

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
TURNOVER INTENTION MELALUI BURNOUT SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA BANK BRI UNIT LANGOWAN**

*THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE AND WORK ENVIRONMENT ON TURNOVER INTENTION
WITH BURNOUT AS AN INTERVENING VARIABLE AT BRI UNIT LANGOWAN*

Oleh:

¹Trivena Glorya Wangko

²Lucky Otto Herman Dotulong

³Hendra N. Tawas

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi

Email:

¹ wangkotrivena@gmail.com

² luckydotulong@unsrat.ac.id

³ hendranovitawas1971@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel intervening pada karyawan Bank BRI Unit Langowan. Fenomena tekanan kerja, tuntutan pencapaian target, dan kelelahan emosional menjadi dasar penting penelitian ini karena dapat memengaruhi stabilitas sumber daya manusia di unit perbankan daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan turnover intention. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan turnover intention. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Hasil pengujian tidak langsung menunjukkan bahwa burnout mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja perlu dikelola secara lebih suportif agar burnout dapat ditekan dan niat keluar karyawan dapat dikurangi.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Burnout, Turnover Intention, Variabel Intervening

Abstract: This study aims to analyze the influence of leadership style and work environment on turnover intention with burnout as an intervening variable among employees of Bank BRI Unit Langowan. Work pressure, target demands, and emotional exhaustion provide the main background of this study because they may affect human resource stability in regional banking units. This research used a quantitative approach with questionnaire-based data collection. The data analysis method was Structural Equation Modeling based on Partial Least Square (SEM-PLS) using SmartPLS. The results show that leadership style has a positive and significant effect on burnout and turnover intention. The work environment also has a positive and significant effect on burnout and turnover intention. Burnout has a positive and significant effect on turnover intention. The indirect effect test shows that burnout mediates the influence of leadership style and work environment on turnover intention. Therefore, leadership style and work environment must be managed more supportively to reduce burnout and minimize employees' intention to leave.

Keywords: Leadership Style, Work Environment, Burnout, Turnover Intention, Intervening Variable

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena manusia menjadi penggerak utama dalam menjalankan aktivitas, menghasilkan pelayanan, serta mencapai tujuan perusahaan. Menurut Dessler (2020), sumber daya manusia merujuk pada individu yang bekerja dalam suatu organisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap proses produksi barang dan jasa serta berkontribusi dalam menciptakan nilai tambah bagi organisasi. Dalam pandangan manajemen sumber daya manusia, karyawan tidak hanya diposisikan sebagai pelaksana pekerjaan, tetapi juga sebagai aset strategis yang harus dikelola secara efektif agar mampu memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan

demikian, keberhasilan organisasi sangat bergantung pada bagaimana organisasi mampu mengelola karyawan, menjaga kenyamanan kerja, serta menekan berbagai persoalan yang dapat mengganggu stabilitas tenaga kerja. Dalam sektor perbankan, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena kegiatan operasional bank sangat bergantung pada kualitas pelayanan, ketelitian administrasi, kemampuan komunikasi, serta pencapaian target kerja. Karyawan bank tidak hanya dituntut untuk melayani nasabah secara profesional, tetapi juga harus mampu mengikuti prosedur kerja, memenuhi target perusahaan, dan menjaga kepercayaan masyarakat terhadap lembaga keuangan. Kondisi ini membuat pekerjaan di sektor perbankan memiliki tuntutan yang cukup tinggi. Apabila tuntutan tersebut tidak dikelola dengan baik, maka dapat menimbulkan tekanan kerja, kelelahan emosional, ketidakpuasan, bahkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya.

Bank Rakyat Indonesia atau BRI merupakan salah satu bank milik negara yang memiliki jaringan pelayanan luas hingga ke berbagai wilayah, termasuk daerah pedesaan. Salah satu unit kerja yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah Bank BRI Unit Langowan. Sebagai unit kerja yang berhadapan langsung dengan masyarakat, BRI Unit Langowan memiliki peran penting dalam memberikan layanan perbankan, terutama bagi nasabah mikro, pelaku usaha kecil, dan masyarakat sekitar. Meskipun berada pada tingkat unit, karyawan tetap dituntut untuk bekerja secara profesional, memenuhi target, memberikan pelayanan yang baik, dan menjalankan standar operasional perusahaan. Tuntutan kerja tersebut dapat menjadi tantangan tersendiri bagi karyawan, terutama apabila tidak didukung oleh gaya kepemimpinan yang tepat dan lingkungan kerja yang kondusif. Salah satu persoalan penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah turnover intention. Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi atau berpindah ke tempat kerja lain. Menurut Mathis dan Jackson (2019), turnover merupakan proses ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan oleh karyawan lain. Sementara itu, Rivai (2020) menyatakan bahwa turnover merupakan keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri. Berdasarkan pandangan tersebut, turnover intention dapat dipahami sebagai sinyal awal sebelum karyawan benar-benar keluar dari organisasi. Jika tidak diperhatikan, kondisi ini dapat berdampak pada meningkatnya biaya rekrutmen, biaya pelatihan, terganggunya stabilitas kerja, dan menurunnya kualitas pelayanan.

Fenomena turnover intention menjadi penting untuk dikaji karena keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan tidak muncul tanpa sebab. Dalam banyak kasus, turnover intention berkaitan dengan kondisi kerja yang dirasakan karyawan, seperti tekanan kerja, hubungan dengan atasan, kenyamanan lingkungan kerja, beban emosional, serta peluang untuk memperoleh pekerjaan yang dianggap lebih baik. Berdasarkan observasi awal yang terdapat dalam draft skripsi, terdapat beberapa kondisi yang berkaitan dengan turnover intention pada karyawan Bank BRI Unit Langowan, seperti tekanan kerja yang tinggi, tuntutan target yang berat, kelelahan emosional, serta keinginan untuk mencari pekerjaan yang lebih seimbang dari segi waktu dan tanggung jawab. Kondisi ini menunjukkan bahwa turnover intention bukan hanya persoalan pribadi karyawan, melainkan juga persoalan organisasi yang perlu dipahami melalui faktor-faktor yang memengaruhinya. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi turnover intention adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki peran penting dalam membentuk sikap, perilaku, motivasi, dan kenyamanan karyawan dalam bekerja. Rivai (2020) menjelaskan bahwa kepemimpinan merupakan serangkaian strategi yang digunakan untuk memengaruhi karyawan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Hasibuan (2020) juga menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan untuk mendorong kerja sama serta meningkatkan produktivitas demi mewujudkan tujuan organisasi. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dapat memengaruhi bagaimana karyawan menilai pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Gaya kepemimpinan yang baik akan menciptakan hubungan kerja yang positif antara atasan dan bawahan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dengan jelas, bersikap adil, memberikan dukungan, dan menjadi teladan dapat meningkatkan rasa nyaman serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang kurang tepat, terlalu menekan, kurang komunikatif, atau tidak memberikan perhatian terhadap kondisi karyawan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan tekanan psikologis. Robbins (2019) menjelaskan bahwa terdapat beberapa gaya kepemimpinan, antara lain kepemimpinan kharismatik, transformasional, transaksional, dan visioner. Setiap gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang berbeda terhadap perilaku karyawan. Dalam konteks BRI Unit Langowan, gaya kepemimpinan menjadi penting karena karyawan bekerja dalam sistem yang menuntut pencapaian target dan kedisiplinan tinggi, sehingga dukungan pemimpin sangat dibutuhkan untuk menjaga semangat kerja dan mengurangi keinginan karyawan untuk keluar. Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang dapat memengaruhi turnover intention. Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedarmayanti (2019), mengemukakan lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang di dalamnya terdapat sejumlah kelompok dan fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh alat, bahan,

lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik secara perorangan maupun kelompok. Afandi (2019) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di sekeliling karyawan dan dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas, misalnya penerangan yang cukup dan fasilitas kerja seperti air conditioner.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan, motivasi, dan produktivitas karyawan. Lingkungan kerja tidak hanya mencakup aspek fisik seperti penerangan, suhu ruangan, kebersihan, dan fasilitas kerja, tetapi juga mencakup aspek sosial dan psikologis seperti hubungan antarpegawai, komunikasi, suasana kerja, dan dukungan dari rekan kerja. Robbins (2019) menyebutkan bahwa faktor lingkungan kerja fisik seperti suhu, kebisingan, penerangan, dan mutu udara dapat menjadi penyebab stres kerja yang memengaruhi prestasi kerja pegawai. Apabila lingkungan kerja tidak mendukung, karyawan dapat mengalami ketidaknyamanan, tekanan, dan penurunan semangat kerja. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat memicu munculnya niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan turnover intention. Ussu et al. (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen berpengaruh terhadap turnover intention karyawan pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Liana (2022) juga menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada Yamaha Mataram Sakti Semarang. Selain itu, Mangumbahang (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap turnover intention pada PT. Pelangi Sulut. Temuan-temuan tersebut memperkuat bahwa kondisi lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam upaya menekan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Faktor lain yang sangat penting dalam penelitian ini adalah burnout. Burnout merupakan kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Luthans (2019) menjelaskan bahwa burnout merupakan akibat dari stres berkepanjangan dan terjadi ketika seseorang mulai mempertanyakan nilai-nilai pribadinya. Burnout juga dipahami sebagai kondisi ketika seseorang kehilangan energi psikis maupun fisik akibat situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan. Dalam pekerjaan yang memiliki tuntutan tinggi, burnout dapat menyebabkan karyawan kehilangan semangat, merasa lelah secara emosional, menarik diri dari pekerjaan, dan mengalami penurunan motivasi.

Burnout memiliki peran penting dalam menjelaskan turnover intention karena karyawan yang mengalami kelelahan emosional dan tekanan kerja berkepanjangan cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk mencari pekerjaan lain. Kondisi burnout dapat muncul apabila karyawan merasa beban kerja terlalu tinggi, dukungan organisasi rendah, lingkungan kerja kurang nyaman, atau gaya kepemimpinan tidak mampu memberikan arahan dan dukungan yang diperlukan. Dalam konteks BRI Unit Langowan, burnout menjadi relevan karena karyawan dihadapkan pada tuntutan kerja yang berkaitan dengan target, pelayanan nasabah, tanggung jawab administrasi, serta tekanan untuk menjaga kinerja. Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka burnout dapat meningkat dan mendorong turnover intention.

Beberapa penelitian terdahulu yang terdapat dalam draft skripsi juga mendukung hubungan antara burnout dan turnover intention. Sagita et al. (2023) menemukan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Ahmed (2021) juga menunjukkan bahwa burnout dan dimensinya memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, Purba et al. menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif terhadap turnover intention pada karyawan pabrik di Kota Medan, sehingga semakin tinggi burnout yang dialami karyawan, semakin tinggi pula kecenderungan turnover intention. Temuan tersebut menunjukkan bahwa burnout merupakan faktor penting yang dapat mendorong niat karyawan untuk keluar dari pekerjaan.

Burnout juga dapat dipahami sebagai variabel intervening dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention. Gaya kepemimpinan yang kurang mendukung dapat meningkatkan tekanan psikologis karyawan dan memperbesar risiko burnout. Demikian pula lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat membuat karyawan mengalami kelelahan, kejenuhan, dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketika burnout meningkat, karyawan dapat mulai merasa tidak mampu bertahan dalam pekerjaannya dan akhirnya memiliki niat untuk keluar. Dalam hal ini, burnout menjadi mekanisme yang menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat berdampak pada turnover intention.

Penelitian yang membahas hubungan antara gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, burnout, dan turnover intention telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya, tetapi masih terdapat celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Sebagian penelitian lebih banyak membahas pengaruh langsung antara gaya kepemimpinan atau lingkungan kerja terhadap turnover intention. Penelitian Dihan (2022), misalnya, meneliti pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Sementara itu, Darwianis et al. (2022) meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki hubungan penting, tetapi

kajian yang secara khusus menempatkan burnout sebagai variabel intervening dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada unit perbankan daerah masih perlu dikembangkan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini memiliki kebaruan pada penggunaan burnout sebagai variabel intervening dalam menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Bank BRI Unit Langowan. Penelitian ini penting karena unit kerja perbankan daerah memiliki karakteristik yang berbeda dengan kantor pusat atau bank di wilayah perkotaan besar. Karyawan pada unit perbankan daerah tidak hanya menghadapi tuntutan target dan pelayanan, tetapi juga memiliki keterbatasan sumber daya dan tekanan kerja yang spesifik. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih kontekstual mengenai faktor-faktor yang mendorong turnover intention pada karyawan Bank BRI Unit Langowan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel intervening pada karyawan Bank BRI Unit Langowan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, burnout, dan turnover intention. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen Bank BRI Unit Langowan dalam memperbaiki gaya kepemimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, mengurangi burnout, serta menekan turnover intention karyawan.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention pada karyawan Bank BRI Unit Langowan.
2. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap burnout pada karyawan Bank BRI Unit Langowan.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Bank BRI Unit Langowan.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap burnout pada karyawan Bank BRI Unit Langowan.
5. Untuk mengetahui pengaruh burnout terhadap turnover intention pada karyawan Bank BRI Unit Langowan.
6. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention melalui burnout sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention melalui burnout sebagai variabel intervening.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi efektif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2020) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efektif dan efisien. Dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia menjadi payung konseptual karena variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, burnout, dan turnover intention berkaitan langsung dengan perilaku dan kesejahteraan karyawan.

Turnover Intention

Turnover intention adalah niat atau kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi secara sukarela. Mathis dan Jackson (2019) menjelaskan bahwa turnover merupakan proses ketika karyawan meninggalkan organisasi dan harus digantikan. Dalam penelitian ini, turnover intention menjadi variabel dependen karena niat keluar karyawan dapat mengganggu stabilitas kerja, menambah biaya rekrutmen, dan melemahkan kontinuitas pelayanan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku pemimpin dalam memengaruhi, mengarahkan, dan mendorong karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2019) membagi gaya kepemimpinan ke dalam beberapa bentuk, seperti kharismatik, transformasional, transaksional, dan visioner. Dalam konteks organisasi kerja, gaya kepemimpinan yang baik tidak hanya mengatur pekerjaan, tetapi juga membentuk iklim psikologis yang memengaruhi burnout dan turnover intention.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, sosial, dan psikologis yang mengelilingi karyawan ketika melaksanakan pekerjaan. Sedarmayanti (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup keadaan dan fasilitas pendukung yang membantu pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kenyamanan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat memperbesar stres dan kelelahan kerja.

Burnout

Burnout adalah kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul akibat tekanan kerja berkepanjangan. Luthans (2019) menjelaskan bahwa burnout berkaitan dengan hilangnya energi dan mulai dipertanyakannya nilai-nilai pribadi dalam pekerjaan. Dalam penelitian ini, burnout ditempatkan sebagai variabel intervening karena kelelahan emosional dapat menjadi jalur psikologis yang menghubungkan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dengan turnover intention.

Penelitian Terdahulu

Sagita, Lengkong, dan Pondaag (2023) meneliti pengaruh burnout, komitmen organisasi, dan beban kerja terhadap turnover intention pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini terletak pada penggunaan variabel burnout dan turnover intention, sedangkan perbedaannya terdapat pada objek dan variabel bebas yang digunakan.

Ussu, Nelwan, dan Saerang (2023) meneliti pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme, dan komitmen terhadap turnover intention pada PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Persamaan penelitian tersebut terletak pada variabel lingkungan kerja dan turnover intention, sedangkan perbedaannya terletak pada objek penelitian serta variabel profesionalisme dan komitmen.

Liana (2022) meneliti pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention pada Yamaha Mataram Sakti Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan turnover intention.

Kristiyanto dan Khasanah (2021) meneliti pengaruh beban kerja, job insecurity, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention pada kurir J&T Express Cabang Gombong, Kebumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan job insecurity berpengaruh signifikan terhadap turnover intention, sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention dapat berbeda menurut konteks organisasi.

Darwianis, Mora, dan Rizqi Zati (2022) meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap burnout. Penelitian ini mendukung posisi lingkungan kerja sebagai faktor penting yang berkaitan dengan burnout.

Özkan (2022) melalui meta-analysis menemukan bahwa burnout dan dimensinya memiliki pengaruh terhadap turnover intention pada perawat. Temuan tersebut memperkuat dasar teoritis bahwa burnout dapat menjadi faktor psikologis yang mendorong niat keluar dari pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan menguji pengaruh antarvariabel, yaitu gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen, burnout sebagai variabel intervening, serta turnover intention sebagai variabel dependen.

Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank BRI Unit Langowan. Sampel penelitian diambil dari karyawan yang menjadi responden penelitian melalui penyebaran kuesioner. Teknik pengambilan sampel disesuaikan dengan jumlah populasi dan kebutuhan analisis SEM-PLS sebagaimana digunakan dalam skripsi.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif. Sumber data terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui kuesioner kepada karyawan Bank BRI Unit Langowan, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen, literatur, dan penelitian terdahulu yang relevan.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, burnout, dan turnover intention. Skala pengukuran menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat persetujuan responden terhadap pernyataan penelitian.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Tahapan analisis meliputi evaluasi model pengukuran (outer model), yaitu convergent validity, discriminant validity, composite reliability, dan Average Variance Extracted (AVE), serta evaluasi model struktural (inner model), yaitu R-square, path coefficients, bootstrapping, dan pengujian pengaruh tidak langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Evaluation of Measurement Model (Outer Model)

Convergent Validity

Tabel 1. Tabel Outer Loading

Indikator	Gaya Kepemimpinan	Lingkungan Kerja	Burnout	Turnover Intention
X1.1	0.836			
X1.2	0.903			
X1.3	0.785			
X1.4	0.851			
X2.1		0.893		
X2.2		0.753		
X2.3		0.890		
X2.4		0.829		
X2.5		0.910		
Z.1			0.932	
Z.2			0.859	
Z.3			0.945	
Y.1				0.899
Y.2				0.894
Y.3				0.882
Y.4				0.827
Y.5				0.882
Y.6				0.896

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Berdasarkan hasil outer loading, seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pada variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, burnout, dan turnover intention memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai tertinggi terdapat pada indikator Z.3 sebesar 0,945, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator X2.2 sebesar 0,753. Dengan demikian, seluruh indikator layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)**Tabel 2. Tabel Composite Reliability dan AVE**

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rho_a)	Composite Reliability (rho_c)	AVE
Burnout	0.900	0.910	0.937	0.833
Gaya Kepemimpinan	0.866	0.876	0.909	0.713
Lingkungan Kerja	0.908	0.914	0.932	0.735
Turnover Intention	0.942	0.942	0.954	0.775

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Nilai Cronbach's alpha dan composite reliability seluruh variabel berada di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Nilai AVE juga berada di atas 0,50, yaitu Burnout sebesar 0,833, Gaya Kepemimpinan sebesar 0,713, Lingkungan Kerja sebesar 0,735, dan Turnover Intention sebesar 0,775. Dengan demikian, seluruh konstruk memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen.

Evaluation of Structural Model (Inner Model)**Tabel 3. Tabel Nilai R-Square**

Variabel Endogen	R-square	R-square adjusted
Burnout	0.866	0.862
Turnover Intention	0.955	0.953

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Nilai R-square burnout sebesar 0,866 menunjukkan bahwa 86,6% variasi burnout dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Nilai R-square turnover intention sebesar 0,955 menunjukkan bahwa 95,5% variasi turnover intention dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan burnout. Nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang sangat kuat.

Uji Signifikansi (Bootstrapping) dan Hipotesis**Tabel 4. Tabel Path Coefficients**

Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistics	P Values
Burnout -> Turnover Intention	0.395	0.390	0.088	4.473	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Burnout	0.469	0.451	0.211	2.222	0.026
Gaya Kepemimpinan -> Turnover Intention	0.191	0.185	0.134	2.921	0.001
Lingkungan Kerja -> Burnout	0.471	0.487	0.215	2.187	0.029
Lingkungan Kerja -> Turnover Intention	0.414	0.424	0.156	2.653	0.008

Hubungan Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	STDEV	TStatistik	PValue
Burnout -> Turnover Intention	0.395	0.390	0.088	4.473	0.000
Gaya Kepemimpinan -> Burnout	0.469	0.451	0.211	2.222	0.026
Gaya Kepemimpinan -> Turnover Intention	0.191	0.185	0.134	2.921	0.001
Lingkungan Kerja -> Burnout	0.471	0.487	0.215	2.187	0.029
Lingkungan Kerja -> Turnover Intention	0.414	0.424	0.156	2.653	0.008

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Hasil path coefficients menunjukkan bahwa seluruh hubungan langsung memiliki p-values di bawah 0,05. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan turnover intention. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout dan turnover intention. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan tekanan yang muncul dari kepemimpinan yang kurang mendukung dan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan burnout dan turnover intention.

Path Coefficients Indirect Effect

Tabel 5. Tabel Path Coefficients Indirect Effect

Hubungan Variabel	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	STDEV	TStatistic	PValue
Gaya Kepemimpinan -> Burnout -> Turnover Intention	0.185	0.178	0.094	1.969	0.049
Lingkungan Kerja -> Burnout -> Turnover Intention	0.186	0.188	0.090	2.072	0.038

Sumber: SmartPLS, Data Olahan (2025)

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa burnout mampu memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap turnover intention dengan p-value 0,049. Burnout juga memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan p-value 0,038. Dengan demikian, burnout terbukti menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dapat memengaruhi niat keluar karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, gaya kepemimpinan yang dirasakan kurang mendukung dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi. Dalam konteks Bank BRI Unit Langowan, pemimpin tidak hanya berperan sebagai pihak yang memberi arahan dan mengawasi pencapaian target kerja, tetapi juga sebagai pihak yang membentuk suasana psikologis karyawan dalam bekerja. Apabila pemimpin kurang komunikatif, kurang memberikan dukungan, kurang memberi apresiasi, atau terlalu menekankan target tanpa memperhatikan kondisi bawahan, maka karyawan dapat merasa tertekan dan tidak nyaman. Kondisi tersebut dapat menurunkan rasa memiliki terhadap organisasi dan memperkuat keinginan karyawan untuk mencari tempat kerja lain yang dianggap lebih mendukung. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak langsung terhadap persepsi karyawan mengenai kenyamanan dan keberlanjutan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Liana (2022) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Namun, hasil ini berbeda dengan Kristiyanto dan Khasanah (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Perbedaan tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap niat keluar karyawan sangat bergantung pada konteks organisasi, karakteristik pekerjaan, tekanan kerja, serta hubungan antara atasan dan bawahan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Burnout

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout. Hal ini berarti gaya kepemimpinan yang kurang empatik, kurang komunikatif, atau terlalu menekan pencapaian target dapat meningkatkan kelelahan emosional karyawan. Dalam organisasi perbankan, karyawan bekerja dengan tuntutan ketelitian, pelayanan cepat, tanggung jawab administrasi, dan pencapaian target yang cukup tinggi. Oleh karena itu, pemimpin memiliki peran penting dalam mengatur ritme kerja, memberikan arahan yang jelas, serta memberi dukungan ketika karyawan menghadapi kesulitan. Apabila kepemimpinan tidak mampu memberikan dukungan tersebut, maka tekanan kerja dapat dirasakan semakin berat oleh karyawan. Karyawan dapat merasa bekerja sendiri, kurang diperhatikan, dan hanya dinilai berdasarkan pencapaian target. Dalam kondisi ini, kepemimpinan tidak lagi menjadi sumber motivasi, tetapi justru dapat menjadi sumber tekanan psikologis yang mempercepat terjadinya burnout. Dengan demikian, gaya kepemimpinan yang tepat sangat diperlukan untuk menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kondisi psikologis karyawan, terutama dalam pekerjaan perbankan yang menuntut ketahanan mental dan kedisiplinan tinggi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Lingkungan kerja tidak hanya berkaitan dengan fasilitas fisik seperti ruang kerja, penerangan, suhu ruangan, dan sarana pendukung pekerjaan, tetapi juga mencakup hubungan sosial, komunikasi antarpegawai, suasana kerja, dan kenyamanan psikologis. Dalam konteks Bank BRI Unit Langowan, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat membuat karyawan merasa kurang nyaman, sulit berkonsentrasi, dan kurang memiliki keterikatan dengan organisasi. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, kurang harmonis, atau tidak memberikan ruang kerja yang nyaman dapat membuat karyawan merasa pekerjaan menjadi beban yang berat. Jika kondisi tersebut berlangsung terus-menerus, karyawan dapat mulai membandingkan pekerjaannya dengan peluang kerja lain yang dianggap lebih baik, lebih nyaman, atau lebih sesuai dengan harapan pribadi. Temuan ini mendukung penelitian Ussu, Nelwan, dan Saerang (2023) serta Mangumbahang, Tarore, dan Palandeng (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi *turnover intention* karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*. Artinya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan kelelahan emosional dan kejenuhan kerja karyawan. Dalam konteks Bank BRI Unit Langowan, pekerjaan karyawan menuntut ketelitian, kecepatan pelayanan, tanggung jawab terhadap nasabah, serta kemampuan memenuhi target yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut membutuhkan lingkungan kerja yang stabil, nyaman, dan suportif agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Apabila lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan, baik secara fisik maupun sosial, maka tekanan kerja akan semakin mudah dirasakan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat membuat karyawan merasa lelah, tertekan, sulit memulihkan energi, dan kehilangan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Selain itu, hubungan kerja yang kurang harmonis atau komunikasi yang kurang baik dapat memperbesar tekanan psikologis karyawan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Darwianis, Mora, dan Rizqi Zati (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap *burnout*. Dengan demikian, lingkungan kerja perlu dipandang sebagai faktor penting dalam menjaga kesehatan psikologis karyawan, bukan hanya sebagai sarana pendukung pekerjaan.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Artinya, semakin tinggi tingkat kelelahan emosional, kejenuhan, dan tekanan psikologis yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. *Burnout* menjadi kondisi yang berbahaya bagi organisasi karena dapat menurunkan semangat kerja, melemahkan keterikatan karyawan, dan membuat pekerjaan dipandang sebagai beban yang sulit dipertahankan. Dalam konteks Bank BRI Unit Langowan, *burnout* dapat muncul akibat tekanan target, beban pelayanan, tanggung jawab administrasi, serta tuntutan kerja yang berlangsung terus-menerus. Ketika karyawan merasa tidak lagi mampu mengelola tekanan tersebut, maka keinginan untuk mencari pekerjaan lain dapat meningkat. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan energi, merasa kurang puas terhadap pekerjaan, dan mulai mempertanyakan keberlanjutan dirinya dalam organisasi. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sagita, Lengkong, dan Pondaag (2023) serta Özkan (2022) yang menunjukkan bahwa *burnout* berkaitan dengan peningkatan *turnover intention*. Secara praktis, *burnout* menjadi tanda awal bahwa organisasi perlu memperbaiki keseimbangan antara beban kerja, dukungan psikologis, dan kenyamanan kerja.

Pengaruh Tidak Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* terbukti memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Artinya, gaya kepemimpinan yang kurang mendukung tidak hanya dapat memengaruhi niat keluar karyawan secara langsung, tetapi juga melalui peningkatan *burnout*. Pemimpin yang kurang memberikan arahan, kurang terbuka dalam komunikasi, kurang memberi dukungan, atau terlalu berorientasi pada target tanpa memperhatikan kondisi karyawan dapat membuat karyawan merasa tertekan secara emosional. Tekanan tersebut kemudian dapat berkembang menjadi *burnout*, dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk memiliki keinginan keluar dari organisasi. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam membentuk daya tahan psikologis karyawan. Apabila pemimpin mampu menciptakan hubungan kerja yang suportif, karyawan akan lebih mampu menghadapi tekanan pekerjaan. Sebaliknya, kepemimpinan yang lemah atau menekan dapat mempercepat kelelahan kerja. Oleh karena itu, upaya menekan *turnover intention* tidak cukup hanya dilakukan melalui kebijakan retensi formal, tetapi juga perlu dimulai dari perbaikan gaya kepemimpinan,

terutama dalam cara pemimpin berkomunikasi, memberi dukungan, menyelesaikan masalah, dan mengelola tekanan kerja.

Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* juga memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Artinya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan *burnout*, kemudian *burnout* tersebut mendorong munculnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Lingkungan kerja dalam penelitian ini tidak hanya dipahami sebagai fasilitas fisik, tetapi juga sebagai kondisi sosial dan psikologis yang memengaruhi pengalaman kerja karyawan sehari-hari. Apabila ruang kerja, hubungan antarpegawai, komunikasi, dan sistem kerja tidak mendukung, maka karyawan lebih mudah mengalami kelelahan emosional dan kejenuhan. Kondisi tersebut dapat melemahkan kenyamanan kerja dan membuat karyawan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini menegaskan bahwa lingkungan kerja yang buruk tidak selalu langsung membuat karyawan ingin keluar, tetapi dapat terlebih dahulu menciptakan kelelahan kerja yang berkelanjutan. Ketika kelelahan tersebut tidak tertangani, *turnover intention* akan semakin kuat. Oleh karena itu, manajemen Bank BRI Unit Langowan perlu memastikan bahwa lingkungan kerja mampu memberikan rasa aman, nyaman, harmonis, dan mendukung agar risiko *burnout* dapat ditekan serta *turnover intention* karyawan dapat dikurangi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *burnout* karyawan Bank BRI Unit Langowan. Hal ini menunjukkan bahwa cara pemimpin dalam memberikan arahan, membangun komunikasi, mengambil keputusan, dan memberikan motivasi memiliki peran penting dalam membentuk kondisi psikologis karyawan. Pemimpin yang suportif, komunikatif, dan mampu memahami kondisi bawahan dapat membantu menurunkan kelelahan emosional serta mengurangi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* dan *burnout* karyawan Bank BRI Unit Langowan. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, harmonis, dan didukung oleh fasilitas kerja yang memadai dapat menciptakan suasana kerja yang lebih kondusif. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat meningkatkan tekanan psikologis, menurunkan kenyamanan kerja, dan mendorong munculnya keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.
3. *Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention* karyawan Bank BRI Unit Langowan. Hasil ini menunjukkan bahwa kelelahan emosional, kejenuhan kerja, dan tekanan yang berlangsung secara terus-menerus dapat menjadi faktor penting yang mendorong karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan munculnya *turnover intention*.
4. *Burnout* terbukti memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *turnover intention*. Artinya, gaya kepemimpinan tidak hanya berpengaruh langsung terhadap keinginan karyawan untuk keluar, tetapi juga dapat memengaruhi *turnover intention* melalui tingkat *burnout* yang dirasakan karyawan. Kepemimpinan yang kurang mendukung dapat meningkatkan kelelahan emosional, dan kondisi tersebut pada akhirnya dapat memperbesar niat karyawan untuk meninggalkan organisasi.
5. *Burnout* juga terbukti memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan risiko *burnout*, kemudian berdampak pada meningkatnya keinginan karyawan untuk keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik tidak hanya berfungsi meningkatkan kenyamanan kerja, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menekan *burnout* dan mempertahankan karyawan.

Saran

1. Bagi manajemen Bank BRI Unit Langowan, disarankan untuk menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih terbuka, empatik, komunikatif, dan mendukung kebutuhan karyawan. Pimpinan perlu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi dua arah, serta memberikan motivasi secara berkelanjutan agar karyawan merasa dihargai dan memiliki semangat kerja yang lebih baik.
2. Manajemen perlu menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun sosial. Fasilitas kerja, kenyamanan ruangan, hubungan antarpegawai, kerja sama tim, serta suasana kerja yang harmonis perlu diperhatikan karena faktor-faktor tersebut dapat membantu menurunkan tekanan kerja dan meningkatkan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugas.
3. Bank BRI Unit Langowan perlu memperhatikan upaya pencegahan *burnout* secara lebih serius. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, pemberian dukungan

- psikologis, pelatihan manajemen stres, serta penciptaan budaya kerja yang tidak hanya berorientasi pada target, tetapi juga memperhatikan kondisi karyawan.
4. Untuk menekan *turnover intention*, manajemen perlu memperkuat strategi retensi karyawan melalui pemberian apresiasi, komunikasi yang baik, pembagian tugas yang jelas, serta perhatian terhadap kesejahteraan kerja. Dengan adanya strategi tersebut, karyawan diharapkan merasa lebih nyaman, loyal, dan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk bertahan dalam organisasi.
 5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, beban kerja, kompensasi, komitmen organisasi, atau stres kerja. Penelitian selanjutnya juga dapat dilakukan pada unit kerja perbankan lain atau objek organisasi yang berbeda agar hasil penelitian menjadi lebih luas dan dapat dibandingkan dengan konteks yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Nusa Media. https://repository.pancabudi.ac.id/perpustakaan/lokalkonten/2015310266_6684_11
- Assa, A. F. (2022). Dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout syndrome pada karyawan PT. Sinergi Integra Services. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(3), 436-451. <https://doi.org/10.31955/mea.v6i3.2454>
- Darwianis, F., Mora, Z., & Rizqi Zati, M. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap burnout pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Langsa. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 2(2). <https://ejournalunsam.id/index.php/jmt/article/view/12464>
- Dihan, F. N. (2022). Pengaruh job insecurity dan lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada perusahaan penyedia jasa pengelolaan kebersihan PT. Panji Putra Perkasa Yogyakarta. *Jurnal MABISEKA*. <https://jurnal.amikpgrikebumen.ac.id/index.php/jurnalmabiseka/article/view/16>
- Efitriana, I., & Liana, L. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention: Studi pada Yamaha Mataram Sakti Semarang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(2). <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/2155>
- Ghozali, I. (2019). *Desain penelitian kualitatif dan kuantitatif*. Universitas Diponegoro. <https://www.researchgate.net/publication/311457194>
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Bumi Aksara. <https://perpustakaan.binadarma.ac.id/opac/detail-opac?id=2370>
- Kebede, S., et al. (2023). The effect of leadership style on midwives' performance, Southwest, Ethiopia. *International Journal of Medicine*. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36925723/>
- Kristiyanto, T., & Khasanah, N. (2021). Pengaruh beban kerja, job insecurity dan gaya kepemimpinan terhadap turnover intention: Studi kasus pada kurir J&T Express Cabang Gombong, Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3). <https://eprints.universitaspotrabangsa.ac.id/id/eprint/865/>
- Liu, W., & Gumah, B. (2020). Leadership style and self-efficacy: The influences of feedback. *Journal of Psychology in Africa*, 30(4), 289-294. <https://doi.org/10.1080/14330237.2020.1777033>
- Luthans, F. (2019). *Perilaku organisasi*. Andi Offset. https://www.researchgate.net/publication/373397821_PERILAKU_ORGANISASI
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mangumbahang, C. A. A., Taroreh, R. N., & Palandeng, I. D. (2023). Pengaruh kepuasan kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pada karyawan PT. Pelangi Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 1510-1519. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/51084>

- Masduki, M. P., Ekawati, E., & Wahyuni, I. (2021). Hubungan antara karakteristik demografi pekerja, beban kerja mental, dan gaya kepemimpinan terhadap burnout pada staff administrasi FKM UNDIP. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(6), 784-792. <https://doi.org/10.14710/jkm.v9i6.31435>
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management*. Salemba Empat.
- Misbakhudin, A. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, pengembangan karir, stres kerja dan burnout terhadap tangka turnover intention. *Jurnal Manajemen dan Profesional*, 4(1). <http://jurnal.stie.asia.ac.id/index.php/jpro/article/view/1692>
- Özkan, A. H. (2022). The effect of burnout and its dimensions on turnover intention among nurses: A meta-analytic review. *Journal of Nursing Management*, 30(3), 660-669. <https://doi.org/10.1111/jomm.13525>
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh job insecurity dan burnout terhadap turnover intention melalui komitmen organisasional sebagai variabel intervening: Studi pada tenaga kesehatan rumah sakit di Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 10(11). <https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/4388>
- Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. RajaGrafindo Persada. <https://www.rajagrafindo.co.id/produk/manajemen-sumber-daya-manusia/>
- Robbins, S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Sinar Abadi.
- Sagita, S., Lengkong, V. P. K., & Pondaag, J. J. (2023). Pengaruh burnout, komitmen organisasi dan beban kerja terhadap turnover intention pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(3), 196-207. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49638>
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil (edisi revisi)*. Refika Aditama. <https://inlislite.ipdn.ac.id/opac/detail-opac?id=16081>
- Ussu, M., Nelwan, O. S., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh lingkungan kerja, profesionalisme dan komitmen terhadap turnover intention pada karyawan PT. Massindo Sinar Pratama Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 601-612. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i1.45129>