

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGEMBANGAN KARIR, *WORK-LIFE BALANCE* DAN *BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* (STUDI KASUS PADA PEGAWAI TENAGA HARIAN LEPAS DI DINAS PARIWISATA PROVINSI SULAWESI UTARA)

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE, CAREER DEVELOPMENT, WORK-LIFE BALANCE AND BURNOUT ON TURNOVER INTENTION (CASE STUDY OF CASUAL DAILY EMPLOYEES AT THE NORTH SULAWESI PROVINCE TOURISM OFFICE)

Oleh:

Alfred Lodewijk Buning¹

Irvan Trang²

Lucky O. H. Dotulong³

¹²³Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹buningalfred64@gmail.com

²trang_irvan@yahoo.com

³luckydotulong@unsrat.ac.id

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-life Balance* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Tenaga Harian lepas (THL) di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Besarnya Sampel dalam penelitian menggunakan Sampel Jenuh dan dengan jumlah 49 responden. Metode Penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Analisis yang digunakan meliputi uji instrument penelitian (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis (uji t, uji F dan koefisien determinasi). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, *Work-life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*, dan *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-life Balance*, *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-Life Balance*, *Burnout*, *Turnover Intention*.

Abstract: The purpose of this research is to determine the influence of Organizational Culture, Career Development, *Work-life Balance* and *Burnout* on *Turnover Intention* of Casual Daily Employees at the North Sulawesi Province Tourism Office. The population in this study were freelance daily workers (THL) at the North Sulawesi Provincial Tourism Office. The sample size in the research used Saturation Sampling and consisted of 49 respondents. Research Method uses multiple linear regression analysis method. The analysis used includes research instrument tests (validity test and reliability test), classical assumption tests (multicollinearity test, heteroscedasticity test and normality test), multiple linear regression analysis, and hypothesis testing (t test, F test and coefficient of determination). The results of this research show that Organizational Culture has a negative and significant effect on *Turnover Intention*, Career Development has a negative and significant effect on *Turnover Intention*, *Work-life Balance* has a negative and significant effect on *Turnover Intention*, and *Burnout* has a positive and significant effect on *Turnover Intention*. Organizational Culture, Career Development, *Work-life Balance*, *Burnout* influence *Turnover Intention* at the North Sulawesi Province Tourism Office.

Keywords: Organizational Culture, Career Development, *Work-life Balance*, *Burnout*, *Turnover Intention*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Isu *Turnover Intention* terhadap pegawai ataupun karyawan umumnya banyak terdapat dalam organisasi pemerintah maupun swasta, dan itu adalah masalah akut yang mempengaruhi berbagai bidang dalam organisasi. Sepenuhnya hal tersebut didorong oleh keinginan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai maupun karyawan itu sendiri, tingkat *turnover* yang tinggi dapat menyebabkan konsekuensi serius bagi kinerja organisasi. Dengan

kata lain, biaya rekrutmen, pelatihan, hilangnya pengetahuan dan keterampilan bersama dengan kehilangan moral dan produktivitas orang-orang yang tidak meninggalkan perusahaan, bukanlah argumen rasional untuk ‘mengurangi luka’. Atas dasar ini, memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention* sangat penting bagi manajemen sumber daya manusia.

Tabel 1. Data *Turnover* Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara tahun 2021-2024

Tahun	Jumlah Karyawan Awal Tahun	Jumlah Karyawan Akhir Tahun	Jumlah THL Keluar	Jumlah THL Masuk	Presentase <i>Turnover</i> THL
2021	61	59	4	2	6,6%
2022	59	53	9	3	16%
2023	53	49	6	2	11,7%
2024	49	49	0	0	0%

(Sumber: Laporan Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara)

Berdasarkan Tabel 1. diatas, jumlah Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulut pada Tahun 2021 tingkat *Turnover* sebesar 6,6%, pada tahun 2022 naik menjadi 16% dan pada tahun 2023 turun 11,7%. Menurut Gillies (1985) *turnover* karyawan dikatakan normal berkisar antara 5 - 10 % per tahun, dikatakan tinggi apabila lebih dari 10%. Angka ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam mengevaluasi tingkat *turnover* karyawan dalam suatu perusahaan. Angka keluar THL yang resign atau yang berhenti bekerja secara sukarela sebelum masa kontraknya habis pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulut mengalami kenaikan meski diikuti masuknya THL baru, namun jumlahnya tidak seimbang dengan jumlah THL yang keluar. Dalam hal ini, perusahaan perlu mengambil tindakan komprehensif dan proaktif. Kepuasan kerja perlu meningkat, dan itu bisa dilakukan dengan meningkatkan faktor penghargaan; menciptakan budaya positif di tempat kerja; menawarkan jalur karir yang jelas kepada karyawan. Selain itu, manajemen juga perlu memperhatikan keseimbangan kerja-hidup karyawan dan memberikan dukungan yang memadai untuk kesehatan mental dan fisik mereka.

Budaya organisasi akan memiliki dampak yang kuat serta pendekatan yang fleksibel terhadap pekerjaan pegawai yang akan membantu pegawai mencapai potensi penuh mereka dan meningkatkan produktivitas, sehingga mengurangi niat berpindah (Haggalla, 2019). Bosomtwe dan Obeng (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi harus mencakup pembelajaran, etika kerja, dan praktik yang menguntungkan agar karyawan selalu memiliki keinginan untuk bekerja sama.

Selain itu, Pengembangan Karir pada dasarnya diperlukan bagi organisasi karena pengembangan karir ditujukan untuk menghadapi tantangan masa depan yang menjawab permasalahan yang semakin kompleks. Masa depan sebuah organisasi terletak pada departement sumber daya manusia, karena sumber daya manusia perlu melakukan pengembangan karyawannya secara terencana dan berkelanjutan setiap tahunnya.

Faktor *Work-life Balance* yang paling penting di sisi yang lain adalah prioritas pribadi karyawan, juga harus memprioritaskan karyawan bahwa mereka memiliki kualitas hidup dengan keseimbangan keluarga dan pekerjaan. *Work-life Balance* adalah kondisi di mana dua kebutuhan pekerjaan dan kehidupan seseorang adalah sama. Dari perspektif pekerja, *Work-life Balance* adalah persyaratan mengelola pekerjaan dan kewajiban atau tanggung jawab pribadinya terhadap keluarga. Pada saat yang sama, dari sudut pandang perusahaan, *Work-life Balance* merupakan tantangan dalam menciptakan budaya suportif di dalam perusahaan, dimana karyawan dapat fokus pada pekerjaan mereka saat bekerja.

Pegawai yang mengalami *Burnout* lebih cenderung menunjukkan perilaku negatif terhadap pekerjaan mereka, termasuk munculnya *Turnover Intention* atau keinginan untuk meninggalkan perusahaan tempat mereka bekerja (Hu et al., 2021). Situasi ini menciptakan lingkungan kerja yang dingin dan tidak menyenangkan, yang mengakibatkan penurunan profesionalisme dan komitmen, serta kinerja pegawai yang tidak optimal. Selain itu, *Burnout* juga membuat pekerja cenderung menjaga jarak dan enggan terlibat dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-life Balance* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* (Studi Kasus pada Pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara)**”

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention*.
2. Untuk mengetahui pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Work-life Balance* terhadap *Turnover Intention*.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

5. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-life Balance* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Turnover Intention

Turnover Intention merupakan ukuran fleksibilitas yang dimiliki karyawan untuk mencari pekerjaan baru di lokasi lain atau mengejar impian mengembangkan usahanya dalam tiga bulan, dua bulan, satu tahun, dan dua tahun ke depan (Branham, 2012). Mobley (2021: 150) Ringkasnya, ada tiga indikator yang digunakan untuk mengurangi *Turnover Intention*, yaitu Berpikir untuk berhenti (*thoughts of quitting*), Keinginan untuk meninggalkan (*intention to quit*), Keinginan untuk mencari pekerjaan lain (*intention to search for another job*).

Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi yang dimana setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya (Luthans, 2011). Robbins, (2018) menyatakan riset paling baru mengemukakan karakteristik primer yang bersama-sama mengangkat hakikat dari suatu budaya dalam organisasi adalah Kreativitas dan pengambilan risiko, Kemantapan/Stabilitas, Orientasi tim, Orientasi orang.

Pengembangan Karir

Pengembangan Karir dan konseling dapat meningkatkan kepuasan kerja individu, pilihan karir, dan penyesuaian kerja, sehingga memberikan manfaat bagi beragam populasi sepanjang hidup mereka (Brown & Lent, 2020). Ada tiga yang menjadi indikator Pengembangan Karir (Busro, 2018;19) yaitu; Kejelasan Karir, Pengembangan Diri, Perbaikan Mutu Kinerja.

Work-life Balance

Work-life Balance mengacu pada kemampuan individu untuk menyeimbangkan kewajiban profesionalnya dengan tanggung jawab pribadi dan sosialnya (Moorhead & Griffin, 2013). Indikator-indikator untuk mengukur *Work-life Balance* (Greenhaus, 2021) adalah sebagai berikut: Keseimbangan Waktu (*Time Balance*), Keseimbangan Keterlibatan (*Involvement Balance*), Keseimbangan Kepuasan (*Satisfaction Balance*).

Burnout

Burnout dapat diartikan sebagai kelelahan emosional dan mental yang berlangsung lama di lingkungan kerja, yang merupakan manifestasi dari stres kerja serta penurunan kondisi fisik dan mental (Staten, 2018). Terdapat empat indikator dari *Burnout* menurut Baron dan Greenberg (1997), yaitu; Kelelahan fisik atau *Physical Exhaustion*, Kelelahan emosional atau *Emotional Exhaustion*, Kelelahan mental atau *Mental Exhaustion*, Rendahnya penghargaan diri atau *low of personal accomplishment*.

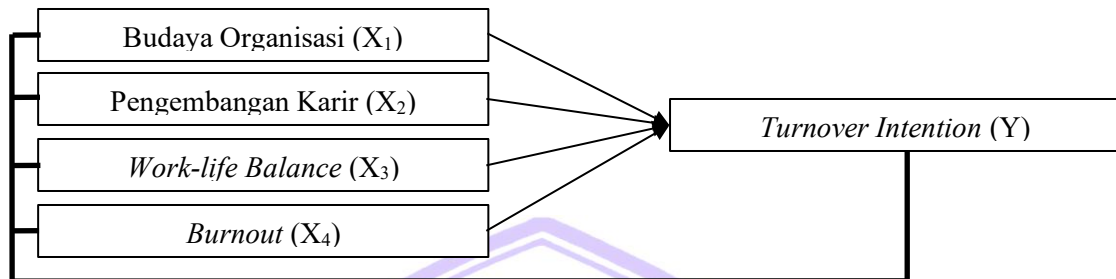
Penelitian Terdahulu

Penelitian Sagita Lengkong (2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Burnout*, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap *Turnover Intention* Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara dengan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 84 responden dengan menggunakan kuesioner yang diolah menggunakan aplikasi *SmartPLS*. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* sebagai variabel *Intervening*. Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel *Intervening*.

Penelitian Dzikrotul Meilia (2023) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *work life balance*, *Burnout* dan kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* tenaga medis Wanita di RSUD Limpung. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi yang

digunakan adalah seluruh tenaga medis RSUD Limpung, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *Non-probability Sampling dengan metode Purposive Sampling*. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 115 tenaga medis wanita. Analisis data pada penelitian ini menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan program *Statistical package for the social sciences* (SPSS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial, tidak terdapat pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* secara parsial, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* secara parsial. Terdapat pengaruh secara simultan variabel *work life balance*, *Burnout* dan lingkungan kerja.

Model Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Sumber: Kajian teori, 2025

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₁ : Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-Life Balance* dan *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H₂ : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₃ : Pengembangan Karir berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₄ : *Work-life Balance* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

H₅ : *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention*

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengukuran yang dilakukan melalui program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Populasi, Besaran Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi penelitian ini adalah Tenaga Harian Lepas (THL) pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara dengan jumlah 49 orang. Karena jumlah populasi tidak terlalu banyak, peneliti menggunakan Teknik *Non-Probability Sampling, Saturation Sampling* (Sampel Jenuh) yaitu jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yaitu, 49 orang.

Data dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari pengamatan langsung dan pengamatan terhadap objek yang diteliti melalui kuesioner. Dalam hal ini pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara diperoleh melalui kuesioner. Data sekunder atau data tangan kedua adalah data yang diperoleh melalui pihak ketiga, tidak diperoleh langsung oleh peneliti dari subjek penelitiannya. Data ini seperti data yang harus diisi seperti dokumentasi, foto, dan laporan.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini Teknik pengumpulan data dilakukan secara langsung melalui kuesioner, observasi langsung terhadap responden. Selain itu, informasi untuk penelitian ini diperoleh melalui interview (wawancara). Penggunaan wawancara dimaksudkan untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail tentang subjek dan objek dalam penelitian ini. Untuk pengumpulan data Kuesioner

Uji Instrumen Data

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas merupakan alat ukur faktual yang menunjukkan tingkat presisi suatu instrument dan menentukan presisi dari apa yang ingin diukur. Uji validitas untuk validitas setiap item pernyataan dalam kuesioner penelitian (Janti, 2014). Uji reliabilitas dilakukan dalam suatu penelitian dengan maksud untuk mengetahui berapa Tingkat validitasnya sehingga dapat menghasilkan data yang benar-benar sesuai dengan kenyataan dan dapat diulang pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur seberapa konsisten hasil nilai yang diukur dengan instrumen pengukur yang sama berulang kali (Janti, 2014).

Teknik Analisis Data

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah sampel yang digunakan mempunyai distribusi normal atau tidak.
2. Uji Linearitas merupakan uji untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan dari dua buah variabel yang sedang diteliti.
3. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variable (Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, dan *Work-life Balance*, *Burnout*) terhadap variable terikat (*Turnover Intention*). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan komputer yang telah terinstall program SPSS. 26 Melalui persamaan regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Keterangan:

X_1	= Budaya Organisasi	a	= Konstanta
X_2	= Pengembangan Karir	b_1, b_2, b_3, b_4	= Koefisien Regresi
X_3	= <i>Work-life Balance</i>	e	= Kemungkinan Error
X_4	= <i>Burnout</i>	Y	= <i>Turnover Intention</i>

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) atau analisis koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya menghitung seberapa besar kemampuan model untuk mewakili variasi variabel dependen

Uji F (Simultan) dan Uji t (Parsial)

Uji Uji F dalam bentuk dasarnya menunjukkan apakah setiap variable bebas yang diletakan dalam model memiliki pengaruh yang saling menguatkan terhadap variable terikat. Untuk menentukan apakah secara simultan variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji t secara sepintas, tampaknya menunjukkan seberapa besar pengaruh sebuah variable penjelas atau bebas secara individual dalam menerangkan variasi variable terikat. Untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,05.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian (Uji Validitas dan Reliabilitas)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Sig.	Status	Cronbach Alpha	Status
Budaya Organisasi (X_1)	X1.1	0,727	0,282	0,000	Valid	0,724	Reliabel
	X1.2	0,635		0,000	Valid		
	X1.3	0,702		0,000	Valid		
	X1.4	0,710		0,000	Valid		
	X1.5	0,694		0,000	Valid		

Pengembangan Karir (X ₂)	X2.1	0,929	0,282	0,000	Valid	0,938	Reliabel
	X2.2	0,909		0,000	Valid		
	X2.3	0,863		0,000	Valid		
	X2.4	0,899		0,000	Valid		
	X2.5	0,884		0,000	Valid		
Work-life Balance (X ₃)	X3.1	0,948	0,282	0,000	Valid	0,957	Reliabel
	X3.2	0,933		0,000	Valid		
	X3.3	0,928		0,000	Valid		
	X3.4	0,926		0,000	Valid		
	X3.5	0,897		0,000	Valid		
Burnout (X ₄)	X4.1	0,679	0,282	0,000	Valid	0,794	Reliabel
	X4.2	0,881		0,000	Valid		
	X4.3	0,677		0,000	Valid		
	X4.4	0,664		0,000	Valid		
	X4.5	0,856		0,000	Valid		
Turnover Intention (Y)	Y.1	0,826	0,282	0,000	Valid	0,779	Reliabel
	Y.2	0,751		0,000	Valid		
	Y.3	0,734		0,000	Valid		
	Y.4	0,645		0,000	Valid		
	Y.5	0,786		0,000	Valid		

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Hasil pada Tabel 3 dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk setiap pernyataan adalah $< \alpha 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan *valid*. Nilai *Cronbach Alpha* untuk setiap variabel $> 0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dikatakan *reliabel*.

Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov Sminov (K-S)

			Unstandardized Residual
N			49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0.0000000
Cases \geq Test Value	Std. Deviation		1.28676830
Most Extreme Differences	Absolute		0.093
	Positive		0.050
	Negative		-0.093
Test Statistics			0.093
Asym. Sig. (2-tailed)			.200 ^{c,d}

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas dengan *Komogorov Smirnov* (K-S), diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Collinearity Model

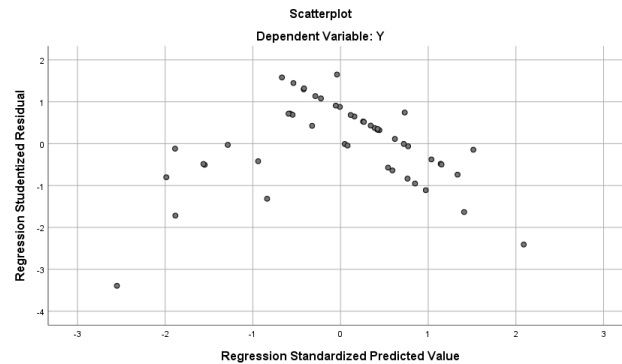
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	0.886	1.129
	Pengembangan Karir	0.922	1.097
	Work-life Balance	0.926	1.080
	Burnout	0.899	1.112

(Sumber: Data Olahan Software SPSS, 2025)

Tabel 5 menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 . Karena nilai semua

variabel kurang dari 10, maka tidak terdapat gejala multikolinieritas pada semua variabel bebas. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Scatterplot

Sumber: Kajian teori, 2025

Gambar 2 menunjukkan bahwa hasil uji heterokedastisitas terlihat semua titik tidak mempunyai pola tertentu serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak adanya heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	31.673	2.462		12.867	0.000
1 Budaya Organisasi	-0.423	0.111	-0.398	-3.793	0.000
Pengembangan Karir	-0.193	0.049	-0.413	-3.984	0.000
Work-life Balance	-0.136	0.044	-0.320	-3.115	0.003
Burnout	0.214	0.065	0.342	3.283	0.002

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Dari Tabel 6, dapat diperoleh persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$Y = 31.673 - 0.423 X_1 - 0.193 X_2 - 0.136 X_3 + 0.214 X_4 + e$$

Persamaan regresi empiris tersebut mengindikasikan hal-hal sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta sebesar 31.673 menunjukkan bahwa nilai variabel bebas dianggap 0 maka *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 31.673 satuan.
2. Nilai koefisien regresi X_1 sebesar -0.423 menunjukkan terdapat pengaruh negatif Budaya Organisasi (X_1) terhadap *Turnover Intention* (Y). jika skor variabel Budaya Organisasi (X_1) meningkat satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan menurun sebesar -0.423 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Budaya Organisasi (X_1) merurun satu satuan maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar -0.423 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi X_2 sebesar -0.193 menunjukkan terdapat pengaruh negatif Pengembangan Karir (X_2) terhadap *Turnover Intention* (Y). jika skor variabel Pengembangan Karir (X_2) meningkat satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan menurun sebesar -0.193 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel Pengembangan Karir (X_2) menurun satu satuan maka *Turnover Intention* akan meningkat sebesar -0.193 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.
4. Nilai koefisien regresi X_3 sebesar -0.136 menunjukkan terdapat pengaruh negatif *Work-life Balance* (X_3) terhadap *Turnover Intention* (Y). jika skor variabel *Work-life Balance* (X_3) meningkat satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan menurun sebesar -0.136 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya

jika skor variabel *Work-life Balance* (X_3) turun satu satuan maka *Turnover Intention* akan naik sebesar -0.136 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

5. Nilai koefisien regresi X_4 sebesar 0.214 menunjukkan terdapat pengaruh positif *Burnout* (X_4) terhadap *Turnover Intention* (Y). Jika skor variabel *Burnout* (X_4) meningkat satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan meningkat sebesar 0.214 satuan dengan asumsi variabel lain konstan. Sebaliknya jika skor variabel *Burnout* (X_4) turun satu satuan maka *Turnover Intention* (Y) akan turun sebesar 0.214 satuan dengan asumsi variabel lain konstan.

Pengujian Hipotesis

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 7. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.755 ^a	0.570	0.531	1.344

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Pada model *summary*, dapat diketahui bahwa Nilai Koefisien Korelasi (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.755. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-life Balance*, dan *Burnout* secara simultan mempunyai hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan pada model 1 adalah 0.570. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel independen, yaitu Budaya Organisasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2), *Work-life Balance* (X_3), dan *Burnout* (X_4) terhadap variabel dependen *Turnover Intention* (Y) adalah sebesar 57% dan sisanya 53,1% dipengaruhi oleh variabel lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil Uji t-secara Parsial

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	31.673	2.462			12.867	0.000
Budaya Organisasi	-0.423	0.111	-0.398		-3.793	0.000
1 Pengembangan Karir	-0.193	0.049	-0.413		-3.984	0.000
<i>Work-life Balance</i>	-0.136	0.044	-0.320		-3.115	0.003
<i>Burnout</i>	0.214	0.065	0.342		3.283	0.002

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Hasil uji-t menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Budaya Organisasi (X_1) adalah sebesar -3.793; sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = 49-4-1 = 44, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 2.015. Nilai t_{hitung} untuk Budaya Organisasi (X_1) adalah sebesar -3.793 > nilai t_{tabel} sebesar 2.015 dan juga tingkat signifikansi *p-value* = 0.000 < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_1) yang menyatakan Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel Pengembangan Karir (X_2) adalah sebesar -3.984; sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = 49-4-1 = 44, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 2.015. Nilai t_{hitung} untuk Pengembangan Karir (X_2) adalah sebesar -3.984 > nilai t_{tabel} sebesar 2.015 dan juga tingkat signifikansi *p-value* = 0.000 < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_2) yang menyatakan Pengembangan Karir secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel *Work-life Balance* (X_3) adalah sebesar -3.115; sedangkan nilai t_{tabel} dengan *degree of freedom* = 49-4-1 = 44, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 2.015. Nilai t_{hitung} untuk *Work-life Balance* (X_3) adalah sebesar -3.115 > nilai t_{tabel} sebesar 2.015 dan juga tingkat signifikansi *p-value* = 0.003 < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_3) yang menyatakan *Work-life Balance* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima atau terbukti.

Hasil uji-t menunjukkan bahwa t_{hitung} untuk variabel *Burnout* (X_4) adalah sebesar 3.283; sedangkan nilai

t_{tabel} dengan *degree of freedom* = $49 - 4 - 1 = 44$, dengan tingkat signifikansi (α) = 5% adalah sebesar 2.015. Nilai t_{hitung} untuk *Burnour* (X_4) adalah sebesar 3.283 > nilai t_{tabel} sebesar 2.015 dan juga tingkat signifikansi $p\text{-value}$ = $0.002 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti hipotesis (H_4) yang menyatakan *Burnout* secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima atau terbukti.

Tabel 8 menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi memberikan kontribusi 42,3% terhadap *Turnover Intention*, variabel Pengembangan Karir memberikan kontribusi 19,3% terhadap *Turnover Intention*, variabel *Work-life Balance* memberikan kontribusi 13,6% terhadap *Turnover Intention*, dan variabel *Burnout* memberikan kontribusi 21,4% terhadap *Turnover Intention*. Dari keempat variabel tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi kontribusi terbesar pengaruhnya terhadap *Turnover Intention* dibandingkan dengan variabel yang lainnya, yaitu 42,3%. Sedangkan variabel *Work-life Balance* memberikan kontribusi terkecil pengaruhnya terhadap *Turnover Intention*, yaitu 13,6%.

Hasil Uji F- secara simultan

Tabel 9. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	105.339	4	26.335	14.579	0.000 ^b
	Residual	79.477	44	1.806		
	Total	184.816	48			

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2025)

Hasil uji F-secara simultan menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 11.549, sedangkan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom 1* (df) = $k - 1 = 5 - 1 = 4$, *degree of freedom 2* (df) $n - k = 49 - 5 = 44$ adalah sebesar 2.58. Oleh karena itu nilai F_{hitung} sebesar 11.549 > F_{tabel} sebesar 2.58 dan juga tingkat signifikansi $p\text{-value}$ = $0.000 < 0.05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini berarti Hipotesis 5 (H_5) yang menyatakan Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-life Balance*, dan *Burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* dapat diterima dan terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai THL di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

Jika nilai individu tidak sesuai dengan budaya organisasi, maka karyawan akan merasa tidak nyaman dan cenderung ingin keluar. Menurut Robbins & Judge (2018), lingkungan kerja yang positif adalah lingkungan yang mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan, memberikan rasa aman, serta mendorong interaksi sosial dan pengembangan karier. Budaya organisasi yang mendukung komunikasi, kolaborasi, dan kesejahteraan karyawan akan meningkatkan keterikatan kerja dan mengurangi keinginan untuk resign.

Hasil Penelitian dari Rawis (2021) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*. Hasil Penelitian dari Fearn (2023) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian dari Maulidiah (2023) menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai THL di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

Kurangnya arahan yang jelas dalam organisasi dapat menjadi faktor utama yang meningkatkan *Turnover Intention*. Ketika karyawan tidak mendapatkan arahan yang jelas, mereka akan mengalami ketidakpastian, kebingungan, dan ketidakpuasan kerja, yang akhirnya mendorong mereka untuk mencari peluang di tempat lain. Menurut Laurence et. al. (2008) *Role ambiguity* terjadi ketika karyawan tidak memahami dengan jelas tugas, tanggung jawab, dan harapan dipekerjaannya dalam perusahaan. Jika organisasi gagal memberikan arahan yang jelas, karyawan akan mengalami stres kerja yang tinggi dan merasa frustrasi, sehingga meningkatkan keinginan untuk keluar.

Hasil Penelitian dari Yumna (2022) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*. Hasil Penelitian dari Zakaria (2024) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian dari Sasanti (2024) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian dari Olivia (2020) menunjukkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Work-life Balance* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Work-life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai THL di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

Work-life Balance yang baik dianggap sebagai salah satu *job resources* yang dapat mengurangi dampak negatif dari tuntutan pekerjaan tinggi. Karyawan yang merasa bahwa pekerjaan mereka terlalu menuntut tanpa dukungan atau fleksibilitas akan lebih cenderung mencari pekerjaan lain. Menurut Kristof-Brown (2005) menyatakan bahwa kepuasan dan retensi karyawan tergantung pada sejauh mana mereka merasa cocok dengan lingkungan kerja mereka. Salah satu aspek penting dari kecocokan ini adalah kesesuaian antara kebutuhan pribadi dan tuntutan pekerjaan. Jika perusahaan tidak mendukung keseimbangan kerja-hidup, karyawan akan merasa tidak cocok dan ingin keluar. Jika karyawan merasa bahwa perusahaan tidak menghargai keseimbangan kerja-hidup mereka, mereka akan mencari tempat kerja yang lebih sesuai dengan nilai-nilai pribadi mereka. Perusahaan yang menawarkan kebijakan fleksibilitas kerja lebih mungkin mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Hasil Penelitian dari Afnisa (2021) menunjukkan bahwa *Work-life Balance* berpengaruh signifikan negatif terhadap *Turnover Intention*. Hasil Penelitian dari Hafid (2020) menunjukkan bahwa Variabel *Work-life Balance* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian dari Meilia (2023) menunjukkan bahwa Variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian dari Ferzanita (2023) menunjukkan bahwa Variabel *Work-life Balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Pegawai THL di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

Hasil penelitian ini sejalan dengan landasan teori yang menyatakan bahwa adanya jam kerja yang tidak teratur bagi pegawai atau porsi kerja yang tidak sesuai, yang menyebabkan pegawai merasa lelah setelah bekerja seharian di kantor, pegawai juga cepat merasa tersinggung jika ada sedikit saja masalah pekerjaan. Bakker & Demerouti (2017) menyatakan bahwa dalam pekerjaan memiliki *job demands* (tuntutan pekerjaan) dan *job resources* (sumber daya pekerjaan). Jika tuntutan kerja tinggi (misalnya beban kerja berat, tekanan tinggi, atau jam kerja panjang) dan sumber daya kerja rendah (seperti kurangnya dukungan sosial atau otonomi), maka *Burnout* meningkat. *Burnout* yang tinggi dapat menyebabkan individu merasa tidak mampu mengatasi pekerjaannya, kehilangan motivasi, dan akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan (*Turnover Intention*).

Hasil Penelitian dari Ariawan (2023) menunjukkan bahwa *Burnout* berpengaruh signifikan positif terhadap *Turnover Intention*. Hasil Penelitian dari Lengkong (2023) menunjukkan bahwa Variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian dari Ekawati (2021) menunjukkan bahwa Variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Hasil penelitian dari Purba (2023) menunjukkan bahwa Variabel *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.

Pengaruh Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-life Balance* dan *Burnout* Terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-life Balance* dan *Burnout* secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara. Hal ini mengindikasikan *Turnover Intention* yang tinggi pada pegawai disebabkan pengaruh dari rendahnya Budaya Organisasi dan Pengembangan Karir, serta tingginya *Work-life Balance* dan *Burnout*.

Turnover Intention atau niat untuk meninggalkan pekerjaan dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi yang positif dapat mengurangi *Turnover Intention* dengan menciptakan rasa keterikatan dan loyalitas karyawan. Sebaliknya, budaya yang kurang mendukung dapat meningkatkan keinginan

karyawan untuk mencari peluang lain. Pengembangan karir berperan penting dalam mempertahankan karyawan; ketika karyawan merasa ada kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung bertahan dalam organisasi. Sebaliknya, stagnasi dalam karir dapat meningkatkan *Turnover Intention*.

Work-life Balance juga menjadi faktor krusial karyawan yang dapat menyeimbangkan kehidupan kerja dan pribadi lebih cenderung bertahan, sementara ketidakseimbangan yang ekstrem dapat meningkatkan stres dan keinginan untuk keluar. *Burnout*, atau kelelahan kerja, memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap *Turnover Intention*. Karyawan yang mengalami *Burnout* cenderung merasa tidak puas, tidak produktif, dan lebih terdorong untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Dengan demikian, untuk mengurangi *Turnover Intention*, organisasi perlu memperkuat budaya kerja yang positif, menyediakan jalur pengembangan karir yang jelas, memastikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi, serta mencegah *Burnout* melalui kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan.

PENUTUP

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan beberapa hal di antaranya:

1. Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.
2. Pengembangan Karir berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.
3. *Work-life Balance* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.
4. *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.
5. Budaya Organisasi, Pengembangan Karir, *Work-life Balance* dan *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* pada pegawai Tenaga Harian Lepas di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara.

Saran

Saran yang dapat diberikan adalah:

1. Diharapkan bagi instansi Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Utara untuk membangun suasana kerja yang mendukung komunikasi terbuka agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, mendukung, adil, meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan, sehingga dapat menekan angka *turnover*.
2. Instansi memberikan arahan yang jelas dengan komunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, serta program onboarding dan mentoring yang jelas agar pegawai tidak merasa kebingungan.
3. Instansi perlu juga, memberikan dukungan kesejahteraan (cuti, konseling, pengelolaan stres) serta menciptakan budaya kerja yang menghargai keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi.
4. Diharapkan instansi perlu mengatur beban kerja dengan bijak, menyediakan fasilitas yang mendukung kesehatan, serta membangun budaya kerja yang lebih peduli terhadap kesejahteraan pegawai. Dengan strategi ini, pegawai dapat bekerja secara lebih optimal tanpa harus mengalami kelelahan fisik yang berlebihan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afnisya, S. (2021). Work-life balance dan pengaruhnya terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 10(2), 88–95.
- Ariawan, A. (2023). Pengaruh burnout terhadap turnover intention pegawai. *Jurnal Psikologi Terapan*, 14(1), 34–45.
- Baron, R. A., & Greenberg, J. (1997). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. Allyn & Bacon.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bosomtwe, E., & Obeng, P. (2020). Organizational culture and employee retention: The mediating role of job satisfaction. *International Journal of Business and Management*, 15(8), 101–113.
- Branham, L. (2012). *The 7 Hidden Reasons Employees Leave*. AMACOM.
- Brown, S. D., & Lent, R. W. (2020). *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (3rd ed.). John Wiley & Sons.

- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Fearno, C. (2023). The impact of organizational culture on turnover intention. *Journal of Human Resources Research*, 8(2), 56–67.
- Ferzanita, F. (2023). Work-life balance dan dampaknya terhadap turnover intention. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 11(1), 70–78.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, J. H. (2021). Work-family balance: Theoretical and empirical implications. *Journal of Management*, 47(5), 1230–1248.
- Haggalla, H. (2019). The role of organizational culture in employee retention. *Journal of Management Studies*, 9(1), 77–84.
- Hu, Q., Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2021). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 35(1), 1–28.
- Janti, I. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif: Validitas dan Reliabilitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kristof, A. L. (1996). Person–organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1–49.
- Kristof-Brown, A. L. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281–342.
- Laurence, G. A., et al. (2008). Role ambiguity and role conflict: Meta-analysis and future research directions. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 398–413.
- Lengkong, S. (2023). Burnout dan turnover intention pada pegawai THL. *Jurnal EMBA*, 11(3), 22–34.
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Maulidyah, D. (2023). Organizational culture and employee turnover. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 104–111.
- Meilia, R. (2023). Hubungan antara work-life balance dan turnover intention. *Jurnal Psikologi Kerja*, 5(1), 49–57.
- Mobley, W. H. (2021). *Employee Turnover: Causes, Consequences, and Control*. Addison-Wesley.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations* (9th ed.). Cengage Learning.
- Okyere-Kwakye, E. (2020). The impact of organizational culture on employee engagement and retention. *International Review of Management and Business Research*, 9(1), 66–76.
- Olivia, F. (2020). Career development and its effect on employee retention. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 67–79.
- Purba, O. (2023). Burnout dan turnover intention di kalangan pekerja pabrik. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 90–101.
- Ratna, E. (2021). Pengaruh burnout terhadap turnover intention pada PT. Malakasari Textile. *Jurnal Manajemen SDM*, 9(4), 45–53.
- Rawis, L. (2021). Budaya organisasi dan turnover intention. *Jurnal EMBA*, 6(1), 30–42.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sagita, L. (2023). Burnout dan beban kerja terhadap turnover intention melalui komitmen organisasi. *Jurnal EMBA*, 10(2), 122–137.
- Sasanti, F. (2024). Career development and turnover intention among government employees. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(1), 78–90.
- Staten, R. (2018). *Workplace Burnout: Psychological Symptoms and Management*. Workplace Wellness Publishing.
- Yumna, S. (2022). Pengaruh pengembangan karir terhadap turnover intention karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 9(3), 105–114.
- Zakaria, R. (2024). Career growth opportunities and turnover intentions. *Journal of Business Strategy*, 14(1), 41–50.