena itu, secara umum, hipotesis ini tidak didukung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan negatif antara kepuasan kerja dan turnover intention, hubungan tersebut tidak signifikan. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Mustika Karya Sejati tidak secara langsung atau signifikan mempengaruhi niat mereka untuk meninggalkan perusahaan. Faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini mungkin memiliki pengaruh lebih besar terhadap turnover intention, seperti peluang karir, kompensasi, atau lingkungan kerja. Penemuan ini menjadi penting bagi manajemen perusahaan untuk mengevaluasi kembali faktor apa saja yang sebenarnya mendorong turnover intention karyawan.

Penelitian sebelumnya oleh Lestari et al. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dan signifikan dengan turnover intention di perusahaan manufaktur. Studi ini menemukan bahwa semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya, semakin kecil kemungkinan mereka untuk meninggalkan perusahaan. Namun, perbedaan hasil ini bisa disebabkan oleh karakteristik industri dan lokasi penelitian yang berbeda.

Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Nugroho (2022) di sektor retail menunjukkan bahwa kepuasan kerja memang memiliki hubungan negatif dengan turnover intention, tetapi hubungan tersebut tidak signifikan, mirip dengan temuan pada PT Mustika Karya Sejati. Peneliti menyarankan untuk mempertimbangkan peran faktor-faktor lain seperti budaya organisasi dan manajemen konflik dalam analisis turnover intention.

Penelitian terbaru oleh Arifin dan Sari (2023) juga mendukung temuan bahwa kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan turnover intention, terutama dalam organisasi yang memiliki tingkat persaingan rendah. Studi ini menyimpulkan bahwa insentif finansial dan pengembangan karir seringkali menjadi penentu utama niat karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan. Hasil-hasil penelitian ini memberikan konteks tambahan bagi manajemen PT Mustika Karya Sejati untuk meninjau kembali strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih holistik.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

1. **Burnout** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Turnover Intention**. Memberikan pengertian bahwa semakin burnout maka Turnover Intention makin tinggi.
2. **Work Life Balance** berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap **Turnover Intention**.
3. **Burnout** berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap **Kepuasan kerja**.
4. **Work Life Balance** berpengaruh positif dan signifikan terhadap **Kepuasan Kerja**. Memberikan pengertian bahwa semakin baik **Work Life Balance** maka Kepuasan Kerja akan semakin meningkat.
5. **Kepuasan Kerja** berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap **Turnover Intention**.

## 5.2 Implikasi Manajerial

Implikasi manajerial dalam penelitian ini dapat diterapkan oleh kepolisian adalah sebagai berikut:

1. Dalam rangka menurunkan burnout dimana karyawan merasa kelelahan, emosional menghadapi tekanan dan tidak puas terhadap hasil maka perusahaan perlu membuat program positif dan optimis dengan menggunakan waktu luang dengan olah raga, membangun program motivasi, membuat kebijakan jam kerja dikurangi atau dioptimalisasi dan melakukan pelatihan spiritual dan mengadakan family gathering secara berkala sehingga tingkat perpindahan karyawan dapat diturunkan.

2. Perusahaan perlu meningkatkan keseimbangan Work Life Balance dengan meningkatkan keseimbangan antara waktu pekerjaan dan waktu yang digunakan untuk kegiatan luar atau kehidupan pribadi dengan mengatur Kembali jam kerja, prioritaskan pekerjaan yang penting, hilangkan gangguan yang membuat gangguan dalam proses produksi, hilangkan pekerjaan dibawa ke rumah dan membuat forum keluarga besar karyawan untuk menciptakan kepuasan kerja.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

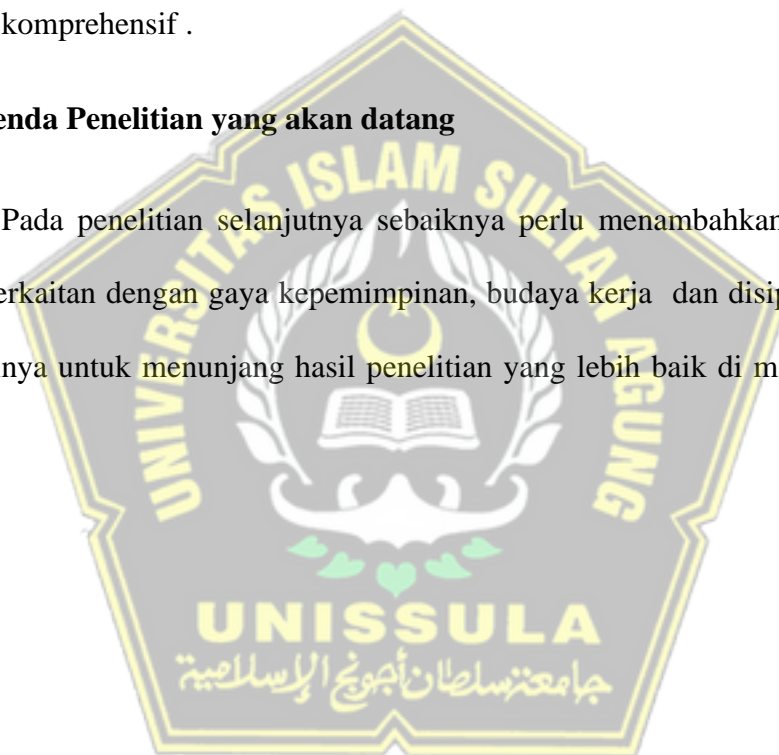
Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yang menjadi salah satu faktor penelitian ini kurang sempurna sehingga bisa menjadi perhatian bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian dengan variabel yang sama dengan penelitian ini. Adapun yang menjadi keterbatasan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Keterbatasan metodologis terkait desain penelitian, terutama dalam hal jenis dan sumber data, dapat mempengaruhi validitas eksternal dari temuan penelitian ini. Penggunaan metode atau sampel yang terbatas mungkin tidak sepenuhnya mewakili populasi yang lebih luas.
2. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner mungkin memiliki kelemahan tersendiri karena tergantung pada objektivitas responden. Beberapa responden mungkin memberikan jawaban yang kurang akurat atau tidak objektif, yang dapat menimbulkan bias dalam hasil.

3. Temuan dalam penelitian ini bersifat khusus dan tidak dapat digeneralisasikan secara langsung pada perusahaan lain dengan karakteristik yang berbeda. Keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi penelitian selanjutnya untuk memperbaiki metodologi, memperluas cakupan variabel, dan mempertimbangkan metode pengumpulan data yang lebih beragam agar mencapai hasil yang lebih komprehensif .

#### **5.4 Agenda Penelitian yang akan datang**

Pada penelitian selanjutnya sebaiknya perlu menambahkan variabel lain yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, budaya kerja dan disiplin kerja dan sebagainya untuk menunjang hasil penelitian yang lebih baik di masa yang akan datang.





## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Rivai, 2020, Pengaruh Burnout Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan, Volume 3, Nomor 2, September 2020  
[Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio](http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio).
- Annisa Mochtar, N. Rachma, Afian Budi Primanto, “ Pengaruh Inovasi Produk Dan Media Sosial Terhadap Minat Beli Bts Meal Mcdonald’s (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Progam Sutudi Manajemen Unisma 2017), E-Jurnal Riset Manajemen (2020).
- Adler Haymar Manurung, 2012, Teori Perilaku Keuangan, Pt Adler Manurung Press.
- Ardan, M., & Jaelani, A. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Tunover Intention Dapat Mempengaruhi Kualitas Turnover Intention Perusahaan. Cv. Pena Persada.
- Agusti Apriansyah, Fauziah Afriyani, Yeni (2024), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Santika Pendopo Energy Palembang, Vol.5 No. 2 Tahun 2024, Hal. 3981-3986, Communnity Development Journal.  
[Https://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Cdj/Article/View/27443/19351](https://Journal.Universitaspahlawan.Ac.Id/Index.Php/Cdj/Article/View/27443/19351).
- Adrie Oktavio, Michelle Laurent, & Verina Wijaya, 2020, Memprediksi Turnover Intention Melalui Employee Motivation Dan Employee Engagement Di Hotel W Bali - Seminyak Predicting Turnover Intention Through Employee Motivation And Employee Engagement At W Bali - Seminyak Hotel, Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen) Issn: 2407-2648 (Print) Issn: 2407-263x (Online), Doi: 10.31289/Jkbn.V6i2.3711 Available Online  
[Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Bisman).
- Azisah Putri Ayu Ningtyas, Suseno Hadi Purnomo, 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, E-Jurnal Manajemen, Vol. 9, No. 4, 2020 : 1634-1655 Issn : 2302-8912, [Https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/401700-None-Dd970f6d.Pdf](https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/401700-None-Dd970f6d.Pdf).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan Kedua Belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Abraham Rehuel Kosasih, 2018, Hubungan Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Pada Karyawan, Psychopreneur Journal, 2018, 2(1): 1-11 Issn 2598-649x Cetak/ Issn 2598-6503 Online,  
[Https://Journal.Uc.Ac.Id/Index.Php/Psy/Article/Download/862/734/1599](https://Journal.Uc.Ac.Id/Index.Php/Psy/Article/Download/862/734/1599)
- As’ad. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Pt. Gramedia.
- Arief, M. Y., & Nisak, M. (2022). Pengaruh Prosedur Kerja, Kompetensi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen Dan Sains, 7(1).
- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Pt. Remaja Rosdakarya, Bandung.



- Bintoro Dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Turnover Intention Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Achmad M. Santosa . 2009. The Indonesian Legal System. Annals, Aapss, 622, March 2009.
- Chairina, R.R.L. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Zifatama Jawa.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. Human Behavior At Work: Organizational Behavior, Mcgraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : Pt. Indeks.
- Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Etta Mamang Sangadji Dan Sopiah, Perilaku Anggota, (Yogyakarta: Andi Offset, 2013), 104.
- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Kencana Prenada Media Group
- Emron Edison, Y. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta. Handoko, T. H. (2009).
- Erita Utari, Zusmawati, 2021, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Perumda Tirta Khayangan), Vol. 17, No. 1, Jurnal Bina Bangsa Ekonomika Hlm. 89.
- Efi Yuliana, Khotim Fadhli, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Turnover Intention Karyawan Industri Tenun Dua Thermos Efi Yuliana1 , Khotim Fadhli, Vol. 7 No. 1 Mei 2023, Margin Eco: Jurnal Ekonomi Dan Perkembangan Bisnis, Pp. 65.
- Elfa Indrian, Deden Mulyana, And Yusuf Abdullah, 2023, Pengaruh Burnout Dan Work Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Turnover Intention (Survey Pada Perawat Rs Prasetya Bunda Di Tasikmalaya), Journal Intelktual 2023, Vol. 2 No. 1, Pp. 27-37, <https://Ejournal.Stieppi.Ac.Id/Index.Php/Jin/Article/Download/122/132>
- Fathia Zahrah , Hemmy Fauzan, 2022, Modal Spiritual, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia, Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia, Vol.17, No.2.
- Gautam A, Jain S. Assessment Of Prevalence Of Periodontal Disease And Treatment Needs In The General Population: A Hospital Based Study. Galore International Journal Of Health Sciences And Research. 2019; 4(2): P. 13
- Goeliling, A., Marjuni, S., & Said, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional: Determinan Faktor Turnover Intention Karyawan Hotel Harper Perintis Byaston Di Kota Makassar. Indonesian Journal Of Business And Management, 2(2), 56–62. <https://doi.org/10.35965/Jbm.V2i2.42>
- Halimah, Et Al. (2016). Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket Semarang. Journal Of Management. Vol. 2, No. 2

- Hendrayanti, Endang. 2017. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Unisma Bekasi”. Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan. Vol 11, No 1, (Hlm. 14).
- Henry Simamora, 2004, Manajemensumberdayamanusia, Edisi Iii, Stie Ykpn, Yogyakarta.
- Hikmat, “Manajemaen Pendidikan”, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), H. 203
- Hasibuan, S. . M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Hardiyanto Hamnas , Mashur Razak, Asniwati, Pengaruh Gaya Bornout, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Barru, Volume 1 No 3 , Jurnal Pusaran Manajelemn, Hlm.295.
- Hanafi, M.Mamduh Dan Abdul Halim. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Ykpn.
- Hamama, L. (2012). Burnout In Social Workers Treating Children As Related To Demographic Characteristics, Work Environment, And Social Support. Social Work Research, 113–125. <https://doi.org/10.1093/Swr/Svs003>
- I Gede Agus Wirajaya, I Wayan Gede Supartha, 2016, Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Burnout Terhadap Komitmen Organisasional Guru, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.8, 2016: 4779-4806 Issn : 2302-8912,
- Janny Adriani Djarja , Firdaus Sitepu, 2017, Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang), Jurnal Dinamika Bahari Vol. 7 No. 2 Edisi Mei 2017 <https://ejournal.pip-semarang.ac.id/index.php/jdb/article/download/52/18/>.
- Putu Widya Susastra Made Subudi, 2016, Pengaruh Bornout Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizeship Behavior Pada Pt. Sinar Nusra Press Utama, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 6, 2016: 3274-3304 Issn : 2302-8912.
- Purwanto. 2013.Evaluasi Hasil Belajar.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado, Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021 E-Issn. 2723-0112, Pp.123
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi.
- Indah Ayu Kusuma , Eliza Nur'aini , M Sabta Nugraha , Insan Kurnia, 2023, Inventory Of Simplisia Of Medicinal Plants Traded In Bogor Traditional Market, Jurnal Biologi Tropis, 23 (3): 155 – 163, <https://jurnalfkip.unram.ac.id/index.php/jbt/article/download/4922/3057/21864>.
- Iskandar, 2019 , Pengaruh Bornout Dan Work life balance Terhadap Turnover Intention Personil Polri Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Polres Kota Lhokseumawe, Jurnal Manajemen Indonesia (J-Mind) (Issn.2503.4367) Vol.4 No.2 Juli–Desember 2019, <https://ojs.unimal.ac.id/jmi/article/view/3376> .

- Lin, J., Gan, L., Chen, Z., Naidu, R. 2015. Biodegradation Of Tetradecane Using Acinetobacter Enetianus Immobilized On Bagasse. Biochemical Engineering Journal. 1-29. [Http://Dx.Doi.Org/Doi:10.1016/J.Bej.2015.04.014](http://Dx.Doi.Org/Doi:10.1016/J.Bej.2015.04.014).
- Nurullaili Dan Andi Wijayanto, Analisis Fktor-Faktor Yang Mempengaruhi Loyalitas Konsumen Tupperware (Studi Pada Konsumen Tupperware Di Universitas Diponegoro), Universitas Diponegoro, Volume 2, Nomor 1, Maret 2013, Hlm.4
- Ni Ketut Septiari, I Komang Ardana, 2016, Pengaruh Job Insecurity Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 10, 2016: 6429-6456  
Issn: 2302-8912,  
<https://Ojs.Unud.Ac.Id/Index.Php/Manajemen/Article/View/23229/15751>
- Nurul Ulfa Sari Dewi, 2023, Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan Pt Bni Cabang Ternate, Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Vol. 12 No. 3 September 2023 P - Issn : 2503-4413 E - Issn : 2654-5837, Hal 294 – 304,  
<https://Stiemuttaqien.Ac.Id/Ojs/Index.Php/Ojs/Article/Download/1485/1047/>
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Turnover Intention Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal Lppm Bidang Ekososbudkum, 2(1), 1-18.
- Karimawati Dian. 2013. Pengaruh Pendidikan Kesehatan Terhadap Pengetahuan Dan Sikap Ibu Mengenai Asupan Gizi Pada Usia Toddler Di Surakarta, (Online), ([Http://Eprints.Ums.Ac.Id](http://Eprints.Ums.Ac.Id), Diakses 7 Juni 2016).
- Khikmawati, Retno (2015), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Kharismawati, Dewa Ayu Putu, And I. Gusti Ayu Manuati Dewi. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional, Dukungan Sosial, Dan Iklim Etika Terhadap Turnover Intention. Diss. Udayana University.
- Komang Agus Dharma Sentana, Ida Bagus Ketut Surya, 2017, Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention, E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 10, 2017: 5232-5261 Issn : 2302-8912,  
<https://Media.Neliti.Com/Media/Publications/253168-Pengaruh-Kepuasan-Kerja-Dan-Komitmen-Org-312fe616.Pdf>.
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2014). Manajemen Pelatihan Upaya Mewujudkan Turnover Intention Unggul Dan Pemahaman Employee Engagement. Bogor: Pt Penerbit Ipb Press.
- Mathis, Robert. L., & John H Jackson (2008), Human Resource Management, Edisi 12, Mason: Thomson South – Western.
- Maslach C., & Jackson, S.E. (1986). Maslach Burnout Inventory (2nd Ed.). Palo Alto. Ca:Consulting Psychologists Press.
- Miftahun Ni'mah Suseno, Motivasi Spiritual Dan Komitmen Efektif Pada Karyawan, (Jurnal Psikologi, Vol. 5 No. 1, Uin Sunan Kalijogo Yogyakarta, 2012 ), Hal. 35.

- Riska Dewi , Sungkono, 2023, Jurnal Pengabdian Cendikia, Implementasi Gaya Kepemimpinan Kapolsek Untuk Meningkatkan Turnover Intention Anggota Polsek Karawang Kota, Vol. 2 No. 3, Hlm.116
- Rivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.Stephen Dan Timothy A. Judge 2012. Perilaku Organisasi. Salemba Empat. Jakarta.
- Rifky Nur Fadilla, Dkk., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Spiritual Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, Volume 8 Nomor 20 (2019).
- Rohana, Lubna, Afifurrahman, 2024, Pengaruh Servant Leadership, Motivasi Spiritual, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Guru Di Man 1 Mataram, Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan, 9 (3): 1689 – 1698, <https://jipp.unram.ac.id/index.php/jipp/article/download/1973/1356/12905>.
- Robbins, Stephen. P. 2003. Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.
- Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Riyanti, Vika Dan Kasmiruddin. (2017). Hubungan Kepemimpinan Demokratis Dengan Loyalitas Kerja Karyawan Paramedis Rumah Sakit Nusa Lima Pekanbaru. Jurnal Online Mahasiswa Fisip, 6.
- Rufaida, H., & Kustanti, E. R. (2017). Hubungan Antara Dukungan Sosial Teman Sebaya Dengan Penyesuaian Diri Pada Mahasiswa Rantau Dari Sumatera Di Universitas Diponegoro. Jurnal Empat, Vol 7(3), 217-222. Diakses Dalam <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/empati/article/view/19751>
- Suhendi, Hendi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Loyalitas Karyawan Yayasan Samudera Ilmu Semarang. Jurnal Unpand, 260.
- Siswanto. 2017. Pengantar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Dan Agus Sucipto, “Teori Dan Perilaku Organisasi”, (Malang: Uin-Malang Press, 2008), H. 141.
- Sopiah, :Perilaku Organisasional”, (Yogyakarta: Cv Andi Offset, 2008), H. 127-128
- Sedarmayanti. (2008). Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Bandung: Cv Mandar Maju.
- Supendy, R., Margono, S., Eka, A.T., Surachman. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi Dan Turnover Intention Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sulawesi Tenggara). Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10, No. 2, Issn : 1693 – 5241.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- Schermerhorn. (2017). Management 6th Asia-Pacific Edition Custom F/Out (Black And White).
- Stoner 2016, Management. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc.



- Sofyandi, Herman. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013.
- Smithson & Lewis, 2000, Pengaruh Job Insecurity, Emotional Exhaustion Dan self Efficacy Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Di Bandarlampung, Ijieb: Indonesian Journal Of Islamic Economics And Business Volume 5, Nomor 2, Desember 2020, 01-09e\_Issn: 2540-9506 P\_Issn: 2540-9514. <https://E-Journal.Lp2m.Uinjambi.Ac.Id/Ojp/Index.Php/Ijoieb/Article/Download/591/351/2317>
- Sukmana, Sudarsih, & Syaharud, 2016, Analisis Job Insecurity Dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pt Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo (The Analysis Of Job Insecurity And Compensation To Turnover Intention Through Employee Job Satisfaction Pt. Wijaya Panca Sentosa Food Sidoarjo), Jurnal Mahasiswa, <https://Repository.Unej.Ac.Id/Bitstream/Handle/123456789/73235/Adhitya%20fajar%20sukmana.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y> .
- Sari, C.Y. 2015. Penggunaan Buah Mengkudu (Morinda Citrifolia L.) Untuk Menurunkan Tekanan Darah Tinggi. Jurnal Majoriti 5(3) : 34-40.
- Situmeang, R. R., Winata, S., Et Al (2020). The Influence Of Customer Motivation, Personal Selling And Product Quality On Purchasing Decisions Of King Crab Brand Riceat Pt Bendy Jaya Mandiri Medan. Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi Danakuntansi), 4(3), 637-644.
- Putra, K. A. R., & Suana, I. W. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. Ejournal Manajemen Universitas Udayana, 5(12).
- Thoha, Miftah. (2016). Pembinaan Organisasi, Proses Dianosa Dan Intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta: Gava Media. Hlm.200
- Tampubolon, M.P.(2013). Manajemen Keuangan (Finance Management). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: Pt Rajagrafindo.
- Wexley Dan Yuki (Dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) Pengertian Kepuasan Kerja. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm). Prestasi Pustaka.
- Wursanto, I.G. 2013. Manajemen Kepegawaian. Cetakan Kesebelas. Kanisius. Yogyakarta.
- Werther, William B. Dan Davis Keith Dalam (Hasibuan, Malayu S.P. 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Younas, N., Uddin, S., Awan, T., & Khan, M. Y. (2021). Corporate Governance And Financial Distress : Asian Emerging Market Perspective. Corporate Governance, 21(4), 702–715. <https://doi.org/10.1108/Cg-04-2020-0119>.
- Yanuar Chandra Aditia, Ahyar Yuniawan, 2015, Pengaruh Gaya Bornout Dan budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat Pt Nindya Karya), Volume 4, Nomor 3, Diponegoro Journal Of Management, <http://Ejournal-S1.Undip.Ac.Id/Index.Php/Dbr> Hlm.9.

- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. 4(1), 1015–1029.
- Zaenal Arifin, Wawan Prahiawan Dan Ranthy Pancasasti, 2020, Pengaruh Gaya Burnout Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Pt. Cemindo Gemilang (Cilegon–Banten), Gemilang: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis Vol. 1 No. 1.
- Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Work-life balance: A review of the meaning of the balance construct. *Journal of Management and Organization*, 14(3), 323–327.
- Fayyazi, M., & Aslani, F. (2015). The Impact of Work-Life Balance on Employees' Job Satisfaction and Turnover Intention; the Moderating Role of Continuance Commitment. *International Letters of Social and Humanistic Sciences*, 51, 33–41.
- Kumar, K., & Velmurugan, R. (2018). A Study on the Work Life Balance of Generation Y Information Technology (IT) Employees in Cochin. *International Journal of Engineering & Technology*, 7(3.6), 142.
- McDonald, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*, 20(1), 37–55.
- Robbins, S. p, & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi* (16th ed.). Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat.
- Rene, R., & Wahyuni, S. (2018). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Turnover Intention Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi Di Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 16(1), 53–63.
- Ganapathi, I. M. D., & Gilang, A. (2016). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan ( Studi Pada Pt . Bio Farma Persero ) the Influence of Work-Life Balance on Employees Job Satisfaction ( Study At Pt . Bio Farma Persero ). *E-Proceeding of Management*, 3(1), 506–511.