

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN
BURNOUT SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (STUDI PADA KARYAWAN
CV. COTO MAROS BERKAH DI KOTA MANADO)**

Sri Rahmayani, Willem J.F.Alfa Tumbuan, Merinda H. Ch. Pandowo

Universitas Sam Ratulangi

ARTICLE INFO

Keywords: *Job Satisfaction, Burnout, Turnover Intention, Human Resource Management*

Kata kunci: *Kepuasan Kerja, Burnout, Turnover Intention, Manajemen SDM*

Corresponding author:

Sri Rahmayani

srirahmayaniumr@gmail.com

Abstract: *This research is motivated by the high level of employee turnover fluctuations that impact the company's operational stability. The main objective of this study is to analyze the effect of job satisfaction on turnover intention with burnout as a mediating variable. This type of research is quantitative with an associative approach conducted at CV. Coto Maros Berkah, Manado City. The population in this study amounted to 38 employees, and the sampling technique used the census method (saturation sampling) so that all members of the population became respondents. Data collection was carried out through questionnaire distribution and analyzed using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The results show that job satisfaction has a negative and significant effect on turnover intention and burnout. Conversely, burnout has a positive and significant effect on turnover intention. Another important finding proves that burnout significantly mediates the effect of job satisfaction on turnover intention.*

Abstrak: Penelitian ini dilatarbelakangi oleh tingginya tingkat fluktuasi karyawan yang berdampak pada stabilitas operasional perusahaan. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang dilaksanakan di CV. Coto Maros Berkah, Kota Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 karyawan, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (*saturation sampling*) sehingga seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pengumpulan data dilakukan melalui distribusi kuesioner dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta *burnout*. Sebaliknya, *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Temuan penting lainnya membuktikan bahwa *burnout* secara signifikan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention*.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menempati posisi sentral sebagai elemen fundamental dalam operasional organisasi guna mencapai tujuan strategis. Dalam lanskap ekonomi global yang kompetitif, khususnya pada era Revolusi Industri 4.0, urgensi pengelolaan SDM yang adaptif dan profesional menjadi prasyarat mutlak bagi keberlangsungan perusahaan. Okta dan Suhendra (2022) mengelaborasi bahwa kinerja merupakan manifestasi hasil kerja yang diukur melalui dimensi kualitas, kuantitas, serta ketelitian pegawai dalam menunaikan tanggung jawab sesuai deskripsi pekerjaan. Sejalan dengan itu, Fauzan et al. (2021) menegaskan bahwa akumulasi kinerja individu yang unggul akan berkorelasi positif terhadap performa korporasi secara agregat. Sebagai aset strategis, karyawan berfungsi sebagai aktor kunci dalam rantai nilai produksi dan pemasaran, sehingga retensi talenta menjadi fokus manajerial yang krusial. Mufidah (2016) menekankan bahwa keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kualitas peran manusia di dalamnya. Sebaliknya, kegagalan dalam menyediakan iklim kerja yang kondusif dapat memicu kontraproduktivitas. Wahab (2012) memperingatkan bahwa ketidakpuasan kerja berpotensi memicu perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*) hingga aksi mogok yang menghancurkan stabilitas organisasi.

Salah satu indikator inefisiensi pengelolaan SDM adalah tingginya intensitas *turnover intention*. Mujiati et al. (2016) mendefinisikan konstruksi ini sebagai dorongan volunter individu untuk meninggalkan organisasi demi mencari alternatif pekerjaan yang dipersepsikan lebih baik. Fenomena disrupsi stabilitas tenaga kerja ini teridentifikasi secara nyata pada CV. Coto Maros Berkah, sebuah entitas kuliner di Kota Manado. Kendati memiliki prospek pasar yang menjanjikan dengan volume penjualan mencapai 200 porsi per hari, perusahaan menghadapi tantangan pelik terkait retensi karyawan. Data internal periode 2022–2024 menunjukkan tren fluktuasi *turnover* yang mengkhawatirkan: 13 karyawan keluar pada 2022, meningkat menjadi 20 pada 2023, dan 17 pada 2024. Mengacu pada Mufidah (2016), tingginya rasio pergantian personel ini merefleksikan adanya defisiensi dalam kapasitas manajerial untuk mempertahankan aset manusia, yang pada gilirannya berdampak pada eskalasi biaya rekrutmen dan pelatihan serta hilangnya peluang strategis.

Dinamika *turnover intention* pada lokus penelitian diduga kuat dideterminasi oleh prevalensi kelelahan kerja (*burnout*) dan rendahnya kepuasan kerja. Ibrahim (2019) mengonseptualisasikan *burnout* sebagai sindrom psikologis persisten yang muncul akibat tekanan interpersonal kronis di lingkungan kerja. Babakus et al. (2011) menambahkan bahwa dalam sektor layanan, *burnout* merupakan prediktor utama degradasi kinerja dan intensi keluar. Manifestasi klinis dari sindrom ini terlihat pada eskalasi tingkat absensi karyawan CV. Coto Maros Berkah—baik karena sakit maupun tanpa keterangan—yang meningkat signifikan dari 15 kasus (2022), menjadi 11 kasus (2023), dan melonjak hingga 19 kasus (2024). Kondisi ini disinyalir merupakan dampak dari beban kerja yang eksekutif dan durasi kerja yang melampaui batas kewajaran, sehingga memicu kelelahan fisik dan emosional yang akut.

Selain faktor psikologis, aspek kepuasan kerja (*job satisfaction*) turut menjadi variabel antiseden yang dominan. Rivai (2013) mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai respon emosional pegawai terhadap pekerjaan yang mencakup pemenuhan kebutuhan material, psikologis, dan sosial. Pada konteks CV. Coto Maros Berkah, terindikasi adanya disparitas antara beban kerja dan remunerasi yang diterima, yang memicu ketidakpuasan. Rincian tingkat kepuasan kerja berdasarkan posisi dan kompensasi disajikan dalam Tabel 1 berikut:

Tabel 1. Data Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Coto Maros Berkah (2022-2024)

Posisi	Masa Kerja (Tahun)	Gaji (Rp)	Tingkat Kepuasan Kerja
Kasir	4	1.700.000,00	Rendah
Koki	3	1.500.000,00	Rendah
Pelayan	1	1.300.000,00	Rendah

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Analisis terhadap Tabel 1 mengungkapkan bahwa personil pada posisi operasional vital (Kasir, Koki, Pelayan) mempersepsikan tingkat kepuasan kerja yang rendah, terlepas dari variasi masa kerja mereka. Rendahnya kepuasan ini berakar pada persepsi ketidakadilan kompensasi finansial yang dinilai tidak ekuivalen dengan tuntutan pekerjaan. Ketidakpuasan ini secara teoritis memperlemah ikatan emosional karyawan terhadap organisasi dan mengakselerasi niat untuk berpindah kerja.

Kendati hubungan kausalitas antara kepuasan kerja, *burnout*, dan *turnover intention* telah banyak dieksplorasi, terdapat inkonsistensi temuan empiris (*research gap*) yang mendasari urgensi penelitian ini. Studi Adriana (2023) pada PT. Toshiba Visual Media Network Indonesia menyimpulkan bahwa *burnout* dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Sebaliknya, penelitian Daniyah Fitriyah (2023) pada tenaga medis di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra menemukan anomali di mana *burnout* tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, sementara kepuasan kerja tetap menjadi faktor determinan. Berangkat dari divergensi hasil riset terdahulu serta fenomena empiris yang terjadi di CV. Coto Maros Berkah, penelitian ini diformulasikan untuk menginvestigasi hubungan antarvariabel tersebut secara komprehensif.

Tujuan Penelitian

Secara spesifik, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Coto Maros Berkah di Kota Manado.
2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *burnout* pada karyawan CV. Coto Maros Berkah di Kota Manado.
3. Menganalisis pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Coto Maros Berkah di Kota Manado.
4. Menganalisis peran *burnout* dalam memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* pada karyawan CV. Coto Maros Berkah di Kota Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan konstruksi psikologis multidimensi yang mencerminkan respons afektif dan evaluatif individu terhadap keseluruhan aspek pekerjaannya. Sutrisno (2019) dan Rosmaini serta Tanjung (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional—baik yang bersifat menyenangkan maupun tidak—yang muncul sebagai hasil dari persepsi karyawan terhadap pengalaman kerjanya. Karena sifatnya yang subjektif dan intangibel, Devi dan Sintaasih (2016) menekankan bahwa kepuasan kerja tidak dapat diobservasi secara kasatmata, melainkan diukur melalui penilaian individu terhadap disparitas antara harapan (ekspektasi) dengan realitas (imbalan) yang diterima di tempat kerja. Kondisi ini menjadi indikator vital kesehatan organisasi karena mencerminkan sejauh mana perusahaan mampu memenuhi kebutuhan karyawannya.

Secara operasional, pengukuran kepuasan kerja dalam penelitian ini mengacu pada kerangka komprehensif yang dikembangkan oleh Locke (2022). Dimensi pengukuran meliputi enam indikator strategis: (1) kepuasan terhadap gaji dan tunjangan, yang merefleksikan keadilan distributif; (2) kepuasan terhadap lingkungan kerja, mencakup aspek keselamatan dan kenyamanan fisik; (3) kepuasan terhadap relasi rekan kerja; (4) kepuasan terhadap kualitas manajemen dan kepemimpinan; (5) kepuasan terhadap peluang pengembangan karier; serta (6) kepuasan terhadap beban tugas. Januartha dan Adnyani (2018) menegaskan bahwa evaluasi positif pada dimensi-dimensi ini akan mendorong komitmen organisasional, sedangkan evaluasi negatif akan menjadi antiseden bagi perilaku penarikan diri (*withdrawal behavior*).

2. Burnout

Burnout dikonseptualisasikan sebagai sindrom psikologis kronis yang muncul sebagai respons maladaptif terhadap stresor interpersonal dan emosional yang berkepanjangan di tempat kerja. Ibrahim (2019) serta Parashakti dan Ekhsan (2022) menjelaskan bahwa fenomena ini ditandai oleh kelelahan fisik dan mental yang ekstrem, sinisme terhadap pekerjaan, serta penurunan efikasi diri. Kondisi ini sering kali dialami oleh individu yang bekerja dengan intensitas tinggi, menunjukkan dedikasi berlebih hingga mengabaikan kebutuhan personal, serta menanggung beban kerja yang melampaui kapasitas adaptasinya. Sundari dan Meria (2022) menambahkan bahwa burnout merepresentasikan titik jenuh di mana individu merasa terkuras secara emosional, tidak berdaya, dan kehilangan motivasi intrinsik untuk berprestasi.

Untuk mendiagnosis tingkat keparahan sindrom ini, penelitian mengadopsi model pengukuran Greenberg dan Baron (2014) yang memetakan burnout ke dalam empat dimensi klinis. Pertama, kelelahan fisik (*physical exhaustion*), yang bermanifestasi pada penurunan energi kronis dan keluhan somatik. Kedua, kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), ditandai dengan perasaan terjebak dan depresi. Ketiga, kelelahan mental (*mental exhaustion*), yang terlihat dari sikap sinis (*cynicism*), depersonalisasi terhadap orang lain, dan agresivitas. Keempat, rendahnya pencapaian diri (*low personal accomplishment*), yang mencerminkan penurunan kepercayaan diri dan evaluasi negatif terhadap kompetensi profesional diri sendiri.

3. Turnover Intention

Turnover intention didefinisikan sebagai intensi atau niat sadar individu untuk meninggalkan organisasi guna mencari alternatif pekerjaan lain yang dipersepsikan lebih baik. Dewi (2016) serta Mardikaningsih dan Arifin (2022) menegaskan bahwa variabel ini merupakan tahap kognitif terakhir sebelum terjadinya perilaku keluar yang sesungguhnya. Intensi ini lazim muncul ketika karyawan merasakan ketidakpuasan mendalam terhadap kondisi kerja atau kegagalan dalam mengelola tekanan (*burnout*). Rahmawati dan Mikhriani (2016) menggarisbawahi bahwa turnover intention cenderung meningkat secara signifikan manakala karyawan merasa tidak mampu lagi mengakomodasi tuntutan target perusahaan, sehingga opsi untuk keluar dipandang sebagai mekanisme pertahanan diri yang paling rasional.

Proses pembentukan turnover intention dapat diidentifikasi melalui indikator perilaku yang dikembangkan oleh Adenguga et al. (2013). Indikator tersebut mencakup tiga tahapan progresif: (1) Timbulnya niat keluar (*thoughts of quitting*), yakni munculnya pemikiran awal untuk berhenti akibat evaluasi negatif terhadap pengalaman kerja; (2) Dorongan mencari alternatif (*intention to search for alternatives*), yaitu aktivitas eksplorasi peluang eksternal secara aktif; dan (3) Intensi keluar dalam waktu

dekat (*intention to quit*), yang merupakan kristalisasi tekad untuk memutus hubungan kerja secara formal. Indikator-indikator ini berfungsi sebagai sinyal peringatan dini bagi organisasi untuk melakukan intervensi retensi sebelum karyawan benar-benar meninggalkan perusahaan.

Penelitian sebelumnya

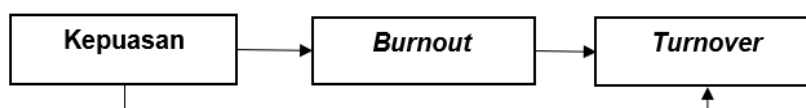
Eksplorasi literatur manajemen sumber daya manusia menempatkan *turnover intention* sebagai isu sentral yang dipengaruhi oleh dinamika psikologis karyawan. Studi terdahulu (Kenny & Satrianto, 2019; Fauzi, 2022) secara konsisten mengonfirmasi bahwa kepuasan dan stres kerja merupakan prediktor fundamental keputusan bertahan atau keluar. Hal ini diperkuat oleh Manurung (2023) yang membuktikan adanya korelasi positif antara beban kerja yang tinggi terhadap peningkatan *turnover intention*. Kendati demikian, tinjauan literatur menyingkap adanya inkonsistensi temuan (*empirical gap*) yang tajam. Sementara Anastia (2021) mendukung postulat teoretis mengenai hubungan negatif kepuasan kerja terhadap niat keluar, anomali justru dilaporkan oleh Yantu (2021) yang menemukan pengaruh positif, serta Jannav (2024) yang menyimpulkan tidak adanya pengaruh signifikan antara kedua variabel tersebut. Perdebatan ini mengindikasikan bahwa hubungan antarvariabel bersifat kompleks dan belum sepenuhnya konklusif.

Divergensi hasil juga terlihat pada peran *burnout*. Meskipun mayoritas riset (Dewi, 2023; Putra, 2024) mengonfirmasi efektivitas *burnout* sebagai mediator, Permatasari dan Laily (2021) justru menemukan kegagalan fungsi mediasi tersebut. Berangkat dari pertentangan teoretis ini, penelitian menawarkan kebaruan (*novelty*) untuk meresolusi inkonsistensi tersebut pada konteks industri kuliner (UMKM) yang memiliki tekanan kerja distingtif, mengisi kekosongan literatur yang sebelumnya didominasi oleh sektor perbankan dan kesehatan.

Model Penelitian dan Hipotesis

Model Penelitian

Penelitian ini menawarkan kebaruan model dengan mengintegrasikan *burnout* sebagai mekanisme mediasi guna meresolusi inkonsistensi teoretis pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang masih diperdebatkan dalam studi terdahulu (Jannav, 2024). Secara spesifik pada konteks industri kuliner yang memiliki tekanan kerja tinggi, kerangka ini mempostulasikan bahwa rendahnya kepuasan kerja tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga berpotensi memicu eskalasi kelelahan psikologis atau *burnout* (Ibrahim, 2019) yang secara akumulatif memperkuat intensi karyawan untuk meninggalkan organisasi, sebagaimana diilustrasikan secara skematis pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Hipotesis

Berdasarkan sintesis teoretis dan tujuan penelitian tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H1: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover*.
- H2: Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout*.
- H3: Diduga *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*.
- H4: Diduga *Burnout* memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan-pertanyaan penelitian berdasarkan kondisi nyata di lapangan.

Lokasi dan Tempat Penelitian

Lokasi dari penelitian ini adalah di CV. Coto Maros Berkah Di Kota Manado Di Kota Manado.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner terstruktur yang didistribusikan kepada responden guna mengukur persepsi mereka terhadap variabel kepuasan kerja, *burnout*, dan *turnover intention*. Pengukuran instrumen mengadopsi Skala Likert yang, menurut Sugiyono (2014), berfungsi untuk menilai sikap dan pendapat individu terhadap fenomena sosial. Setiap butir pernyataan dinilai berdasarkan lima tingkat persetujuan dengan bobot skor sebagai berikut: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian berjumlah 38 karyawan CV. Coto Maros Berkah. Mengingat jumlah populasi kurang dari 100, teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (*saturation sampling*) sesuai rujukan Arikunto (2012) dan Sugiyono (2014), sehingga seluruh karyawan ditetapkan sebagai sampel.

Analisa Data

Penelitian ini menerapkan metode *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS). Pendekatan PLS dipilih karena kemampuannya dalam mengestimasi model jalur yang kompleks dan berorientasi pada prediksi varian antarvariabel (Santoso, 2014; Latan & Ghazali, 2012). Prosedur analisis PLS dilaksanakan melalui dua tahapan evaluasi sistematis. Pertama, evaluasi *Measurement (Outer) Model* dilakukan untuk memvalidasi instrumen pengukuran, di mana reliabilitas dan validitas konstruk dinilai berdasarkan parameter *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* yang harus melampaui ambang batas 0,60 (Malhotra, 1996). Kedua, evaluasi *Structural (Inner) Model* dilakukan untuk menguji hubungan kausalitas antarvariabel. Kekuatan prediksi model dinilai melalui *R-Square*, sedangkan signifikansi hipotesis ditentukan berdasarkan estimasi koefisien jalur (*path coefficients*) yang dihasilkan melalui prosedur *bootstrapping*, dengan kriteria penerimaan hipotesis apabila nilai *t-statistic* > 1,96 pada taraf signifikansi 5%.

Instrumen Penelitian

Table 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja (X1) (Mobley, 2022).	1) Kepuasan terhadap gaji dan tunjangan; 2) Kepuasan terhadap lingkungan kerja; 3) Kepuasan terhadap hubungan dengan rekan kerja; 4) Kepuasan terhadap manajemen dan kepemimpinan; 5) Kepuasan terhadap kesempatan pengembangan karir; serta 6) Kepuasan terhadap beban dan tugas kerja.	Likert (1-5)
Burnout (X2) (Safitri, 2022).	1) Kelelahan emosional; 2) Kelelahan fisik; 3) Depersonalisasi; 4) Stres pelayanan; 5) Merasa tidak dihargai; serta 6) Penurunan efikasi diri.	Likert (1-5)

Turnover intention (Y) (Mobley, 2022).	1) Keinginan untuk mencari pekerjaan baru; 2) Rencana untuk mengundurkan diri; 3) Ketidakpuasan terhadap kondisi kerja; 4) Ketidakpuasan terhadap manajemen; 5) Perasaan tidak sesuai dengan; 6) Budaya organisasi; serta 7) Evaluasi negatif terhadap prospek karier.	Likert (1-5)
---	--	--------------

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Karakteristik demografis responden merupakan aspek fundamental untuk memetakan profil karyawan yang menjadi subjek penelitian di CV. Coto Maros Berkah. Pemetaan ini mencakup variabel usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Distribusi profil responden secara keseluruhan disajikan dalam Tabel 3 berikut:

Table 3. Profil Karakteristik Demografis Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (Orang)	Persentase (%)
Usia	23 – 29 tahun	17	44,74
	30 – 35 tahun	17	44,74
	36 – 40 tahun	4	10,53
	Total	38	100,00
Jenis Kelamin	Laki-laki	8	21,05
	Perempuan	30	78,95
	Total	38	100,00
Pendidikan Terakhir	SD	2	5,26
	SMP	3	7,89
	SMA / Sederajat	30	78,95
	Sarjana (S1)	3	7,89
	Total	38	100,00
Lama Bekerja	0 – 3 tahun	5	13,16
	4 – 6 tahun	11	28,95
	7 – 9 tahun	11	28,95
	10 – 12 tahun	11	28,95
	Total	38	100,00

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, profil tenaga kerja CV. Coto Maros Berkah didominasi oleh kelompok usia produktif (23–35 tahun) yang mencapai 89,48% dan mayoritas berjenis kelamin perempuan (78,95%). Dari segi kualifikasi, 78,95% responden berlatar belakang pendidikan SMA, yang relevan dengan kebutuhan teknis operasional rumah makan. Temuan menarik terlihat pada aspek masa kerja, di mana 86,85% karyawan telah bekerja lebih dari 4 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun didominasi oleh usia muda dan pendidikan menengah, tingkat loyalitas atau retensi karyawan tergolong cukup tinggi dan organisasi telah memiliki stabilitas tenaga kerja yang mapan.

1. Evaluasi Model Pengukuran (*Measurement Model*)

Evaluasi model pengukuran (outer model) bertujuan memvalidasi instrumen melalui uji validitas (outer loading, AVE) dan reliabilitas (Cronbach's Alpha, CR), yang hasil lengkapnya dirangkum dalam

Tabel 4. Hasil evaluasi model pengukuran (outer model) menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang dipersyaratkan dengan sangat baik.

Validitas konvergen terkonfirmasi melalui nilai outer loading setiap indikator yang berkisar antara 0,743 hingga 0,874 (melampaui ambang batas 0,70) serta nilai Average Variance Extracted (AVE) pada semua variabel yang berada di atas 0,50. Selain itu, reliabilitas instrumen tergolong sangat kuat, ditunjukkan oleh nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang mencapai kisaran 0,95 atau jauh di atas standar rekomendasi 0,70, sehingga data dinyatakan valid, konsisten, dan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis struktural.

Table 4. Hasil Evaluasi Model Pengukuran

Variabel	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability (rhoc)	AVE
Burnout	BO1	0.874	0.954	0.959	0.664
	BO2	0.843			
	BO3	0.782			
	BO4	0.752			
	BO5	0.829			
	BO6	0.851			
	BO7	0.772			
	BO8	0.816			
	BO9	0.797			
	BO10	0.843			
	BO11	0.792			
	BO12	0.820			
Kepuasan Kerja	KP1	0.824	0.953	0.958	0.656
	KP2	0.766			
	KP3	0.799			
	KP4	0.757			
	KP5	0.843			
	KP6	0.762			
	KP7	0.837			
	KP8	0.816			
	KP9	0.860			
	KP10	0.792			
	KP11	0.871			
	KP12	0.780			
Turnover Intention	TO1	0.795	0.951	0.957	0.650
	TO2	0.789			
	TO3	0.856			
	TO4	0.808			
	TO5	0.795			
	TO6	0.821			
	TO7	0.743			
	TO8	0.784			
	TO9	0.766			
	TO10	0.848			
	TO11	0.850			
	TO12	0.813			

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

2. Uji Kecocokan Model (Model Fit)

Pengujian ini bertujuan memverifikasi kesesuaian antara model teoretis yang dibangun dengan data empiris. Indikator utama yang digunakan adalah Standardized Root Mean Square Residual (SRMR) dengan ambang batas $< 0,08$ dan Normed Fit Index (NFI).

Tabel 5. Ringkasan Hasil Model Fit

Kriteria	Saturated Model	Estimated Model	Batas Rekomendasi	Kesimpulan
SRMR	0.042	0.042	< 0.08	Fit
NFI	0.622	0.622	> 0.90 (mendekati 1)	Moderat

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 5, nilai SRMR sebesar 0,042 berada di bawah batas 0,08, yang mengindikasikan bahwa model memiliki kecocokan (goodness of fit) yang sangat baik. Meskipun nilai NFI sebesar 0,622 masuk dalam kategori moderat, secara keseluruhan model dinyatakan layak untuk merepresentasikan data penelitian.

3. Hasil Uji Hipotesis

Seluruh parameter statistik untuk mengevaluasi kekuatan model dan pembuktian hipotesis dirangkum secara terintegrasi dalam Tabel 6 berikut:

Tabel 6. Ringkasan Lengkap Hasil Uji Model Struktural

Jalur Hubungan (Path)	Koefisien (β)	T-Statistics	P-Values	Keputusan
Burnout \rightarrow Turnover Intention	-0.367	2.141	0.032	Diterima
Kepuasan \rightarrow Burnout	-0.594	7.265	0.000	Diterima
Kepuasan \rightarrow Turnover Intention	0.531	2.569	0.010	Diterima
Kepuasan \rightarrow Burnout \rightarrow Turnover Intention	-0.316	2.065	0.039	Diterima
R²	Nilai			
Turnover Intention	0.649			
Burnout	0.353			

Sumber: Data Primer Diolah (2025)

Berdasarkan hasil evaluasi model struktural yang tersaji pada Tabel 6, analisis statistik memberikan bukti empiris yang solid mengenai determinan turnover intention. Secara keseluruhan, pengujian membuktikan bahwa seluruh hipotesis yang diajukan (H1 hingga H4) dinyatakan diterima karena telah memenuhi kriteria signifikansi statistik dengan nilai p-value di bawah 0,05. Analisis terhadap peran kepuasan kerja menunjukkan konsistensi pengaruh yang vital. Hipotesis 1 (H1) diterima, yang dibuktikan oleh pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja terhadap turnover intention ($\beta = -0,367$; $p = 0,032$). Temuan ini berjalan seiring dengan diterimanya Hipotesis 2 (H2), di mana kepuasan kerja terbukti memiliki dampak negatif yang sangat kuat terhadap burnout ($\beta = -0,594$; $p = 0,000$). Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan kepuasan karyawan tidak hanya mereduksi niat keluar secara langsung, tetapi juga secara substansial menekan potensi terjadinya kelelahan kerja fisik maupun emosional. Pada sisi variabel mediator, hasil pengujian mengonfirmasi diterimanya Hipotesis 3 (H3), yang menunjukkan bahwa burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention ($\beta =$

0,531; $p = 0,010$). Tingginya nilai koefisien ini menegaskan bahwa eskalasi burnout merupakan pendorong utama yang mempercepat keputusan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hubungan kausalitas ini semakin diperkuat oleh hasil uji mediasi yang menyatakan bahwa Hipotesis 4 (H4) diterima. Jalur tidak langsung yang signifikan ($\beta = -0,316$; $p = 0,039$) membuktikan bahwa burnout berfungsi efektif sebagai mekanisme mediator, di mana ketidakpuasan kerja memicu burnout, yang pada akhirnya memperkuat dorongan karyawan untuk keluar. Validitas model penelitian ini didukung oleh kekuatan prediksi yang substansial, ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,649 pada variabel turnover intention. Angka ini mengartikan bahwa 64,9% variasi keputusan keluar karyawan dapat dijelaskan secara simultan oleh kepuasan kerja dan burnout.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap turnover intention, yang bermakna semakin tinggi kepuasan individu terhadap pekerjaannya, semakin rendah niat mereka untuk keluar dari organisasi. Temuan ini dikonfirmasi secara deskriptif di mana responden menunjukkan apresiasi tinggi terhadap aspek lingkungan dan hubungan kerja, sehingga terbangun keterikatan emosional yang menekan keinginan berpindah kerja. Dalam perspektif teoretis, hal ini mendukung teori dua faktor Herzberg (1959) tentang peran motivator dalam retensi, serta teori determinasi diri (Self-Determination Theory) dari Deci dan Ryan (1985) yang menegaskan bahwa pemenuhan kebutuhan psikologis (otonomi dan relasi) adalah fondasi loyalitas.

Konsistensi empiris temuan ini diperkuat oleh studi Dewi dan Nurhayati (2021) serta Rahmawati dan Prasetyo (2020) yang menemukan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor utama dalam menurunkan intensi keluar di sektor publik. Karyawan yang puas dengan kondisi kerja dan dukungan manajerial cenderung memiliki kenyamanan psikologis yang tinggi, sehingga hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini dinyatakan diterima, baik secara teoretis maupun statistik.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Burnout

Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap burnout, yang mengindikasikan bahwa tingginya kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme protektif terhadap kelelahan fisik dan emosional. Secara deskriptif, mayoritas responden yang merasa puas dengan kesesuaian tugas dan lingkungan kerja menunjukkan tingkat kelelahan yang rendah, yang menandakan bahwa kepuasan kerja mampu mengubah persepsi beban kerja menjadi tantangan yang dapat dikelola, bukan ancaman. Hal ini selaras dengan teori keseimbangan afektif dari Lazarus dan Folkman (1984) serta prinsip motivasi-higienis Herzberg (1959), di mana kepuasan berperan sebagai sumber daya psikologis (coping resource) yang memperkuat ketahanan karyawan terhadap stres.

Temuan ini sejalan dengan bukti empiris dari Pratama dan Rini (2021) serta Astuti dan Rachmawati (2022), yang menyimpulkan bahwa dukungan organisasi dan kepuasan kerja secara signifikan menurunkan persepsi negatif terhadap tekanan pekerjaan. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) diterima, menegaskan bahwa kepuasan kerja berkontribusi fundamental dalam mereduksi potensi burnout di lingkungan organisasi.

3. Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention

Hasil analisis mengonfirmasi bahwa burnout berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention; artinya, eskalasi kelelahan fisik dan emosional secara langsung mendorong peningkatan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Meskipun data deskriptif menunjukkan mayoritas responden belum mengalami burnout parah, sinyal ketidakpuasan pada aspek apresiasi menjadi indikator

awal yang dapat memicu intensi keluar, sesuai dengan Maslach Burnout Inventory (Maslach & Jackson, 1981) dan pandangan Schaufeli & Enzmann (1998) bahwa hilangnya keterlibatan kerja akibat kelelahan kronis merupakan anteseden utama perilaku withdrawal (penarikan diri).

Secara empiris, temuan ini konsisten dengan penelitian Ramadhani dan Fauziah (2020) serta Dewi dan Prasetya (2022) yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat burnout tinggi kehilangan komitmen organisasi dan lebih rentan mengundurkan diri. Tekanan psikologis yang tidak tertangani mendorong individu mencari lingkungan kerja yang lebih sehat, sehingga hipotesis ketiga (H3) terbukti diterima secara valid dan reliabel.

4. Peran Mediasi Burnout pada Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention

Penelitian ini berhasil membuktikan bahwa burnout memediasi secara negatif hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention. Mekanisme ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang tinggi mampu mencegah terjadinya burnout, yang pada akhirnya menutup celah bagi munculnya niat keluar. Teori stres kerja dari Maslach dan Leiter (2016) mendukung temuan ini, menyatakan bahwa kesesuaian nilai individu-organisasi (kepuasan) mencegah ketidaksesuaian psikologis yang memicu burnout.

Validitas peran mediasi ini juga diperkuat oleh studi Yuliana (2022) serta Wibowo dan Lestari (2021), yang menemukan bahwa burnout adalah jembatan kritis; kepuasan kerja tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga bekerja dengan cara memitigasi kelelahan emosional terlebih dahulu. Dengan demikian, hipotesis keempat (H4) diterima, membuktikan bahwa strategi retensi yang efektif harus berfokus pada peningkatan kepuasan kerja sebagai cara preventif utama untuk menghalau burnout dan menekan turnover.

PENUTUP

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam menekan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi (turnover intention). Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin rendah kecenderungan mereka untuk memiliki keinginan keluar dari tempat kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai faktor protektif terhadap turnover intention. Selain itu, kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan signifikan terhadap burnout. Artinya, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami tingkat kelelahan kerja yang lebih rendah, baik secara emosional maupun fisik. Lingkungan kerja yang mendukung, penghargaan yang adil, serta pemenuhan harapan kerja berkontribusi dalam mengurangi risiko burnout. Selanjutnya, burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, semakin besar pula keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Kondisi kelelahan berkepanjangan membuat karyawan kehilangan motivasi, menurunkan keterikatan kerja, dan pada akhirnya mendorong munculnya niat untuk keluar.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan turnover intention. Ini berarti kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh langsung dalam menurunkan turnover intention, tetapi juga berpengaruh tidak langsung melalui penurunan tingkat burnout. Dengan kata lain, peningkatan kepuasan kerja dapat mengurangi burnout, yang selanjutnya berdampak pada menurunnya niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan pentingnya upaya organisasi dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan sebagai strategi efektif untuk menekan burnout dan mengurangi turnover intention secara berkelanjutan.

Berdasarkan temuan penelitian, perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya peningkatan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui kombinasi kebijakan insentif finansial yang adil dan kompetitif, serta dukungan non-finansial seperti kesempatan pengembangan karier, pelatihan berkelanjutan, dan penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta mendukung keseimbangan kehidupan kerja. Peningkatan kepuasan kerja diharapkan mampu menciptakan rasa dihargai dan keterikatan karyawan terhadap organisasi. Selain itu, manajemen disarankan untuk melakukan langkah-langkah pencegahan burnout secara sistematis. Upaya tersebut dapat diwujudkan dengan pengelolaan beban kerja yang lebih seimbang, penyesuaian target kerja yang realistis, serta penyediaan program manajemen stres dan kesehatan mental. Pemberian apresiasi secara rutin atas kinerja dan pencapaian karyawan juga menjadi faktor penting untuk menjaga motivasi dan mengurangi kelelahan kerja yang berpotensi mendorong turnover intention.

Lebih lanjut, perusahaan sebaiknya memperkuat ikatan psikologis antara karyawan dan organisasi. Hal ini dapat dicapai melalui pengembangan budaya kerja yang inklusif, komunikasi yang terbuka dan transparan antara pimpinan dan karyawan, serta kejelasan jenjang karier dan sistem promosi. Ikatan psikologis yang kuat akan meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*) sehingga keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dapat ditekan. Adapun untuk penelitian selanjutnya, disarankan agar memperluas jumlah dan cakupan responden guna meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Peneliti berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain, seperti komitmen organisasi, keterikatan kerja (*work engagement*), atau dukungan organisasi yang dirasakan, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi turnover intention serta mengatasi keterbatasan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Adenuga, R. A., Adenuga, F. T., & Ayodele, K. O. (2013). Organizational Commitment and Turnover Intention among Private Universities Employees in Ogun State, Nigeria. *Journal of Education*, 31–36.
- Anastia, D., Adriani, Z., & Ratnawati, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Sales PT. Dipo Internasional Pahala Otomotif Jambi. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 7(2), 77–84.
- Arifin, S., & Mardikaningsih, R. (2022). Pencapaian Kepuasan Kerja bagi Karyawan melalui Kondusivitas Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5(2), 98–106.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144.
- Daniyah, F. (2019). *Organizational Commitment, Organizational Climate, And Job Security Towards Turnover Intention And Job Satisfaction As Mediating Variables At Pt. Senat Garment*.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.

- Devi, N. P. A. K., & Sintaasih, D. K. (2016). Organizational Citizenship Behavior, Kepemimpinan Transaksional, dan komitmen organisasional pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 5(10).
- Dewi, N., & Nurhayati, T. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. *Jurnal Manajemen*, 15(2), 112–120.
- Dewi, N. W. C., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada CV. Marvella Digital Copy & Printing. *VALUES*, 3(3), 872–883.
- Dewi, R. S. (2016). Peranan Perceived Organizational Support Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ecopsy*, 2(3).
- Fauzan, H., Nofrianto, & Ilman, F. (2021). Employee engagement and self-efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Kajian Ekonomi Islam*, 6(1), 1–11.
- Fauzi, A., Wulandari, A. S., Cahyani, D. R., et al. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(2), 175–185.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2014). *Behavior in Organizations* (10th ed.). London: Pearson Education.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Ibrahim, M. (2019). *Pengaruh Job Insecurity Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening* (Skripsi). STIESIA Surabaya.
- Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62.
- Januartha, A. A. G. A., & Adnyani, I. G. D. (2018). Pengaruh Job Insecurity Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Hotel. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), 588–616.
- Kenny, K., & Satrianto, H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sinar Surya Baja Profilindo. *Primanomics: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 17(3), 40–55.
- Latan, H., & Ghozali, I. (2012). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Malhotra, N. K. (1996). *Marketing Research: An Applied Orientation*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Manurung, Y. G., & Sihombing, D. (2023). Analisis Beban Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Turnover Intention Pada Generasi Z Di Kota Denpasar. *Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 30–47.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Mobley, W. H. (2011). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mufidah, L. (2016). *Pengaruh job satisfaction terhadap turnover intention dengan continuance commitment sebagai variabel intervening* (Skripsi). Universitas Airlangga.
- Okta, A., & Suhendra, D. (2022). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(4), 3393–3402.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373.
- Permatasari, N., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan RS di Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10(11), 1–23.

- Pratama, F. P., & Rini, H. P. (2021). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan. *Permana: Jurnal Perpajakan, Manajemen, Dan Akuntansi*, 17(3).
- Putra, I. K. M. A., & Adi, I. N. R. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak Di Hotel Anumana Ubud. *Berajah Journal*, 4(4), 915–924.
- Rahmawati, & Mikhriani. (2016). Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di Ajb Bumiputera Syariah Yogyakarta. *Membangun Profesionalisme Keilmuan*.
- Rahmawati, S., & Prasetyo, A. (2020). Hubungan kepuasan kerja dengan turnover intention pada karyawan. *Jurnal Psikologi dan Bisnis*, 8(1), 45–52.
- Ramadhani, F. D. (2020). *Analisis Faktor Penyebab Turnover Intention Tenaga Kerja Rumah Sakit: Literature Review* (Skripsi). Universitas Airlangga.
- Redita Adriana. (2023). *Pengaruh burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention dengan komitmen sebagai variable moderasi pada PT Toshiba Visual Network Indonesia*.
- Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo Persada.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Safitri, C. M. T., & Anisah, L. (2021). Keterkaitan Antara Job Insecurity dan Perceived Organizational Support dengan Job Burnout di Masa Pandemi. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 8(1), 18–37.
- Santoso, S. (2014). *Statistik Parametrik Edisi Revisi*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Schaufeli, W. B., & Enzmann, D. (1998). *The Burnout Companion to Study and Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor & Francis.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sundari, P., & Meria, L. (2022). Pengaruh Beban Kerja Melalui Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 3(2), 14–29.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan ke-11). Jakarta: Prananda Media Group.
- Wahab, S. A. (2012). *Analisis Kebijakan: Dari Formulasi ke Penyusunan Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, A., Setiawan, M., & Yuniarinto, A. (2021). The Effect Of Workloads On Turnover Intention With Work Stress As Mediation And Social Support As Moderated Variables. *Journal of Applied Management*, 19(2), 404–412.
- Yantu, I., Bokingo, A. H., & Pade, M. R. D. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Tenaga Kontrak Di Rumah Sakit Aloe Saboe Kota Gorontalo. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(1), 104–110.
- Yuliana, L., Marianti, S., & Dharma, T. A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *IJESM: Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(1).