HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI INSTANSI X : JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

by Alicia Charisma Adiguna Sutjipto

Submission date: 29-Jun-2026 02:33PM (UTC+0700)
Submission ID: 2991188345
File name: Psikologi_1532400052_Alicia_C.pdf (1.9M)
Word count: 20687
Character count: 136333

HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN *TURNOVER INTENTION PADA* KARYAWAN DI INSTANSI X : *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Tesis

Untuk memenuhi sebagian persyaratan Mencapai derajat S2

Program Magister Psikologi

diajukan oleh :

Alicia Charisma Adiguna Sutjipto

NIM: 1532400052

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2026

HALAMAN PERSETUJUAN

HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI INSTANSI X : *JOB SATISFACTION* SEBAGAI MODERATOR

diajukan oleh :

ALICIA CHARISMA ADIGUNA SUTJIPTO

NIM : 1532400052

Disetujui untuk diuji:

Surabaya, 26 Juni 2026

Dosen Pembimbing 1	Dosen Pembimbing 2
	
Dr. Mamang Efendy, S.Pd., M.Psi.	Dr. Muhammad Ghazali Bagus Ani Putra, S.Psi., Psikolog
NPP: 20510.19.0822	NPP: 20510.20.0798

PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945

SURABAYA

2026

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN DI INSTANSI X : *JOB SATISFACTION* SEBAGAI MODERATOR

Diajukan oleh : **Alicia Charisma Adiguna Sutjipto**

NIM: 1532400052

Telah dipertimbangkan di depan Tim Penguji
Dan dinyatakan lulus pada ujian tesis Program Magister Psikologi
Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Pada
tanggal 3 Januari 2026

Tim Penguji :

Ketua : ……..

Anggota : 1. Dr. Mamang Effendy, S.Pd., M.Psi ……..

2. Dr. Muhammad Ghazali Bagus Ani Putra, S.Psi., Psikolog ……...

Dekan Fakultas psikologi

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Dr. Diah Sofiah, MSi., Psikologi

MOTTO

"Maka sesungguhnya beserta kesulitan ada kemudahan."

– (QS. Al-Insyirah: 5)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Alicia Charisma Adiguna Sutjipto

NIM : 1532400027

Alamat : Permata Safira Regency B3-10 Surabaya

Telp. : 081805114033

Menyatakan bahwa "Tesis" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan Magister Psikologi Fakultas Psikologi UNTAG Surabaya dengan judul: "Hubungan antara Burnout dengan Turnover Intention pada Karyawan di instansi X : Job Satisfaction sebagai Variabel Moderator", adalah hasil karya saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila dikemudian hari ada claim dari pihak lain bukan tanggung jawab Pembimbing dan atau Pengelola Program tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri. Atas hal tersebut saya bersedia menerima sanksi, sesuai hukum atau aturan yang berlaku di Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

Surabaya, 26 Juni 2026

Hormat Saya,



Alicia Charisma Adiguna Sutjipto

NPM: 1532400052

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Psikologi Program Studi Psikologi. Peneliti menyampaikan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan thesis ini. Ucapan terimakasih peneliti sampaikan terutama kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Mulyanto Nugroho, M.M., CMA, CPA, selaku Rektor Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, yang senantiasa mendukung proses pendidikan di lingkungan kampus.
2. Dr. Diah Sofiah, MSi., Psikolog, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, atas arahan dan fasilitas yang diberikan selama masa studi.
3. Dr. Dyan Evita Santi, M.Si., Psikolog, selaku Kepala Program Studi Magister Psikologi yang selalu memberikan bimbingan, motivasi, serta petunjuk yang sangat berarti dalam proses akademik peneliti.
4. Dr. Mamang Effendy, S.Pd., M,Psi, Psikolog, selaku dosen pembimbing I, atas kesabaran, ketelitian, dan bimbingan yang luar biasa dalam mengarahkan peneliti selama penyusunan tesis ini.
5. Dr. Muhammad Ghazali Bagus Ani Putra, S.Psi., Psikolog selaku dosen pembimbing II, atas masukan, saran, dan dukungan akademik yang sangat berharga dalam proses penyempurnaan karya ini.
6. Kedua orang tua tercinta, yang selalu menjadi sumber kekuatan, inspirasi, dan doa dalam setiap langkah hidup peneliti.
7. Rekan-rekan seperjuangan Magister Psikologi Angkatan 52, yang telah menjadi teman diskusi, berbagi semangat, dan saling mendukung selama masa studi.
8. Seluruh pihak yang telah membantu lancarnya pelaksanaan tugas akhir ini, Jazakumullahu Khoiron.

Peneliti menyadari bahwa karya ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti membuka diri terhadap kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan di masa mendatang. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademik maupun praktis.

Surabaya, Juni 2026

Alicia Charisma Adiguna Sutjipto

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN ii

HALAMAN PENGESAHAN iii

MOTTO iv

SURAT PERNYATAAN v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI vii

BAB I PENDAHULUAN 1

A. Latar Belakang Masalah **1**

B. Rumusan Masalah **10**

C. Tujuan Penelitian **10**

D. Manfaat Penelitian **11**

1. Manfaat Praktis **11**

2. Manfaat Teoritis **11**

E. Keaslian Penelitian **12**

***BAB II TINJAUAN* PUSTAKA** 17

A. Turnover Intention **17**

1. Definisi *Turnover Intention* **17**

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention* **19**

3. Aspek-Aspek *Turnover Intention* **20**

B. Burnout **21**

1. Definisi *Burnout* **21**

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout* **23**

3. Aspek-aspek *Burnout* **23**

C. Job Satisfaction **25**

1. Definisi *Job Satisfaction* **25**

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction* **27**

3. Aspek-Aspek Job Satisfaction 28
D. Kerangka Pemikiran 31
E. Model Empirik Penelitian 33
F. Hipotesis Penelitian 36
BAB III METODE PENELITIAN 37
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 37
B. Subjek, Populasi, dan Sampel Penelitian 39
C. Variabel Penelitian dan Pengukurannya 44
1. Variabel *Turnover Intention* 46
2. Variabel *Burnout* 48
3. Variabel *Job Satisfaction* 51
D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen 54
1. Hasil Uji Validitas 55
a. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention* 55
b. Uji Validitas Variabel *Burnout* 59
c. Uji Validitas Variabe *Job Satisfaction* 63
2. Hasil Uji Reliabilitas 68
a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention* 68
b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Burnout* 69
c. Uji Reliabilitas Variabel *Job Satisfaction* 71
E. Uji Asumsi Klasik 72
F. Teknik Analisis Data 73
1. Inner Model (Model Struktural) 74
G. Analisa Data dan Uji Prasyarat 75
1. Uji Asumsi / Uji Prasyarat 75
a. Uji Normalitas 76
b. Uji Linieritas 78

c. Uji Multikolinearitas 80
d. Uji Heteroskedasitas 81
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 83
A. Data Deskriptif 83
1. Deskripsi Subjek Penelitian 83
2. Deskripsi Data Penelitian 84
a. Statistik Deskriptif 84
b. Kategorisasi Variabel 85
B. Uji Hipotesis 87
1. Hasil Uji Hipotesis 87
C. PEMBAHASAN 90
Keterbatasan Penelitian 94
BAB V SIMPULAN DAN SARAN 96
A. Simpulan 96
B. Saran 97
DAFTAR PUSTAKA 100
LAMPIRAN 104

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Blueprint Turnover Intention 47
Tabel 2. Blueprint Burnout 50
Tabel 3. Blueprint Job Satisfaction 52
Tabel 4. Evaluasi Goodness Of Fit Variabel Turnover Intention 57
Tabel 5. Penyebaran aitem skala Variabel Turnover Intention 58
Tabel 6. Evaluasi Goodness Of Fit Model Variabel Burnout 60
Tabel 7. Penyebaran Aitem Skala Variabel Burnout 62
Tabel 8. Evaluasi Goodnesss of Fit Model Variabel Job Satisfaction 64
Tabel 9. Penyebaran Aitem Skala Variabel Job Satisfaction 65
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Turnover Intention 68
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Burnout 69
Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Job Satisfaction 71
Tabel 13. Uji Normalitas 76
Tabel 14. Hasil Uji Normalitas 77
Tabel 15. Arah Hubungan Linearitas Berdasarkan Scatter Plot 79
Tabel 16. Uji Multikolinearitas 80
Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas 81
Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas 82
Tabel 19. Distribusi Data Deskriptif 84
Tabel 20. Kategorisasi Variabel Turnover Intention 85
Tabel 21. Kategorisasi Variabel Burnout 86
Tabel 22. Kategorisasi Variabel Job Satisfaction 87

HUBUNGAN ANTARA *BURNOUT* DENGAN *TURNOVER INTENTION PADA* KARYAWAN DI INSTANSI X : *JOB SATISFACTION* SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

Alicia Charisma Adiguna Sutjipto
Magister Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya aliciacharismaas@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara burnout dan turnover intention, hubungan antara job satisfaction dan turnover intention, serta menguji peran job satisfaction sebagai variabel moderator dalam hubungan antara burnout dan turnover intention pada karyawan Instansi X. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional-explanatory. Subjek penelitian adalah 300 karyawan berstatus PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya, dipilih menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria masa kerja minimal enam bulan. Pengukuran variabel burnout menggunakan Burnout Assessment Tool (BAT) adaptasi Schaufeli et al. (2020), turnover intention mengacu pada konsep Mobley et al. (1978), dan job satisfaction diukur berdasarkan aspek-aspek Spector (1997). Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga hipotesis ditolak: tidak terdapat hubungan yang signifikan antara burnout dan turnover intention ($r = -0{,}044$; $p = 0{,}450$), tidak terdapat hubungan yang signifikan antara job satisfaction dan turnover intention ($r = 0{,}100$; $p = 0{,}085$), serta job satisfaction tidak terbukti memoderasi hubungan antara burnout dan turnover intention (koefisien interaksi = 0,168; $p = 0{,}479$). Temuan ini mengindikasikan bahwa pada konteks karyawan sektor publik, faktor struktural-kontraktual kemungkinan lebih dominan memengaruhi turnover intention dibandingkan faktor psikologis individual seperti burnout dan kepuasan kerja.

Kata kunci: burnout, turnover intention, job satisfaction, moderasi, karyawan sektor public

THE RELATIONSHIP BETWEEN BURNOUT AND TURNOVER INTENTION AMONG EMPLOYEES AT INSTITUTION X: JOB SATISFACTION AS A MODERATING VARIABLE

Alicia Charisma Adiguna Sutjipto
Magister Psikologi, Universitas 17 Agustus 1945
Surabaya aliciacharismaas@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between burnout and turnover intention, the relationship between job satisfaction and turnover intention, and to test the moderating role of job satisfaction in the relationship between burnout and turnover intention among employees at Institution X. A quantitative approach with a correlational-explanatory design was employed. Participants consisted of 300 contract government employees (PPPK) at the Surabaya City Transportation Office, selected through purposive sampling with a minimum tenure criterion of six months. Burnout was measured using the Burnout Assessment Tool (BAT) adapted from Schaufeli et al. (2020), turnover intention was assessed based on Mobley et al.'s (1978) framework, and job satisfaction was measured using Spector's (1997) dimensions. The results indicated that all three hypotheses were rejected: no significant relationship was found between burnout and turnover intention ($r = -0.044$; $p = .450$), no significant relationship was found between job satisfaction and turnover intention ($r = 0.100$; $p = .085$), and job satisfaction did not significantly moderate the relationship between burnout and turnover intention (interaction coefficient = 0.168; $p = .479$). These findings suggest that in a public sector context, structural and contractual factors may be more dominant in influencing turnover intention than individual psychological factors such as burnout and job satisfaction.

Keywords: burnout, turnover intention, job satisfaction, moderation, public sector employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Turnover intention merupakan salah satu indikator penting dalam manajemen sumber daya manusia yang mencerminkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Fenomena ini menjadi perhatian utama karena memiliki implikasi langsung terhadap stabilitas organisasi, efisiensi operasional, serta keberlanjutan kinerja jangka panjang. Tingginya *turnover intention* dapat menyebabkan meningkatnya biaya rekrutmen dan pelatihan, hilangnya pengetahuan organisasi, serta menurunnya produktivitas karyawan (Mobley et al., 1978; Mahdi et al., 2012). Oleh karena itu, *turnover intention* tidak hanya dipandang sebagai sikap individu, tetapi juga sebagai sinyal awal dari potensi permasalahan yang lebih luas dalam organisasi.

Dalam perspektif teoritis, *turnover intention* tidak muncul secara tiba-tiba, melainkan merupakan hasil dari proses psikologis yang berkembang secara bertahap. Model yang dikemukakan oleh Mobley et al. (1978) menjelaskan bahwa individu akan melalui serangkaian tahapan kognitif, mulai dari evaluasi terhadap pekerjaan, munculnya ketidakpuasan, pemikiran untuk keluar (*thoughts of quitting*), hingga terbentuknya niat untuk mencari pekerjaan lain dan akhirnya memutuskan untuk

keluar. Proses ini menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan bentuk respons terhadap pengalaman kerja yang tidak sesuai dengan harapan individu, sehingga dapat digunakan sebagai indikator awal untuk mendeteksi potensi *turnover* aktual dalam organisasi. Fenomena *turnover intention* semakin menjadi perhatian global, terutama dalam kondisi kerja yang penuh tekanan seperti pada masa pandemi.

Fenomena *turnover intention* semakin meningkat dalam konteks lingkungan kerja modern yang dinamis dan penuh tekanan. Penelitian oleh Poon et al. (2022) menunjukkan bahwa tenaga kerja di sektor kesehatan mengalami peningkatan signifikan dalam turnover intention akibat tingginya tuntutan kerja dan risiko kesehatan. Secara umum, penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan fenomena multidimensional yang dipengaruhi oleh berbagai faktor. Berdasarkan hasil *systematic review* oleh Poon et al. (2022), terdapat lima kelompok faktor utama yang memengaruhi *turnover intention*, yaitu: (1) ketakutan terhadap risiko kerja (misalnya paparan COVID-19), (2) respon psikologis seperti stres, kecemasan, dan burnout, (3) karakteristik sosiodemografis, (4) kondisi kerja yang tidak mendukung, serta (5) dukungan organisasi . Temuan ini menegaskan bahwa *turnover intention* merupakan hasil interaksi antara faktor individu, pekerjaan, dan organisasi.

Selain itu, penelitian oleh Stemmer et al. (2022) menemukan bahwa kondisi kerja yang tidak optimal, seperti beban kerja tinggi dan kurangnya dukungan organisasi, berkontribusi terhadap meningkatnya niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan.

Dalam konteks nasional, Setiawan dan Sulastri (2024) melaporkan adanya peningkatan tingkat turnover dari 12% pada tahun 2021 menjadi 15% pada tahun 2023 pada CV Setia Darma Tiga. Temuan ini menunjukkan bahwa turnover intention merupakan fenomena yang nyata dan relevan dalam berbagai konteks organisasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Liu et al. (2023) menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention.* Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki keinginan yang lebih rendah untuk meninggalkan organisasi. Selain itu, faktor lain seperti konflik interpersonal dan rasa memiliki terhadap organisasi juga ditemukan berpengaruh terhadap *turnover intention*. Penelitian lain oleh Park et al. (2024) mengidentifikasi berbagai faktor yang memengaruhi *turnover intention*, termasuk faktor individu seperti karakteristik demografis, faktor pekerjaan seperti kepuasan kerja dan beban kerja, serta faktor eksternal seperti kondisi pasar kerja. Penelitian ini juga menekankan pentingnya pendekatan prediktif dalam memahami *turnover intention*, mengingat variabel ini memiliki hubungan yang kuat dengan perilaku *turnover* aktual.

Lebih lanjut, *turnover intention* tidak dapat dilepaskan dari interaksi antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang dimiliki individu. Dalam kerangka *Job Demands–Resources* (JD-R), ketika tuntutan pekerjaan seperti beban kerja dan tekanan emosional tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka individu akan mengalami kelelahan dan penurunan motivasi yang pada akhirnya meningkatkan

kecenderungan untuk meninggalkan organisasi (Schaufeli & Taris, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa *turnover intention* merupakan hasil dari ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya kerja yang dialami karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Sulastri (2024), berdasarkan data periode 2021–2023, CV Setia Darma Tiga menunjukkan peningkatan jumlah karyawan yang diikuti dengan kenaikan tingkat *turnover*. Pada tahun 2021, tingkat *turnover* tercatat sebesar 12% dengan 6 karyawan keluar dari total 55 karyawan. Pada tahun 2022, angka tersebut meningkat menjadi 13,5% dengan 8 karyawan keluar dari 63 karyawan. Tren kenaikan ini berlanjut pada tahun 2023, di mana tingkat *turnover* mencapai 15% dengan 12 karyawan keluar dari total 86 karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Apriliyandari & Herachwati (2023) menunjukkan bahwa *turnover rate* perusahaan PT. Sinar Wijaya Pollywood cukup tinggi, dan yang paling tinggi terdapat pada tahun 2022. Tingginya tingkat *turnover* tersebut disebabkan oleh banyak faktor, bisa karena ketidak cocokan karyawan dengan atasan atau mungkin dengan rekan kerjanya, stress kerja, *work-life balance, burnout*, *role conflict, perceived organizational support, workload,* dan *organizational commitment* (Baqir et al., 2020; Moon & Morais, 2022).

Secara konseptual, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dipengaruhi oleh faktor-faktor multidimensional yang meliputi faktor psikologis, faktor pekerjaan, faktor organisasi, dan faktor individu. Hasil systematic literature

review oleh Irlangga dan Hasanati (2025) menunjukkan bahwa faktor psikologis seperti stres kerja dan *burnout*, faktor pekerjaan seperti beban kerja, faktor organisasi seperti dukungan organisasi, serta faktor individu seperti karakteristik demografis, secara bersama-sama memengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kompleksitas ini menegaskan bahwa *turnover intention* merupakan fenomena yang tidak dapat dijelaskan melalui satu variabel tunggal. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Apriliyandari & Herachwati (2023) menunjukkan bahwa *turnover rate* perusahaan PT. Sinar Wijaya Pollywood cukup tinggi, dan yang paling tinggi terdapat pada tahun 2022. Tingginya tingkat *turnover* tersebut disebabkan oleh banyak faktor, bisa karena ketidak cocokan karyawan dengan atasan atau mungkin dengan rekan kerjanya (Baqir et al., 2020; Moon & Morais, 2022).

Di antara berbagai faktor tersebut, burnout merupakan salah satu faktor psikologis yang memiliki pengaruh paling konsisten terhadap *turnover intention*. Burnout didefinisikan sebagai kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berlangsung dalam jangka waktu lama (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Individu yang mengalami *burnout* cenderung mengalami penurunan energi, berkurangnya keterlibatan kerja, serta meningkatnya sikap negatif terhadap pekerjaan. Kondisi ini mendorong individu untuk menjauh dari pekerjaannya sebagai bentuk respon terhadap tekanan yang berkepanjangan. Penelitian empiris menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan *turnover intention* (Zhang et al., 2022; Li et al., 2024; Ernes & Meilani, 2023).

Namun demikian, hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* tidak selalu bersifat linear dan deterministik. Tidak semua karyawan yang mengalami burnout secara langsung memiliki niat untuk meninggalkan organisasi. Hal ini menunjukkan adanya variabel lain yang dapat memengaruhi kekuatan hubungan tersebut. Dalam konteks ini, *job satisfaction* menjadi salah satu variabel yang memiliki peran penting. Job satisfaction mencerminkan evaluasi subjektif individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti penghargaan, lingkungan kerja, serta hubungan interpersonal (Mahdi et al., 2012; Bragadóttir et al., 2023). Penelitian menunjukkan bahwa job satisfaction memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*, di mana tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari organisasi (Liu et al., 2023).

Pemilihan variabel *burnout* dan *job satisfaction* dalam penelitian ini didasarkan pada pertimbangan teoritis dan empiris yang kuat, mengingat kedua variabel tersebut secara konsisten terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Dalam perspektif psikologi organisasi, *burnout* merupakan kondisi kelelahan emosional, mental, dan fisik yang muncul akibat tekanan kerja yang berkepanjangan, yang dapat menurunkan keterlibatan kerja serta meningkatkan kecenderungan individu untuk menarik diri dari pekerjaannya (Maslach et al., 2001). Kondisi ini menjadikan *burnout* sebagai salah satu faktor psikologis utama yang mendorong munculnya *turnover intention*. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi *turnnover intention* salah satu faktor yang paling dominan adalah *burnout*. Kelelahan kerja yang

berkepanjangan akibat tekanan pekerjaan dapat menurunkan energi, motivasi, serta keterlibatan karyawan dalam bekerja. (Alifah & Indiyati, 2024; Setiawan & Sulastri, 2024). Kemudian ada workload (beban kerja), menurut (Maulani & Tyas, 2025) beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan kelelahan, sehingga meningkatkan keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu menjadi pemicu utama munculnya niat untuk berpindah kerja.

Faktor berikutnya menurut (Kuntoro & Atmoko, 2025; Lestari & Diana, 2023) adalah *job satisfaction* (kepuasan kerja). Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung lebih loyal dan memiliki keinginan yang lebih rendah untuk keluar, sedangkan ketidakpuasan kerja justru meningkatkan *turnover intention*. Selanjutnya, *organizational commitment* (komitmen organisasi) juga berperan dalam menentukan *turnover intention*. Karyawan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi cenderung bertahan lebih lama, sedangkan komitmen yang rendah dapat meningkatkan kecenderungan untuk keluar (Kuntoro & Atmoko, 2025).

Perceived organizational support (dukungan organisasi) menurut Maulani & Tyas (2025) juga menjadi faktor yang memengaruhi keputusan karyawan untuk tetap atau keluar. Ketika karyawan merasa didukung oleh organisasi, baik secara emosional maupun instrumental, mereka cenderung memiliki keterikatan yang lebih kuat dan

keinginan keluar yang lebih rendah. Sebaliknya, kurangnya dukungan organisasi dapat meningkatkan *turnover intention*. Selain itu, *role conflict* (konflik peran) dapat memicu stres kerja karena adanya tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan. Kondisi ini dapat menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja dan pada akhirnya mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi (Setiawan & Sulastri, 2024). Faktor lainnya adalah *work-life balance* (keseimbangan kehidupan kerja). Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan psikologis dan kelelahan, yang berkontribusi terhadap munculnya *turnover intention* (Yulia et al., 2025). Terakhir, *job stress* (stres kerja) menurut Maranata et al (2025) juga berperan penting dalam meningkatkan *turnover intention*. Tingkat stres yang tinggi dapat menurunkan kenyamanan kerja serta meningkatkan keinginan untuk mencari pekerjaan lain yang lebih kondusif.

Sebagian besar penelitian terdahulu menempatkan *job satisfaction* sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*. Meskipun pendekatan ini memberikan kontribusi yang signifikan, masih terdapat keterbatasan dalam menjelaskan bagaimana kondisi tertentu dapat memperkuat atau memperlemah pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, penggunaan *job satisfaction* sebagai variabel moderator menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika hubungan antar variabel. Secara teoritis, *job satisfaction* dapat berperan sebagai faktor protektif yang membantu

karyawan tetap bertahan dalam organisasi meskipun mengalami tekanan kerja yang tinggi (Freitas et al., 2023).

Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji peran *job satisfaction* sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* masih relatif terbatas, terutama dalam konteks organisasi tertentu. Padahal, karakteristik organisasi seperti budaya kerja, sistem manajemen, dan tingkat tekanan kerja dapat memengaruhi bagaimana karyawan merespons *burnout* dan mengevaluasi kepuasan kerja mereka (Rusi & Viollet, 2023; Kanchana & Jayathilaka, 2023). Keterbatasan ini menunjukkan adanya kesenjangan penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*, serta menguji peran job satisfaction sebagai variabel moderator dalam hubungan tersebut pada karyawan di instansi X. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian psikologi industri dan organisasi, khususnya dalam memahami proses psikologis yang mendasari *turnover intention*. Selain itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk menekan tingkat *turnover* melalui pengelolaan *burnout* dan peningkatan kepuasan kerja (Schaufeli & Taris, 2014).

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan di instansi X?
2. Apakah terdapat hubungan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention* pada karyawan di instansi X?
3. Apakah *job satisfaction* memoderasi hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* pada karyawan di instansi X?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara variabel psikologis dan sikap kerja karyawan dalam konteks organisasi, khususnya terkait dengan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan di intansi X.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention* pada karyawan di instansi X.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis peran *job satisfaction* sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* pada karyawan di instansi X.

Secara keseluruhan, penelitian ini bertujuan untuk memberikan kontribusi baik secara teoritis maupun praktis, khususnya dalam memperkaya kajian di bidang psikologi industri dan organisasi terkait *burnout*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*, serta memberikan dasar pertimbangan bagi organisasi dalam merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan menekan tingkat *turnover*.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dan karyawan dalam memahami faktor-faktor yang berkaitan dengan *burnout*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*. Dengan demikian, perusahaan dapat merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menekan *burnout*, sementara karyawan dapat lebih menyadari pentingnya menjaga keseimbangan kerja guna mengurangi keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

2. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah serta menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji topik *burnout*, *turnover intention*, dan *job satisfaction* dengan berbagai pendekatan, variabel, maupun konteks penelitian yang berbeda.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini memiliki kebaruan pada penggunaan *job satisfaction* sebagai variabel moderator dalam hubungan antara burnout dan turnover intention. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya hanya mengkaji hubungan langsung antara *burnout* dan *turnover intention* atau menempatkan *job satisfaction* sebagai variabel moderator, penelitian ini berupaya melihat bagaimana kepuasan kerja dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut.

Sejumlah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan positif dengan turnover intention, di mana semakin tinggi tingkat kelelahan kerja maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi (Zhang, Li, & Gamble, 2022). Namun, sebagian besar penelitian masih terbatas pada pengujian hubungan langsung atau menggunakan pendekatan moderator, seperti yang dilakukan oleh Putra, Seswandi, dan Amdanata (2024) yang menempatkan *job satisfaction* sebagai variabel perantara.

Selain itu, terdapat kesenjangan penelitian yang menunjukkan bahwa hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* tidak selalu konsisten, karena dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kepuasan kerja, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja. Di sisi lain, penelitian yang mengkaji peran variabel moderator, khususnya *job satisfaction*, masih relatif terbatas. Penelitian sebelumnya juga banyak dilakukan pada sektor tertentu seperti pendidikan, layanan kesehatan, atau tenaga kontrak, sehingga diperlukan pengujian lebih lanjut pada konteks organisasi yang berbeda.

Beberapa studi seperti Lestari dan Diana (2023), Setiawan dan Sulastri (2024), Yulia et al. (2025), Maulani dan Tyas (2025), serta Kuntoro dan Atmoko (2025) menunjukkan bahwa *burnout, job satisfaction,* dan *turnover intention* memiliki keterkaitan yang signifikan. Namun, penelitian-penelitian tersebut umumnya belum menguji peran moderasi job satisfaction dalam hubungan antara burnout dan turnover intention, melainkan hanya berfokus pada pengaruh langsung. Lebih lanjut, penelitian-penelitian terkini juga memperkuat bahwa turnover intention merupakan fenomena yang dipengaruhi oleh berbagai faktor multidimensional. Sementara itu, hasil systematic literature review oleh Irlangga dan Hasanati (2025) menegaskan bahwa *job satisfaction*, gaya kepemimpinan, stres kerja, serta dukungan sosial merupakan faktor utama yang memengaruhi *turnover intention*, di mana *job satisfaction* sering berperan sebagai variabel kunci dalam menjelaskan hubungan antar variabel .

Sejalan dengan itu, penelitian Rusi dan Viollet (2023) juga mengidentifikasi bahwa *job satisfaction*, komitmen organisasi, keadilan organisasi, dan lingkungan kerja merupakan determinan utama turnover . Penelitian empiris oleh Kanchana dan Jayathilaka (2023) turut menunjukkan bahwa *job satisfaction* dan dukungan sosial memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*, sedangkan faktor hubungan dengan atasan dapat memberikan pengaruh yang berbeda tergantung pada kondisi tertentu .

Meskipun berbagai penelitian tersebut telah memberikan kontribusi yang signifikan, terdapat pola temuan yang konsisten bahwa *job satisfaction* merupakan

prediktor yang paling kuat dan stabil terhadap *turnover intention*, baik sebagai variabel independen, mediator, maupun faktor kunci dalam model penelitian. Namun demikian, penggunaan *job satisfaction* sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* masih jarang dilakukan, sehingga membuka peluang penelitian lebih lanjut.

Dengan demikian, penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengintegrasikan *burnout* sebagai variabel prediktor utama dan *job satisfaction* sebagai variabel moderator dalam menjelaskan turnover intention. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan pada konteks karyawan di instansi X yang memiliki karakteristik organisasi tersendiri, sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris yang lebih kontekstual sekaligus memperkaya kajian teoritis dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa *burnout, job satisfaction*, dan *turnover intention* merupakan variabel yang saling berkaitan erat dalam konteks organisasi. Burnout, yang didefinisikan sebagai kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat tekanan kerja berkepanjangan, terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap meningkatnya *turnover intention* . Studi pada tenaga kesehatan menunjukkan bahwa burnout tidak hanya menurunkan kualitas kerja, tetapi juga meningkatkan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini diperkuat oleh penelitian Arzani et al. (2025) yang menemukan bahwa *burnout* memiliki hubungan

positif dengan *turnover intention* serta dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan variabel lain dengan *turnover intention*.

Di sisi lain, *job satisfaction* berperan sebagai faktor protektif yang mampu menurunkan *turnover intention*. Penelitian Scanlan dan Still (2019) menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention dan burnout*, di mana tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi dampak negatif dari tekanan kerja . Hal ini sejalan dengan temuan Tuft (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan dukungan organisasi secara signifikan berkontribusi dalam menurunkan niat keluar karyawan, terutama pada kelompok pekerja muda

Selain itu, hubungan antara *burnout* dan *job satisfaction* juga bersifat saling memengaruhi. Penelitian Kim et al. (2024) menunjukkan bahwa peningkatan tuntutan kerja dan otonomi tertentu dapat meningkatkan burnout, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja dan *turnover intention* . Sementara itu, penelitian Kong et al. (2026) menegaskan bahwa dukungan organisasi dapat menurunkan *burnout* dan meningkatkan kepuasan kerja, yang secara tidak langsung berkontribusi terhadap penurunan *turnover intention*.

Secara keseluruhan, literatur menunjukkan bahwa *burnout* berperan sebagai faktor pendorong (*risk factor*) terhadap *turnover intention*, sedangkan *job satisfaction* berfungsi sebagai faktor pelindung (*protective factor*) yang dapat mengurangi dampak negatif *burnout*. Hubungan ketiga variabel ini bersifat kompleks dan dapat dipengaruhi

oleh faktor lain seperti dukungan organisasi, beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. *Turnover Intention*

1. Definisi *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan kecenderungan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi tempat mereka bekerja secara sukarela. Konsep ini sering digunakan sebagai indikator awal dari perilaku *turnover* yang sebenarnya, sehingga penting untuk dikaji dalam konteks manajemen sumber daya manusia. *Turnover intention* mencerminkan adanya ketidaknyamanan atau ketidakpuasan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yang kemudian mendorong munculnya keinginan untuk mencari pekerjaan lain (Park et al., 2024).

Dalam konteks organisasi, *turnover intention* tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada kinerja karyawan secara keseluruhan. Tingginya niat keluar karyawan dapat menyebabkan terganggunya stabilitas tenaga kerja, menurunkan produktivitas, serta meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru (Maranata et al., 2025).

Menurut Mobley et al. (1978), *turnover intention* adalah kecenderungan psikologis karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela. Niat ini muncul sebagai hasil dari proses evaluasi individu terhadap kondisi kerja,

kepuasan kerja, serta peluang kerja di luar organisasi. Dalam prosesnya, *turnover intention* tidak terjadi secara tiba-tiba, melainkan melalui tahapan yang meliputi munculnya ketidakpuasan kerja, berpikir untuk keluar, hingga akhirnya mengambil keputusan untuk meninggalkan organisasi.

Dalam konteks penelitian terbaru, *turnover intention* juga dipahami sebagai bentuk sikap atau kecenderungan karyawan untuk menarik diri dari organisasi akibat berbagai tekanan kerja dan kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung. Misalnya, penelitian Alifah dan Indiyati (2024) menyatakan bahwa *turnover intention* merupakan sikap individu yang muncul akibat kelelahan kerja yang tinggi sehingga mendorong keinginan untuk keluar dari Perusahaan. Selain itu, Ardianto dan Bukhori (2021) dalam penelitian Setiawan dan Sulastri (2024) menjelaskan bahwa *turnover intention* mencerminkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan, baik dalam bentuk niat, rencana, maupun angan-angan untuk mencari pekerjaan lain.

Lebih lanjut, penelitian lain menyebutkan bahwa *turnover intention* merupakan kondisi kesadaran individu yang memiliki keinginan kuat untuk meninggalkan organisasi dalam jangka waktu tertentu, yang biasanya ditandai dengan perubahan sikap seperti menurunnya kinerja dan keterlibatan kerja. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan psikologis karyawan yang muncul secara bertahap sebagai akibat

dari evaluasi terhadap kondisi kerja, yang pada akhirnya mengarah pada keinginan untuk meninggalkan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Turnover Intention*

Berdasarkan berbagai penelitian dalam jurnal yang telah dikaji, *turnover intention* dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, baik yang berasal dari individu maupun lingkungan kerja yaitu:

1. *Burnout* atau kelelahan kerja menjadi faktor dominan yang memengaruhi *turnover intention*. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional dan mental akibat tekanan kerja cenderung memiliki keinginan lebih besar untuk keluar dari organisasi (Alifah & Indiyati, 2024) .
2. *Workload* atau beban kerja yang tinggi juga berkontribusi terhadap meningkatnya *turnover intention*. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan lelah dan menurunkan kenyamanan kerja, sehingga mendorong karyawan untuk mencari pekerjaan lain (Maulani & Tyas, 2025) .
3. *Job satisfaction* atau kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki niat untuk keluar lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang merasa puas (Kuntoro & Atmoko, 2025) .
4. *Organizational commitment* juga menjadi faktor penting. Karyawan dengan komitmen organisasi yang rendah cenderung lebih mudah meninggalkan

organisasi dibandingkan dengan mereka yang memiliki keterikatan tinggi (Kuntoro & Atmoko, 2025) .

5. *Perceived organizational support* atau dukungan organisasi memengaruhi keinginan karyawan untuk bertahan. Kurangnya dukungan dari organisasi dapat meningkatkan keinginan untuk keluar (Maulani & Tyas, 2025) .
6. Konflik peran (*role conflict*) juga menjadi pemicu *turnover intention*, karena tuntutan pekerjaan yang tidak selaras dapat menimbulkan tekanan psikologis (Setiawan & Sulastri, 2024) .
7. *Work-life balance* dan stres kerja turut berkontribusi terhadap munculnya *turnover intention*. Ketidakseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi serta tingginya Tingkat stres kerja dapat meningkatkan kecenderungan karyawan untuk keluar (Yulia et al., 2025; Maranata et al., 2025)

3. Aspek-Aspek *Turnover Intention*

Turnover intention merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dapat diidentifikasi melalui beberapa indikator perilaku dan kognitif. Secara teoritis, Mobley et al. (1978) menjelaskan bahwa *turnover intention* berkembang melalui proses bertahap yang melibatkan pemikiran, niat, dan tindakan untuk keluar dari pekerjaan.

Berdasarkan konsep tersebut, aspek-aspek *turnover intention* dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. *Thinking of Quitting* (Pemikiran untuk Keluar)

Aspek ini menggambarkan munculnya pikiran karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Pada tahap ini, individu mulai mengevaluasi pekerjaannya dan mempertimbangkan kemungkinan untuk keluar dari organisasi. Pemikiran ini biasanya dipicu oleh ketidakpuasan kerja atau tekanan kerja yang tinggi.

b. *Intention to Search for Alternatives* (Niat Mencari Pekerjaan Lain)

Aspek ini menunjukkan adanya keinginan aktif untuk mencari peluang kerja di tempat lain. Karyawan mulai membuka kemungkinan untuk berpindah kerja dengan mencari informasi terkait lowongan pekerjaan atau peluang karier yang lebih baik.

c. *Intention to Quit* (Mengambil keputsan keluar)

Aspek ini menunjukkan bahwa karyawan telah mengambil keputusan untuk meninggalkan atau keluar dari pekerjaannya.

B. *Burnout*

1. Definisi *Burnout*

Burnout merupakan konsep dalam psikologi kerja yang menggambarkan kondisi kelelahan yang dialami individu akibat tekanan kerja yang berlangsung secara terus-menerus. Kondisi ini tidak hanya mencakup kelelahan fisik, tetapi

juga melibatkan aspek emosional dan mental yang dapat memengaruhi kinerja serta kesejahteraan individu di tempat kerja.

Menurut Maslach, Schaufeli, dan Leiter (2001), *burnout* adalah suatu sindrom psikologis yang muncul sebagai respons terhadap stres kerja kronis yang ditandai oleh tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi, dan penurunan pencapaian diri (reduced personal accomplishment). Berdasarkan teori Schaufeli et al. (2020), *burnout* terdiri dari empat aspek utama, yaitu kelelahan (*exhaustion*), jarak mental terhadap pekerjaan (*mental distance*), gangguan kognitif (*cognitive impairment*), dan gangguan emosional (*emotional impairment*). Keempat aspek ini saling berkaitan dan menggambarkan kondisi kelelahan kerja secara menyeluruh, baik dari sisi fisik, psikologis, maupun perilaku.Sejalan dengan itu, penelitian Maulani dan Tyas (2025) menjelaskan bahwa burnout merupakan kondisi kelelahan kerja yang disebabkan oleh tingginya tuntutan pekerjaan dan tekanan yang berkepanjangan, sehingga dapat berdampak pada sikap dan perilaku kerja karyawan, termasuk meningkatnya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Selain itu, Setiawan dan Sulastri (2024) mengemukakan bahwa *burnout* muncul akibat konflik peran dan beban kerja yang tinggi, yang pada akhirnya menyebabkan stres kerja serta penurunan kualitas kinerja karyawan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Burnout*

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dikaji, terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi munculnya *burnout* pada karyawan, yaitu:

a. *Workload* atau beban kerja merupakan faktor utama yang memicu *burnout*. Beban kerja yang tinggi dan tuntutan pekerjaan yang kompleks dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental (Maulani & Tyas, 2025).
b. *Work-life balance* juga berperan penting. Ketidakseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dapat meningkatkan tekanan psikologis yang berujung pada *burnout* (Yulia et al., 2025).
c. *Perceived organizational support* atau dukungan organisasi memengaruhi *burnout*. Kurangnya dukungan dari organisasi, seperti minimnya perhatian terhadap kesejahteraan karyawan, dapat meningkatkan kelelahan kerja (Maulani & Tyas, 2025).
d. Konflik peran (*role conflict*) juga dapat memicu *burnout*, karena karyawan harus menghadapi tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan sehingga menimbulkan tekanan psikologis (Setiawan & Sulastri, 2024)

3. Aspek-aspek *Burnout*

Berdasarkan konsep *Burnout Assessment Tool (BAT)* yang dikembangkan oleh Schaufeli et al. (2020), terdapat empat aspek utama burnout, yaitu:

a. *Exhaustion* (Kelelahan)

Aspek ini menggambarkan kondisi kehilangan energi baik secara fisik maupun mental akibat tuntutan kerja yang tinggi. Individu merasa lelah, tidak bersemangat, serta mengalami kehabisan energi untuk menjalankan aktivitas kerja. Gejala yang muncul antara lain merasa sangat lelah setelah bekerja dan kesulitan memulihkan energi.

b. *Mental Distance*

Aspek ini menunjukkan adanya kecenderungan individu untuk menjauh secara psikologis dari pekerjaannya. Karyawan menjadi tidak peduli, kehilangan minat, serta menunjukkan sikap sinis terhadap pekerjaan. Selain itu, individu juga cenderung menghindari interaksi dengan rekan kerja atau lingkungan kerja.

c. *Cognitive Impairment* (Gangguan Kognitif)

Aspek ini berkaitan dengan penurunan fungsi kognitif, seperti kesulitan berkonsentrasi, mudah lupa, dan menurunnya kemampuan berpikir jernih. Individu mengalami kesulitan dalam memahami informasi baru dan mempertahankan fokus dalam bekerja

d. *Emotional Impairment* (Gangguan Emosional)

Aspek ini mencerminkan ketidakstabilan emosi akibat kelelahan kerja. Individu menjadi lebih mudah marah, frustrasi, atau sedih tanpa alasan yang jelas, serta mengalami kesulitan dalam mengendalikan emosi di tempat kerja.

C. *Job Satisfaction*

1. Definisi *Job Satisfaction*

Job satisfaction atau kepuasan kerja merupakan salah satu konsep utama dalam perilaku organisasi yang berkaitan dengan bagaimana individu menilai pekerjaannya secara keseluruhan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang muncul dari evaluasi terhadap berbagai aspek pekerjaan, seperti lingkungan kerja, kompensasi, hubungan interpersonal, serta peluang pengembangan karier.

Robbins dan Judge (2017) mendefinisikan *job satisfaction* sebagai perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi terhadap karakteristik pekerjaan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh satu aspek, tetapi merupakan hasil dari penilaian menyeluruh terhadap pengalaman kerja individu. Dalam konteks empiris, *job satisfaction* juga dipahami sebagai faktor penting yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja, termasuk dalam hal keinginan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi. Penelitian Kuntoro dan Atmoko (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap *turnover intention*, di mana tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk keluar dari perusahaan.

Selain itu, penelitian Lestari dan Diana (2023) menemukan bahwa *job satisfaction* berperan penting dalam menentukan keputusan karyawan untuk tetap bekerja atau meninggalkan organisasi, serta memiliki kontribusi yang signifikan bersama *burnout* terhadap *turnover* karyawan. Penelitian Putra, Seswandi, dan Amdanata (2024) menjelaskan bahwa *job satisfaction* tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, tetapi juga dapat berperan sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara faktor-faktor seperti *work-life balance* dan *burnout* terhadap *turnover intention*.

Selain sebagai faktor langsung, *job satisfaction* juga dapat berfungsi sebagai variabel yang memoderasi atau menjembatani hubungan antara varibel lain dengan *turnover intention*. Penelitian Apriliyandari dan Herachwati (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memoderasi hubungan antara dukungan atasan (*supervisor support*) dan *turnover intention*, di mana kepuasan kerja yang tinggi dapat menurunkan niat karyawan untuk keluar.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* adalah kondisi psikologis yang mencerminkan tingkat kepuasan individu terhadap pekerjaannya, yang terbentuk dari evaluasi berbagai aspek pekerjaan dan berperan penting dalam menentukan sikap serta perilaku kerja karyawan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Job Satisfaction*

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah dikaji, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, antara lain:

a. *Work-life balance* merupakan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. Keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi dapat meningkatkan kenyamanan kerja serta kepuasan karyawan (Putra et al., 2024)

b. *Burnout* atau kelelahan kerja memiliki hubungan negatif dengan kepuasan kerja. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah (Lestari & Diana, 2023)

c. Dukungan organisasi atau atasan (*supervisor support*) juga memengaruhi kepuasan kerja. Karyawan yang merasa didukung oleh atasan dan organisasi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi (Apriliyandari & Herachwati, 2023).

d. Beban kerja (*workload*) juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menurunkan kepuasan kerja karena meningkatkan tekanan dan kelelahan (Maulani & Tyas, 2025).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* merupakan faktor penting dalam perilaku organisasi yang memengaruhi sikap dan perilaku karyawan, khususnya dalam kaitannya dengan *turnover intention*. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti *work-life balance*, *burnout*, dukungan organisasi, dan beban kerja. Oleh karena itu, peningkatan

kepuasan kerja menjadi strategi penting bagi organisasi dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan kinerja.

3. Aspek-Aspek Job Satisfaction

Kepuasan kerja merupakan konstruk multidimensional yang terdiri dari berbagai aspek yang berkaitan dengan pengalaman kerja karyawan. Secara teoritis, kepuasan kerja muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap sejauh mana pekerjaan mampu memenuhi nilai, kebutuhan, dan harapan yang dimiliki (Locke, 1969).

Menurut Spector (1997), terdapat beberapa aspek utama dalam *job satisfaction*, yaitu sebagai berikut:

a. *Pay* (Gaji)

Aspek ini mengacu pada tingkat kepuasan individu terhadap kompensasi finansial yang diterima dari pekerjaannya. Hal ini mencakup persepsi mengenai keadilan, kecukupan, dan kesesuaian gaji dengan beban kerja, tanggung jawab, serta standar yang berlaku di organisasi maupun pasar tenaga kerja.

b. *Promotion* (Promosi)

Aspek promosi berkaitan dengan kepuasan terhadap kesempatan untuk berkembang dan naik jabatan dalam organisasi. Ini meliputi persepsi tentang

keadilan sistem promosi, transparansi, serta peluang karier yang tersedia bagi karyawan.

c. *Supervision* (Atasan)

Dimensi ini mencerminkan kepuasan terhadap kualitas hubungan dengan atasan, termasuk dukungan, kompetensi, gaya kepemimpinan, serta kemampuan atasan dalam memberikan arahan dan umpan balik kepada bawahan.

d. *Fringe Benefits* (Tunjangan)

Aspek ini mengacu pada kepuasan terhadap manfaat tambahan selain gaji, seperti asuransi, bonus, cuti, fasilitas kesehatan, dan berbagai bentuk kompensasi tidak langsung lainnya yang diberikan oleh organisasi.

e. *Contingent Rewards* (Penghargaan)

Dimensi ini berkaitan dengan kepuasan terhadap pengakuan dan penghargaan yang diberikan atas kinerja. Hal ini mencakup sejauh mana organisasi memberikan apresiasi secara adil terhadap prestasi dan kontribusi karyawan.

f. *Operating Procedures* (Prosedur Operasional)

Aspek ini mencerminkan kepuasan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur kerja dalam organisasi. Ketidakpuasan sering muncul apabila

prosedur dianggap terlalu rumit, birokratis, atau menghambat efektivitas kerja.

g. *Co-workers* (Rekan Kerja)

Dimensi ini mengacu pada kepuasan terhadap hubungan interpersonal di tempat kerja, termasuk kerja sama, dukungan sosial, serta kualitas interaksi dengan rekan kerja.

h. *Nature of Work* (Pekerjaan itu sendiri)

Aspek ini berkaitan dengan karakteristik pekerjaan itu sendiri, seperti tingkat variasi tugas, makna pekerjaan, tantangan, serta kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan individu.

i. *Communication* (Komunikasi)

Dimensi ini mencerminkan kepuasan terhadap sistem komunikasi dalam organisasi, termasuk kejelasan informasi, keterbukaan komunikasi, serta efektivitas penyampaian kebijakan dan instruksi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *job satisfaction* meliputi gaji, kesempatan promosi, atasan, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, *co-worker*, *nature of work*, dan komunikasi. Kesemilan aspek ini saling berkontribusi dalam membentuk tingkat kepuasan kerja karyawan. Semakin baik pemenuhan aspek-aspek

tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

D. *Kerangka Pemikiran*

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini disusun berdasarkan hubungan teoritis dan empiris antara *burnout*, *job satisfaction*, dan *turnover intention*. *Turnover intention* merupakan kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis dan organisasional menurut Alifah & Indiyati (2024). Salah satu faktor utama yang memengaruhi *turnover intention* adalah *burnout*. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja akibat tekanan yang berkepanjangan cenderung menunjukkan penurunan motivasi, keterlibatan kerja, serta kenyamanan dalam bekerja. Kondisi ini pada akhirnya dapat meningkatkan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan positif dengan *turnover intention*, di mana semakin tinggi tngkat *burnout*, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Alifah & Indiyati, 2024; Setiawan & Sulastri, 2024). Selain *burnout*, *job satisfaction* juga menjadi faktor penting dalam menjelaskan *turnover intention*. Kepuasan kerja mencerminkan evaluasi karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih kuat serta keinginan yang lebih rendah untuk keluar dari organisasi. Sebaliknya, ketidakpuasan kerja

dapat meningkatkan kecenderungan *turnover intention* (Kuntoro & Atmoko, 2025; Lestari & Diana, 2023).

Lebih lanjut, hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* tidak selalu bersifat langsung, melainkan dapat dipengaruhi oleh variabel lain, salah satunya adalah *job satisfaction*. Dalam hal ini, *job satisfaction* berperan sebagai moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara *burnout* dan *turnover intention.* Artinya, karyawan yang mengalami *burnout* tetapi memiliki kepuasan kerja yang tinggi mungkin tidak langsung memiliki keinginan untuk keluar, dibandingkan dengan karyawan yang mengalami *burnout* dan memiliki kepuasan kerja rendah. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki peran penting dalam hubungan antara variabel-variabel kerja dan *turnover intention* (Putra et al., 2024; Apriliyandari & Herachwati, 2023).

Dengan demikian, penelitian ini mengkaji hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*, serta peran *job satisfaction* sebagai variabel moderator yang memengaruhi kekuatan hubungan tersebut. Kerangka pemikiran ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* pada karyawan.

E. *Model Empirik Penelitian*

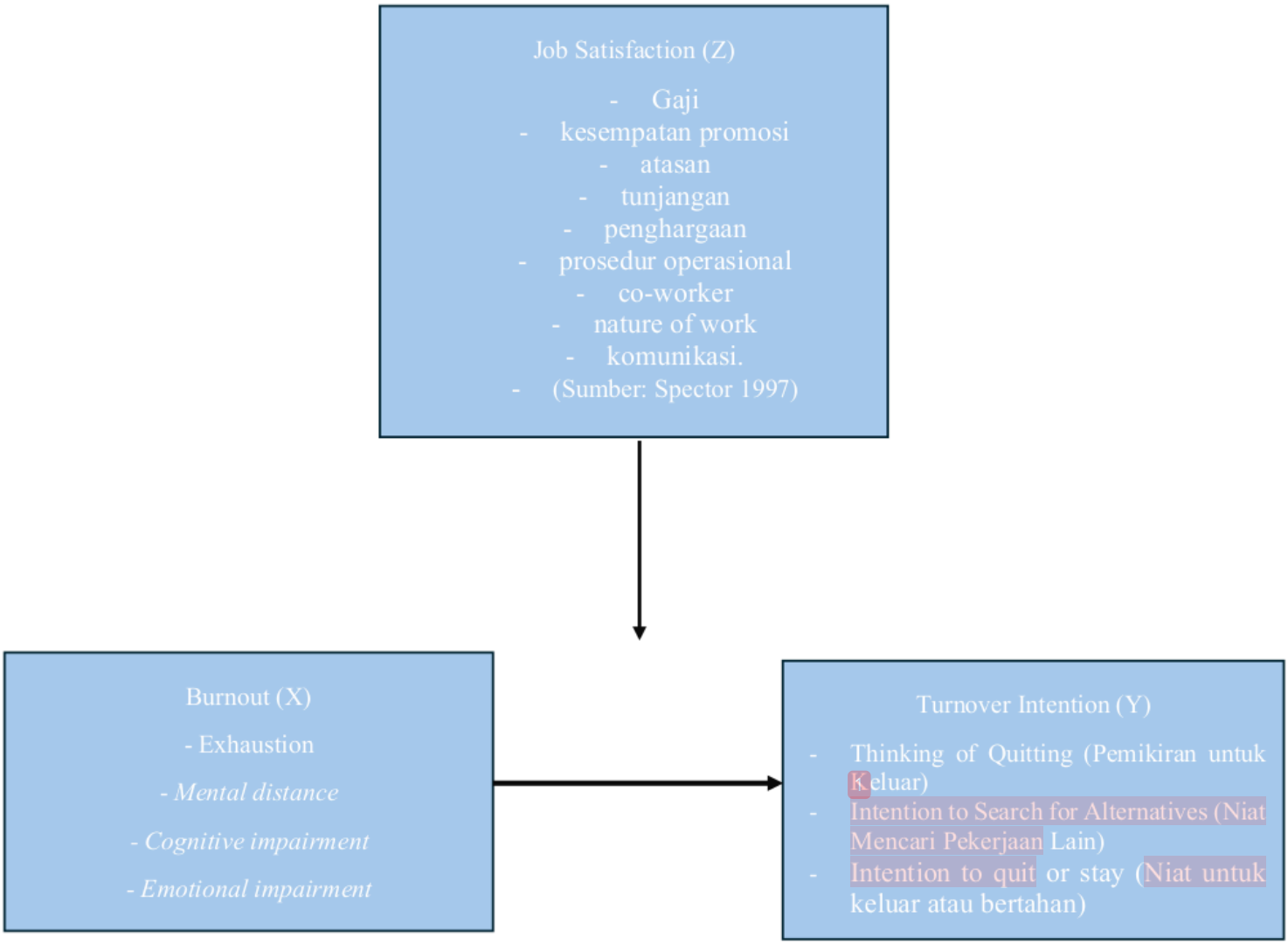
Secara empiris, berbagai penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan yang signifikan dengan *turnover intention*. Karyawan yang mengalami kelelahan emosional dan tekanan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan penurunan keterlibatan kerja dan meningkatnya niat untuk keluar dari organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Alifah dan Indiyati (2024) yang menemukan bahwa kelelahan kerja berhubungan positif dengan *turnover intention*, di mana semakin tinggi *burnout*, semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh Setiawan dan Sulastri (2024) yang menyatakan bahwa *job burnout* menjadi salah satu faktor utama yang mendorong munculnya niat berpindah kerja.

Selain itu, *job satisfaction* juga terbukti memiliki hubungan yang erat dengan *turnover intention*. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi dan memiliki kecenderungan yang lebih rendah untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian Kuntoro dan Atmoko (2025) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan *turnover intention*, di mana peningkatan kepuasan kerja dapat menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Lestari dan Diana (2023) yang menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki kontribusi penting dalam menjelaskan variasi *turnover intention* karyawan.

Lebih lanjut, hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* tidak berdiri sendiri, tetapi dapat dipengaruhi oleh faktor lain, salah satunya adalah *job satisfaction. Job satisfaction* diposisikan sebagai moderator yang dapat memengaruhi kekuatan hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*. Artinya, adalah kepuasan kerja karyawan dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara kelelahan kerja dan niat untuk keluar. Penelitian Putra et al. (2024) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran penting dalam hubungan antara variabel kerja dan *turnover intention*, baik sebagai mediator maupun variabel yang memengaruhi hubungan tersebut. Selain itu, Apriliyandari dan Herachwati (2023) juga menemukan bahwa kepuasan kerja dapat menurunkan *turnover intention* melalui mekanisme hubungan dengan faktor organisasi, misalnya seperti dukungan atasan.

Dengan demikian, model empirik penelitian ini menggambarkan bahwa *burnout* memiliki hubungan dengan *turnover intention*, *job satisfaction* memiliki hubungan dengan *turnover intention*, serta *job satisfaction* berperan sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*. Model ini memberikan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dalam memahami dinamika perilaku karyawan dalam organisasi.

Gambar 1. Model Empirik Penelitian



F. *Hipotesis Penelitian*

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Terdapat hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention* pada karyawan. Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi. Hal ini terjadi karena kelelahan emosional, mental, dan fisik mendorong karyawan untuk menghindari sumber stres, yaitu pekerjaan itu sendiri.

H2: Terdapat hubungan antara *job satisfaction* dengan *turnover intention* pada karyawan.

Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki loyalitas yang lebih besar dan keinginan yang lebih rendah untuk keluar, sehingga *job satisfaction* berkaitan dengan rendahnya *turnover intention*.

H3: *Job satisfaction* memoderasi hubungan antara *burnout* dan *turnover intention* pada karyawan.

Tingkat kepuasan kerja dapat memengaruhi kekuatan hubungan antara *burnout* dan *turnover intention*. Karyawan yang mengalami *burnout* tetapi memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung memiliki keinginan keluar yang lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel serta menganalisis peran variabel moderator dalam hubungan tersebut. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran variabel secara objektif, pengujian hipotesis, serta penarikan kesimpulan berdasarkan analisis statistik terhadap data numerik yang diperoleh dari responden. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola hubungan antar variabel secara sistematis serta menghasilkan temuan yang bersifat empiris dan dapat digeneralisasikan (Sugiyono, 2018).

Secara epistemologis, pendekatan kuantitatif berakar pada paradigma positivistik yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang dapat diukur, diobservasi, dan dianalisis secara objektif melalui metode ilmiah. Dalam konteks penelitian ini, variabel seperti *burnout*, *job satisfaction*, dan *turnover intention* dipandang sebagai konstruk yang dapat dioperasionalisasikan ke dalam indikator terukur, sehingga memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara statistik (Creswell, 2014). Dengan demikian, pendekatan kuantitatif dinilai paling

sesuai untuk menjawab rumusan masalah yang berfokus pada hubungan dan pengaruh antar variabel.

Desain penelitian korelasional digunakan karena penelitian ini tidak melakukan manipulasi terhadap variabel, melainkan mengamati hubungan antar variabel sebagaimana terjadi secara alami dalam lingkungan organisasi. Desain ini memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi arah dan kekuatan hubungan antara *burnout* dengan *turnover intention*, serta mengevaluasi peran *job satisfaction* sebagai variabel moderator yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Dengan kata lain, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antar variabel, tetapi juga untuk memahami dinamika interaksi antar variabel dalam konteks yang lebih kompleks.

Lebih lanjut, penelitian ini termasuk dalam kategori *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab-akibat antar variabel berdasarkan pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya (Creswell, 2014). Pendekatan *explanatory* digunakan karena penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan fenomena, tetapi juga berupaya memberikan penjelasan mengenai mekanisme hubungan antara *burnout, job satisfaction*, dan *turnover intention*. Dalam hal ini, *burnout* diposisikan sebagai variabel independen yang memengaruhi *turnover intention*, sedangkan *job satisfaction* berperan sebagai variabel moderator yang memengaruhi kekuatan hubungan tersebut.

Pemilihan desain *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif juga didukung oleh kebutuhan untuk menguji model hubungan yang melibatkan efek moderasi. Analisis moderasi memerlukan data yang terukur secara kuantitatif serta teknik analisis statistik yang mampu mengidentifikasi interaksi antar variabel. Oleh karena itu, pendekatan ini memberikan kerangka metodologis yang kuat untuk menguji hipotesis secara empiris dan menghasilkan temuan yang memiliki validitas internal yang tinggi.

Dengan demikian, penggunaan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dalam penelitian ini tidak hanya didasarkan pada pertimbangan teknis, tetapi juga didukung oleh landasan teoritis dan metodologis yang kuat, sehingga mampu menjawab tujuan penelitian secara komprehensif dan sistematis.

B. *Subjek, Populasi, dan Sampel Penelitian*

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di instansi X yang terlibat secara langsung dalam aktivitas operasional organisasi. Pemilihan subjek penelitian didasarkan pada pertimbangan teoritis dan empiris bahwa karyawan merupakan unit analisis utama dalam studi perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *burnout, job satisfaction*, dan *turnover intention.* Ketiga variabel tersebut merupakan konstruk psikologis yang muncul dari pengalaman kerja individu dalam organisasi, sehingga hanya dapat diukur secara valid apabila responden

merupakan individu yang secara aktif terlibat dalam lingkungan kerja tersebut (Schaufeli et al., 2020; Luthans, 2006).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan instansi X yang berjumlah 1192 dengan status pegawai kontrak. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan elemen yang memiliki karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian dan menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian (Sugiyono, 2018). Dalam konteks ini, seluruh karyawan dianggap memiliki potensi untuk mengalami burnout akibat tuntutan pekerjaan, memiliki tingkat kepuasan kerja yang bervariasi, serta menunjukkan kecenderungan *turnover intention* yang berbeda-beda. Dengan demikian, populasi penelitian ini memiliki heterogenitas yang memadai untuk dianalisis dalam hubungan antar variabel yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan kontrak pada Instansi X yang berjumlah 1192 orang. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{1192}{1 + 1192(0{,}05)^2}$$

$$n = 299{,}5$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah sampel dalam penelitian ini dibulatkan menjadi 300 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability* sampling dengan metode *purposive sampling*. Pemilihan teknik ini didasarkan pada pertimbangan bahwa tidak semua anggota populasi memiliki karakteristik yang sesuai dengan kebutuhan penelitian, sehingga diperlukan seleksi berdasarkan kriteria tertentu (Sekaran & Bougie, 2016). Dalam penelitian ini, kriteria yang ditetapkan adalah karyawan aktif yang telah bekerja minimal enam bulan. Penetapan kriteria masa kerja ini memiliki dasar teoritis, yaitu bahwa individu memerlukan periode adaptasi tertentu untuk memahami lingkungan kerja, beban kerja, serta dinamika organisasi sebelum mampu mengevaluasi tingkat *burnout*, kepuasan kerja, dan kecenderungan *turnover* secara akurat. Masa kerja minimal enam bulan dianggap cukup untuk memastikan bahwa responden telah melewati fase orientasi dan memiliki pengalaman kerja yang relatif stabil.

Penggunaan *purposive sampling* dalam penelitian ini juga didukung oleh karakteristik variabel yang diteliti, yang bersifat psikologis dan kontekstual. Variabel seperti *burnout* dan *job satisfaction* sangat dipengaruhi oleh pengalaman subjektif individu dalam pekerjaan, sehingga pemilihan responden yang memiliki pengalaman kerja yang relevan menjadi lebih penting dibandingkan representasi acak semata. Oleh karena itu, purposive sampling dinilai lebih tepat untuk menghasilkan data yang valid dan sesuai dengan tujuan penelitian (Etikan et al., 2016).

Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan kebutuhan analisis statistik yang digunakan, yaitu analisis regresi

moderasi dan model struktural. Menurut Hair et al. (2010), ukuran sampel dalam analisis multivariat disarankan minimal 5 hingga 10 kali jumlah indikator yang digunakan. Namun demikian, dalam penelitian sosial, keterbatasan akses terhadap responden dan kondisi organisasi seringkali menjadi kendala dalam mencapai ukuran sampel ideal. Oleh karena itu, penentuan jumlah sampel juga mengacu pada pendekatan alternatif yang lebih fleksibel. Green (1991) mengemukakan bahwa ukuran sampel minimum dalam analisis regresi dapat dihitung menggunakan rumus $N \geq 50 + 8m$, di mana m merupakan jumlah variabel prediktor dalam model. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel prediktor utama, sehingga jumlah sampel minimum yang disarankan adalah 66 responden.

Selain itu, Roscoe (1975) menyatakan bahwa ukuran sampel antara 30 hingga 500 responden dianggap memadai dalam sebagian besar penelitian perilaku. Dengan mempertimbangkan berbagai pendekatan tersebut, penelitian ini menetapkan jumlah sampel minimal sebanyak 100 responden. Jumlah ini dinilai telah memenuhi kriteria minimum dalam analisis statistik, sekaligus memberikan keseimbangan antara keterbatasan penelitian dan kebutuhan validitas hasil.

Lebih lanjut, jumlah sampel yang memadai juga penting untuk meningkatkan kekuatan uji statistik *(statistical power)*, sehingga kemungkinan untuk mendeteksi hubungan yang signifikan antar variabel menjadi lebih besar (Cohen, 1992). Dengan demikian, penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini tidak hanya didasarkan pada pertimbangan praktis, tetapi juga mempertimbangkan aspek metodologis untuk

memastikan bahwa hasil penelitian memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 responden berdasarkan pertimbangan metodologis yang berfokus pada kecukupan kekuatan statistik *(statistical power)* dan kemampuan model dalam mendeteksi efek yang bersifat kompleks, khususnya efek moderasi. Secara minimum, ukuran sampel ini telah melampaui ketentuan yang dikemukakan oleh Green (1991), yaitu $N \geq 50 + 8m$, sehingga dengan dua variabel prediktor diperlukan paling sedikit 66 responden. Namun demikian, penelitian ini tidak berhenti pada batas minimum tersebut, karena model yang digunakan melibatkan variabel interaksi yang secara empiris diketahui memiliki ukuran efek yang lebih kecil dan lebih sulit dideteksi dibandingkan pengaruh langsung.

Dalam konteks ini, peningkatan jumlah sampel menjadi 100 responden merupakan strategi untuk meningkatkan *statistical power*, sebagaimana ditegaskan oleh Jacob Cohen (1992), bahwa ukuran sampel yang lebih besar secara langsung meningkatkan probabilitas dalam mendeteksi efek yang benar-benar ada. Hal ini menjadi krusial untuk meminimalkan risiko kesalahan tipe II (*Type II error*), yaitu kondisi ketika penelitian menyimpulkan tidak adanya pengaruh padahal pengaruh tersebut sebenarnya ada dalam populasi. Risiko ini menjadi lebih tinggi dalam model moderasi karena efek interaksi cenderung lebih lemah dan rentan tertutup oleh variabilitas data.

Selain itu, jumlah 100 responden juga berada dalam rentang yang direkomendasikan untuk penelitian perilaku menurut John T. Roscoe (1975), serta masih dapat diterima dalam analisis multivariat sebagaimana dikemukakan oleh Joseph

F. Hair et al. (2010), selama memenuhi asumsi analisis dan didukung oleh kualitas instrumen yang memadai. Dengan demikian, penetapan jumlah 100 responden dalam penelitian ini bukan sekadar untuk memenuhi batas minimum, melainkan merupakan keputusan metodologis yang secara sadar diarahkan untuk meningkatkan sensitivitas model dalam menangkap hubungan yang signifikan, menjaga stabilitas estimasi parameter, serta memastikan bahwa efek yang secara teoritis ada, tidak gagal terdeteksi dalam hasil analisis.

C. *Variabel Penelitian dan Pengukurannya*

Pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada pendekatan kuantitatif yang menekankan pada operasionalisasi konstruk laten menjadi indikator yang dapat diukur secara empiris. Variabel yang diteliti, yaitu *burnout, job satisfaction*, dan *turnover intention*, merupakan konstruk psikologis yang bersifat abstrak dan tidak dapat diukur secara langsung, sehingga memerlukan proses operasionalisasi melalui indikator-indikator yang representatif (Hair et al., 2010).

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin yang dirancang untuk mengukur sikap, persepsi, dan evaluasi individu terhadap kondisi kerja yang dialami (Likert, 1932). Skala Likert dipilih karena memiliki kemampuan untuk menangkap intensitas sikap responden secara bertingkat,

sehingga memungkinkan analisis yang lebih sensitif terhadap variasi respon individu (Joshi et al., 2015).

Skala yang digunakan terdiri dari lima kategori respons, yaitu sangat tidak sesuai, tidak sesuai, netral, sesuai, dan sangat sesuai, yang masing-masing diberi skor dari 1 hingga 5. Penggunaan lima kategori ini didasarkan pada pertimbangan metodologis bahwa jumlah tersebut memberikan keseimbangan antara tingkat diskriminasi respons dan kemudahan kognitif bagi responden dalam memilih jawaban.

Dalam proses pengembangan instrumen, digunakan kombinasi item pernyataan *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* merupakan pernyataan yang arah skornya sejalan dengan konstruk yang diukur, sedangkan item *unfavorable* memiliki arah yang berlawanan dan akan dilakukan reverse scoring pada tahap pengolahan data. Strategi ini digunakan untuk mengurangi bias jawaban responden, khususnya *acquiescence* bias, yaitu kecenderungan untuk menjawab setuju secara konsisten tanpa mempertimbangkan isi pernyataan (Podsakoff et al., 2003). Dengan demikian, kualitas data yang diperoleh diharapkan lebih akurat dan mencerminkan kondisi sebenarnya.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel utama, yaitu *turnover intention* sebagai variabel dependen, *burnout* sebagai variabel independen, dan *job satisfaction* sebagai variabel moderator. Masing-masing variabel dioperasionalisasikan ke dalam dimensi dan indikator yang mengacu pada teori yang telah teruji secara empiris.

1. Variabel *Turnover Intention*

a. Definisi Operasional

Turnover intention didefinisikan sebagai kecenderungan individu untuk meninggalkan organisasi yang ditandai dengan munculnya keinginan untuk keluar serta perilaku mencari alternatif pekerjaan lain (Mobley et al., 1978). Variabel ini dipandang sebagai indikator awal dari perilaku *turnover* aktual, sehingga memiliki peran penting dalam memahami dinamika retensi karyawan dalam organisasi.

Secara konseptual, *turnover intention* terdiri dari tiga dimensi utama, yaitu *thinking of quitting*, *intention to search for alternatives*, dan *Intention to quit or stay*. Dimensi *thinking of quitting* mencerminkan proses kognitif individu berupa pemikiran untuk meninggalkan pekerjaan, sedangkan *intention to search for alternatives* mencerminkan perilaku aktif dalam mencari peluang kerja di luar organisasi dan *Intention to Quit* yaitu rencana untuk keluar dari pekerjaan.

b. Pengembangan Alat Ukur

Instrumen *turnover intention* dikembangkan menggunakan skala Likert lima poin dengan mengadaptasi konsep Mobley et al. (1978). Proses pengembangan dilakukan melalui penyesuaian bahasa agar sesuai dengan

konteks organisasi serta karakteristik responden. Adapun alat ukur *turnover intention* dalam penelitian ini adalah adaptasi dari Hakim, Bilqis (2025).

Tabel 1. *Blueprint Turnover Intention*

Dimensi	**Indikator**	**Item**		**Jumlah**
		Fav	**Unfav**	***Item***
Thinking of quitting	Keinginan keluar dari pekerjaan	1,2,3,4,5,6	19,20,21,22	10
Intention to search	Mencari alternatif pekerjaan	7,8,9,10,11,12	23,24,25,26	10
Intention to quit or stay	Keinginan untuk tinggal atau keluar dari pekerjaan	13,14,15,16,17 ,18	27,28,29,30	10
Total		**18**	**12**	**30**

2. Variabel *Burnout*

a. Definisi Operasional

Burnout merupakan kondisi kelelahan kerja yang bersifat multidimensi akibat paparan stres kerja yang berkepanjangan. *Burnout* tidak hanya mencerminkan kelelahan fisik, tetapi juga melibatkan aspek psikologis seperti sikap terhadap pekerjaan serta gangguan fungsi kognitif dan emosional (Schaufeli et al., 2020).

Pengukuran *burnout* dalam penelitian ini menggunakan *Burnout Assessment Tool* (BAT), yang dikembangkan untuk memberikan pendekatan yang lebih komprehensif dalam mengukur burnout dibandingkan pendekatan tradisional. BAT terdiri dari empat dimensi utama, yaitu *exhaustion*, *mental distance*, *cognitive impairment*, dan *emotional impairment*.

Dimensi *exhaustion* mencerminkan kelelahan fisik dan mental akibat tuntutan pekerjaan, *mental distance* mencerminkan sikap menjauh atau kurangnya keterlibatan terhadap pekerjaan, *cognitive impairment* berkaitan dengan gangguan dalam konsentrasi dan fungsi kognitif, sedangkan *emotional impairment* berkaitan dengan ketidakstabilan emosi dalam menghadapi pekerjaan. Instrumen *burnout* dikembangkan menggunakan skala Likert lima poin melalui proses adaptasi dan penyusunan item berdasarkan dimensi teoritis. Alat ukur *burnout* dalam penelitian ini adalah adaptasi dari Christina, Sophia et al (2022).

Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen *Burnout* terlebih dahulu dilakukan uji coba *(try out)* untuk mengetahui kualitas psikometrik alat ukur yang meliputi validitas dan reliabilitas. Uji coba instrumen dilakukan sebanyak satu putaran *(single try out)* terhadap responden yang memiliki karakteristik serupa dengan subjek penelitian. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh 23 item memiliki nilai *item-rest correlation* berkisar antara 0,849 hingga 0,919, yang berada di atas batas minimum validitas sebesar 0,30 (Azwar, 2019). Selain itu, hasil *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* menunjukkan bahwa seluruh item memiliki *factor loading* yang signifikan dengan nilai berkisar antara 0,853 hingga 0,924 ($p < 0,001$). Oleh karena itu, seluruh item dinyatakan valid dan tidak terdapat item yang perlu dieliminasi maupun direvisi. Dengan demikian, instrumen Burnout telah memenuhi persyaratan validitas sejak putaran uji coba pertama, sehingga tidak diperlukan pelaksanaan *try out* lanjutan. Selanjutnya, seluruh item digunakan dalam pengumpulan data penelitian utama.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses pengembangan instrumen *Burnout* tidak memerlukan revisi item maupun pengujian ulang karena seluruh indikator telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas pada satu kali pelaksanaan *try out*. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen memiliki kualitas pengukuran yang baik dan layak digunakan untuk mengukur tingkat *burnout* pada karyawan Instansi X.

b. Pengembangan Alat Ukur

Instrumen *burnout* dikembangkan menggunakan skala Likert lima poin dengan mengadaptasi konsep Mobley et al. (1978). Proses pengembangan dilakukan melalui penyesuaian bahasa agar sesuai dengan konteks organisasi serta karakteristik responden. Adapun alat ukur *burnout* adalah adaptasi dari Christina et al. (2022)

Tabel 2. *Blueprint Burnout*

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	Item
Exhaustion	Kelelahan fisik dan mental	1,2,4,5,6,7,8	3	8
Mental Distance	Menjauh dari pekerjaan	10,11,12	9,13	5
Cognitive Impairment	Gangguan konsentrasi dan fokus	14,15,16,17,18	-	5
Emotional Impairment	Ketidakstabilan emosi	19,20,21,22,23	-	5

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
		Fav	Unfav	Item
Total		**20**	**3**	**23**

3. Variabel *Job Satisfaction*

a. Variabel Operasional

Job satisfaction merupakan evaluasi emosional individu terhadap pekerjaannya yang mencerminkan tingkat kepuasan terhadap berbagai aspek pekerjaan (Luthans, 2006). Variabel ini mencerminkan respon afektif individu terhadap kondisi kerja yang dialami.

Pengukuran *job satisfaction* dalam penelitian ini mengacu pada aspek-aspek *job satisfaction* meliputi gaji, kesempatan promosi, atasan, tunjangan, penghargaan, prosedur operasional, *co-worker*, *nature of work*, dan komunikasi. Kesembilan aspek ini mencerminkan faktor-faktor utama yang memengaruhi kepuasan kerja individu dalam organisasi.

b. Pengembangan Alat Ukur

Instrumen dikembangkan menggunakan skala Likert lima poin dengan penyesuaian terhadap konteks penelitian serta karakteristik responden.

Adapun alat ukur *job satisfaction* dalam penelitian ini Adalah adopsi dari Sholihah, Husnah (2025).

Instrumen *Job Satisfaction* terdiri dari 36 item yang diuji cobakan kepada 100 responden. Berdasarkan hasil uji diskriminasi item, seluruh item memiliki nilai *item-rest correlation* berkisar antara 0,855–0,920 dan memenuhi kriteria validitas ($r \geq 0{,}30$). Oleh karena itu, seluruh item dinyatakan valid pada putaran pertama (satu kali *try out*) dan dapat digunakan dalam penelitian utama tanpa eliminasi item.

Tabel 3. *Blueprint Job Satisfaction*

Dimensi	**Indikator**	**Item**		**Jumlah Item**
		Fav	**Unfav**	
Pay	Gaji yang diterima dan kenaikan gaji	1,19	10,28	4
Promotion	Kesempatan promosi	11,20,29	2	4

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah Item
		Fav	Unfav	
Supervision	Kepuasan seseorang terhadap atasan	3,30	12,21	4
Fringe Benefits	Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebnading	13,22	4,31	4
Contingent Rewards	Penghargaan yang diberikan berdasar hasil kerja	5	14,23,32	4
Operating Procedures	Kepuasan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur kerja	15,6	24,33	4

Dimensi	Indikator	Item		Jumlah Item
		Fav	Unfav	
Co-workers	Hubungan dengan rekan kerja	7,34	16,25	4
Nature of Work	Kepuasan kerja terhadap hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan	17,26,35	8	4
Communication	Sistem komunikasi dalam organisasi	9	18,27,36	4
Total		**18**	**18**	**36**

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Uji validitas dan reliabilitas merupakan tahapan penting dalam penelitian kuantitatif untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan mampu mengukur konstruk yang dimaksud secara tepat dan konsisten. Validitas berkaitan dengan sejauh

mana instrumen mampu mengukur konsep yang seharusnya diukur, sedangkan reliabilitas berkaitan dengan tingkat konsistensi hasil pengukuran (Sugiyono, 2019).

Pengujian validitas dilakukan pada seluruh item dalam variabel *turnover intention*, *burnout*, dan *job satisfaction*. Item yang tidak memenuhi kriteria validitas akan dieliminasi atau direvisi agar tidak memengaruhi kualitas instrumen.

Uji reliabilitas dilakukan menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* untuk mengukur konsistensi internal instrumen. Nilai *Cronbach's Alpha* berkisar antara 0 hingga 1, di mana nilai yang lebih tinggi menunjukkan tingkat reliabilitas yang lebih baik (Cronbach, 1951). Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai minimal 0,70. Nilai antara 0,70–0,80 menunjukkan reliabilitas yang baik, 0,80–0,90 sangat baik, dan di atas 0,90 sangat tinggi.

1. Hasil Uji Validitas

Validitas ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari indikator pada instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data. Uji validitas ini menggunakan korelasi dari *Pearson* dan juga menggunakan tingkat signifikansi 0,05 pada pengujian dua arah (*2-tailed*). Jumlah responden yang terlibat adalah 100 orang.

a. Uji Validitas Variabel *Turnover Intention*

Uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dilakukan untuk menguji kesesuaian model pengukuran dengan struktur faktor yang telah ditetapkan secara teoritis.

Model yang diuji terdiri dari tiga faktor dengan masing-masing faktor diukur oleh sepuluh item.

1) Evaluasi *Factor Loading*

Hasil CFA menunjukkan bahwa seluruh *item* memiliki nilai *standardized factor loading* yang berkisar antara 0,851 hingga 0,942. Nilai factor loading terendah terdapat pada item 4 ($\lambda = 0,851$), sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item 19 ($\lambda = 0,942$). Selain itu, seluruh item memiliki nilai $p < 0,001$, yang menunjukkan bahwa masing-masing item berkontribusi secara signifikan dalam mengukur faktor yang diwakilinya.

Menurut Hair et al. (2022), nilai *factor loading* $\geq 0,50$ menunjukkan validitas konstruk yang memadai, sedangkan nilai $\geq 0,70$ menunjukkan validitas yang kuat. Oleh karena itu, seluruh item dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konvergen dan dapat dipertahankan dalam model pengukuran.

2) Evaluasi Kesesuaian Model *(Goodness of Fit)*

Hasil pengujian model CFA menunjukkan indeks kesesuaian model sebagai berikut:

Tabel 4. Evaluasi *Goodness Of Fit* Variabel *Turnover Intention*

Indeks Fit	Nilai	Kriteria	Interpretasi
CFI	0,965	> 0,90	Baik
TLI	0,962	> 0,90	Baik
SRMR	0,0185	< 0,08	Sangat Baik
RMSEA	0,0645	< 0,08	Baik

Sumber : Output Jamovi 2.7

Nilai CFI sebesar 0,965 dan TLI sebesar 0,962 menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik dengan data empiris. Nilai SRMR sebesar 0,0185 berada jauh di bawah batas maksimum 0,08 yang mengindikasikan residual model sangat kecil. Sementara itu, nilai RMSEA sebesar 0,0645 juga berada dalam rentang yang dapat diterima (< 0,08), dengan interval kepercayaan 90% sebesar 0,0518–0,0763.

Meskipun uji *Chi-Square* menunjukkan hasil yang signifikan ($\chi^2 = 569$; df = 402; $p < 0,001$), hasil tersebut umum terjadi pada ukuran sampel yang relatif besar karena statistik Chi-Square sangat sensitif terhadap jumlah sampel. Oleh karena itu, evaluasi model lebih menekankan pada indeks fit lainnya seperti CFI, TLI, SRMR, dan RMSEA yang menunjukkan bahwa model telah memenuhi kriteria goodness of fit.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa model pengukuran tiga faktor yang diajukan memiliki kesesuaian yang baik dengan data empiris, sehingga struktur faktor yang dibangun dapat diterima.

Penyebaran aitem Skala *Turnover Intention:*

Tabel 5. Penyebaran aitem skala Variabel *Turnover Intention*

Dimensi	**Indikator**	**Item**	
		Valid	**Gugur**
Thinking of quitting	Keinginan keluar dari pekerjaan	1,2,3,4,5,6,19,20,21,22	-
Intention to search	Mencari alternatif pekerjaan	7,8,9,10,11,12, 23,24,25,26	-
Intention to quit or stay	Keinginan untuk tinggal atau keluar dari pekerjaan	13,14,15,16,17,18, 27,28,29,30	-

Uji coba alat ukur *Turnover Intention* dilakukan dalam satu kali putaran (single try out) terhadap 100 responden. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh 30 *item* memiliki nilai *factor loading* yang signifikan berkisar antara

0,851–0,942 ($p < 0,001$) dengan indeks reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,993, sehingga tidak ada *item* yang perlu dieliminasi maupun direvisi dan seluruh item langsung digunakan dalam pengumpulan data penelitian utama

b. Uji Validitas Variabel *Burnout*

Uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dilakukan untuk menguji kesesuaian model pengukuran burnout berdasarkan empat dimensi yang terdiri atas *Exhaustion, Mental Distance, Cognitive Impairment,* dan *Emotional Impairment*.

1) Validitas Konstruk Berdasarkan *Factor Loading*

Hasil CFA menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai *standardized factor loading* antara 0,853 hingga 0,924.

Pada dimensi *Exhaustion,* nilai *factor loading* berkisar antara 0,853–0,924. Nilai loading tertinggi terdapat pada Item 5 ($\lambda = 0,924$), sedangkan yang terendah terdapat pada Item 8 ($\lambda = 0,853$).

Pada dimensi *Mental Distance*, nilai *factor loading* berkisar antara 0,861–0,916, dengan loading tertinggi pada Item 10 ($\lambda = 0,916$). Pada dimensi *Cognitive Impairment*, nilai *factor loading* berkisar antara 0,864–0,892, dengan nilai tertinggi pada Item 14 ($\lambda = 0,892$). Pada dimensi *Emotional Impairment*, nilai *factor loading* berkisar antara 0,874–0,895, dengan nilai tertinggi pada Item 20 ($\lambda = 0,895$).

Seluruh item menunjukkan nilai p < 0,001, yang mengindikasikan bahwa setiap item berkontribusi secara signifikan dalam mengukur konstruk burnout. Menurut Hair et al. (2022), nilai *factor loading* di atas 0,50 menunjukkan validitas konvergen yang memadai, sedangkan nilai di atas 0,70 menunjukkan validitas yang kuat. Oleh karena itu, seluruh item dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas konstruk.

2) Evaluasi *Goodness of Fit Model*

Kesesuaian model CFA dievaluasi menggunakan beberapa *indeks goodness of fit* sebagai berikut:

Tabel 6. Evaluasi *Goodness Of Fit Model* Variabel *Burnout*

Indeks Fit	**Nilai**	**Kriteria**	**Interpretasi**
CFI	0,964	> 0,90	Baik
TLI	0,960	> 0,90	Baik
SRMR	0,0218	< 0,08	Sangat Baik
RMSEA	0,0712	< 0,08	Baik

Sumber : Output Jamovi 2.7

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai CFI sebesar 0,964 dan TLI sebesar 0,960 telah memenuhi kriteria model fit yang baik. Nilai SRMR sebesar 0,0218 menunjukkan residual model yang sangat kecil, sedangkan

nilai RMSEA sebesar 0,0712 masih berada dalam batas penerimaan (< 0,08) dengan interval kepercayaan 90% sebesar 0,0551–0,0863.

Meskipun hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai yang signifikan (χ^2 = 338; df = 224; p < 0,001), *indeks fit* lainnya menunjukkan bahwa model memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan data empiris. Oleh karena itu, model pengukuran burnout empat dimensi dapat dinyatakan *fit* dan dapat diterima.

3) Evaluasi Hubungan Antar Faktor

Hasil CFA menunjukkan adanya korelasi yang sangat tinggi antar dimensi burnout. Nilai korelasi standar antar faktor berkisar antara 0,995 hingga 1,007. Temuan ini menunjukkan bahwa keempat dimensi burnout memiliki hubungan yang sangat kuat dan cenderung merepresentasikan konstruk yang sama.

Secara teoritis, kondisi tersebut mengindikasikan bahwa dimensi *Exhaustion, Mental Distance, Cognitive Impairment,* dan *Emotional Impairment* merupakan komponen yang sangat erat dalam membentuk konstruk burnout secara keseluruhan. Namun demikian, korelasi faktor yang mendekati atau bahkan melebihi 1,00 juga dapat mengindikasikan adanya masalah diskriminan (*discriminant validity*) antar dimensi sehingga perlu menjadi perhatian dalam interpretasi hasil CFA.

Penyebaran aitem Skala *Burnout:*

Tabel 7. Penyebaran Aitem Skala Variabel *Burnout*

Dimensi	Indikator	Item	
		Valid	Gugur
Exhaustion	Kelelahan fisik dan mental	1,2,4,5,6,7,8,3	-
Mental Distance	Menjauh dari pekerjaan	10,11,12,9,13	-
Cognitive Impairment	Gangguan konsentrasi dan fokus	14,15,16,17,18	-
Emotional Impairment	Ketidakstabilan emosi	19,20,21,22,23	-

Uji coba instrumen *Burnout* dilakukan sebanyak satu putaran (*single try out*) terhadap 100 responden yang memiliki karakteristik serupa dengan subjek penelitian. Karena seluruh 23 *item* telah memenuhi kriteria validitas *(item-rest correlation* berkisar antara 0,849–0,919; r > 0,30) dan reliabilitas

(*Cronbach's Alpha* = 0,988) pada satu kali pelaksanaan *try out*, tidak diperlukan adanya *try out* lanjutan.

c. Uji Validitas Variabe *Job Satisfaction*

1) Hasil Uji Confirmatory Factor Analysis (CFA)

Uji *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* dilakukan untuk menguji validitas konstruk instrumen *Job Satisfaction* berdasarkan model teoritis yang diajukan. Model yang diuji terdiri dari satu faktor laten yaitu *Job Satisfaction* yang diukur oleh 36 indikator.

2) Validitas Konstruk Berdasarkan *Factor Loading*

Hasil analisis CFA menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai *standardized factor loading* yang berkisar antara 0,858 hingga 0,923. Nilai *factor loading* terendah terdapat pada item 2 (λ = 0,858), sedangkan nilai tertinggi terdapat pada item 32 (λ = 0,923).

Seluruh item menunjukkan nilai signifikansi $p < 0,001$, yang berarti setiap indikator berkontribusi secara signifikan dalam mengukur konstruk Job Satisfaction. Menurut Hair et al. (2022), indikator dengan nilai *factor loading* $\geq$ 0,50 dinyatakan memiliki validitas konvergen yang memadai, sedangkan nilai $\geq$ 0,70 menunjukkan validitas yang kuat.

Karena seluruh item memiliki *factor loading* di atas 0,70, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki validitas konstruk yang sangat baik dan mampu merepresentasikan variabel *Job Satisfaction* secara optimal.

3) Evaluasi *Goodness of Fit Model*

Kesesuaian model CFA dievaluasi menggunakan beberapa indeks goodness of fit, yaitu *Chi-Square, Comparative Fit Index (CFI), Tucker Lewis Index (TLI), Standardized Root Mean Square Residual (SRMR),* dan *Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)*.

Tabel berikut menyajikan hasil pengujian model:

Tabel 8. Evaluasi Goodnesss of Fit Model Variabel Job Satisfaction

Indeks Fit	Nilai	Kriteria	Interpretasi
CFI	0,952	> 0,90	Baik
TLI	0,949	> 0,90	Baik
SRMR	0,0210	< 0,08	Sangat Baik
RMSEA	0,0664	< 0,08	Baik

Sumber : Output Jamovi 2.7

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai CFI sebesar 0,952 dan TLI sebesar 0,949 telah memenuhi kriteria model fit yang baik. Nilai SRMR sebesar 0,0210 berada jauh di bawah batas maksimum 0,08 yang

menunjukkan residual model sangat kecil. Selain itu, nilai RMSEA sebesar 0,0664 dengan interval kepercayaan 90% antara 0,0563–0,0761 juga berada dalam kategori *good fit* karena masih berada di bawah batas 0,08.

Meskipun hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai yang signifikan (χ^2 = 856; df = 594; p < 0,001), kondisi ini umum ditemukan pada model dengan jumlah indikator yang besar karena statistik *Chi-Square* sangat sensitif terhadap ukuran sampel. Oleh karena itu, evaluasi model lebih difokuskan pada indeks fit lainnya yang menunjukkan hasil memuaskan.

Berdasarkan keseluruhan indeks *goodness of fit*, model pengukuran *Job Satisfaction* dapat dinyatakan memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan data empiris (good fit model).

Penyebaran aitem Skala *Job Satisfactiont:*

Tabel 9. Penyebaran Aitem Skala *Variabel Job Satisfaction*

Dimensi	**Indikator**	**Item**	
		Valid	**Gugur**
Pay	Gaji yang diterima dan kenaikan gaji	1,19, 10,28	-

Dimensi	Indikator	Item	
		Valid	**Gugur**
Promotion	Kesempatan promosi	11,20,29,2	-
Supervision	Kepuasan seseorang terhadap atasan	3,30, 12,21	-
Fringe Benefits	Tunjangan tambahan diberikan kepada karyawan secara adil dan sebnading	13,22,4,31	-
Contingent Rewards	Penghargaan yang diberikan berdasar hasil kerja	5,14,23,32	-
Operating Procedures	Kepuasan terhadap aturan, kebijakan, dan prosedur kerja	15,6, 24,33	-

Dimensi	Indikator	Item	
		Valid	Gugur
Co-workers	Hubungan dengan rekan kerja	7,34, 16,25	-
Nature of Work	Kepuasan kerja terhadap hal hal yang berkaitan dengan pekerjaan	17,26,35,8	-
Communication	Sistem komunikasi dalam organisasi	9,18,27,36	-

Instrumen *Job Satisfaction* diuji cobakan kepada 100 responden dalam satu kali putaran try out. Berdasarkan hasil uji diskriminasi *item*, seluruh 36 *item* memiliki nilai *item-rest correlation* berkisar antara 0,855–0,920 dan memenuhi kriteria validitas (r > 0,30), sehingga seluruh item dinyatakan valid pada putaran pertama dan dapat langsung digunakan dalam penelitian utama tanpa eliminasi item.

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabel dari indikator pada instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, apabila nilai *Cronbach's Alpha* dari masing-masing indikator bernilai lebih besar dari 0,70. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item indikator yang valid pada pengujian sebelumnya.

a. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Turnover Intention*

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	*McDonald's ω*
scale	0.993	0.993

Sumber : Output Jamovi 2.7

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen penelitian. Reliabilitas dievaluasi menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dan *McDonald's Omega.*

Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,993 dan *McDonald's Omega* sebesar 0,993. Menurut Nunnally

dan Bernstein (1994), instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas ≥ 0,70.

Nilai reliabilitas yang diperoleh pada penelitian ini jauh melebihi batas minimum yang disyaratkan, sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item dalam skala mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian memiliki reliabilitas yang sangat baik dan layak digunakan dalam pengumpulan data penelitian utama.

b. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Burnout*

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Burnout*

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	***McDonald's ω***
scale	*0.988*	*0.988*

Sumber : Output Jamovi 2.7

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi internal instrumen burnout. Reliabilitas diukur menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha dan McDonald's Omega.*

Hasil analisis menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,988 dan *McDonald's Omega* sebesar 0,988. Berdasarkan kriteria Nunnally dan Bernstein (1994), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memiliki nilai koefisien reliabilitas minimal 0,70.

Nilai reliabilitas yang diperoleh dalam penelitian ini jauh melampaui batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item mampu mengukur konstruk burnout secara konsisten.

Dengan demikian, instrumen burnout yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan sangat reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data penelitian.

c. Uji Reliabilitas Variabel *Job Satisfaction*

Tabel 12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Job Satisfaction*

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.993	0.993

Sumber : Output Jamovi 2.7

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi internal instrumen Job Satisfaction menggunakan koefisien *Cronbach's Alpha* dan *McDonald's Omega*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen memiliki nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,993 dan *McDonald's Omega* sebesar 0,993. Menurut Nunnally dan Bernstein (1994), suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas minimal sebesar 0,70.

Nilai reliabilitas yang diperoleh dalam penelitian ini jauh melampaui batas minimum yang dipersyaratkan, sehingga menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa seluruh item dalam skala *Job Satisfaction* mampu mengukur konstruk yang sama secara konsisten.

Dengan demikian, instrumen *Job Satisfaction* yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat baik.

E. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi asumsi dasar sehingga hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid (Ghozali, 2018).

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dalam model regresi berdistribusi normal. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, di mana data dinyatakan normal apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Selain itu, normalitas juga dapat dilihat melalui grafik histogram dan normal probability plot.

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan varians residual. Pengujian dilakukan menggunakan uji *Glejser*. Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Melalui pengujian asumsi klasik ini, model regresi diharapkan memenuhi kriteria BLUE *(Best Linear Unbiased Estimator)* sehingga hasil penelitian dapat dipercaya.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara bertahap menggunakan statistik inferensial dengan bantuan perangkat lunak Jamovi serta pendekatan model struktural untuk memperkuat hasil analisis. Tahap awal dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan *Moderated Regression Analysis* untuk menguji peran *job satisfaction* sebagai variabel moderator. Sebelum analisis, dilakukan mean-centering untuk mengurangi multikolinearitas (Aiken & West, 1991).

Selain menggunakan analisis regresi moderasi, penelitian ini juga mengadopsi pendekatan model struktural berbasis variabel laten untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif terhadap hubungan antar konstruk yang diteliti. Pendekatan ini digunakan karena variabel dalam penelitian ini, seperti *burnout, job satisfaction*, dan *turnover intention*, merupakan konstruk psikologis yang tidak dapat diukur secara langsung, melainkan direpresentasikan melalui sejumlah indikator atau item pernyataan.

Penggunaan model struktural dalam penelitian ini memungkinkan peneliti untuk menguji hubungan simultan antara indikator dan konstruk *(measurement model)* serta hubungan antar konstruk *(structural model)* secara terintegrasi. Hal ini memberikan keunggulan dibandingkan analisis regresi tradisional yang hanya berfokus pada

hubungan antar variabel terobservasi tanpa mempertimbangkan kesalahan pengukuran (Hair et al., 2010).

1. Inner Model (Model Struktural)

Inner model digunakan untuk mengevaluasi hubungan antar konstruk laten dalam penelitian, termasuk pengaruh langsung maupun efek moderasi yang diuji. Evaluasi *inner model* bertujuan untuk menguji hipotesis penelitian serta memahami kekuatan dan arah hubungan antar variabel secara lebih mendalam.

Salah satu indikator utama dalam evaluasi *inner model* adalah nilai koefisien determinasi (R^2), yang menunjukkan seberapa besar variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 yang lebih tinggi menunjukkan kemampuan prediktif model yang lebih baik. Dalam penelitian sosial, nilai R^2 sebesar 0,25 dianggap lemah, 0,50 sedang, dan 0,75 kuat (Hair et al., 2010). Selain itu, dilakukan analisis terhadap nilai path coefficient untuk mengetahui arah dan kekuatan hubungan antar variabel. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar perubahan pada variabel dependen akibat perubahan pada variabel independen. Nilai koefisien yang positif menunjukkan hubungan searah, sedangkan nilai negatif menunjukkan hubungan berlawanan arah.

Uji signifikansi dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antar variabel yang ditemukan tidak terjadi secara kebetulan. Pengujian dilakukan menggunakan

nilai *t-statistic* atau *p-value*, di mana hubungan dinyatakan signifikan apabila *p-value* lebih kecil dari 0,05.

Dalam konteks penelitian ini, pengujian efek moderasi dilakukan dengan menganalisis variabel interaksi antara *burnout* dan *job satisfaction*. Apabila variabel interaksi menunjukkan hasil yang signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction* berperan sebagai variabel moderator yang memengaruhi kekuatan hubungan antara *burnout* dan *turnover* intention. Pendekatan ini sejalan dengan konsep moderasi dalam analisis struktural yang menekankan pada perubahan hubungan antar variabel berdasarkan kondisi variabel moderator (Hayes, 2013).

Penggunaan inner model dalam penelitian ini memberikan keunggulan dalam memahami hubungan yang lebih kompleks antar variabel, termasuk efek langsung dan interaksi. Dengan demikian, hasil analisis yang diperoleh tidak hanya menjelaskan apakah hubungan antar variabel signifikan, tetapi juga memberikan pemahaman mengenai bagaimana dan sejauh mana variabel tersebut saling memengaruhi.

G. Analisa Data dan Uji Prasyarat

1. Uji Asumsi / Uji Prasyarat

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda, yaitu metode statistik yang digunakan untuk menguji

pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara simultan. Dalam penelitian ini, variabel independen yang digunakan adalah Burnout (BO) dan Job Satisfaction (JS), sedangkan variabel dependen adalah Turnover Intention (TI), dengan jumlah sampel sebanyak N = 300 responden. Seluruh proses analisis dilakukan menggunakan perangkat lunak Jamovi versi 2.7.

a. Uji Normalitas

Tabel 13. Uji Normalitas

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.993	.153
Kolmogorov-Smirnov	0.0282	.971
Anderson-Darling	0.442	.287

Note. Additional results provided by *moretests*

Sumber : Output Jamovi 2.7

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah residual dari model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah apabila nilai signifikansi (p) > 0,05 maka residual berdistribusi normal, sebaliknya apabila nilai p < 0,05 maka residual tidak

berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan tiga metode pengujian, diperoleh hasil *Uji Shapiro-Wilk* menghasilkan nilai statistik sebesar 0,993 dengan nilai signifikansi p = 0,153. Karena p = 0,153 > 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal.

Uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai statistik sebesar 0,028 dengan nilai signifikansi p = 0,971. Karena p = 0,971 > 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji Anderson-Darling menghasilkan nilai statistik sebesar 0,442 dengan nilai signifikansi p = 0,287. Karena p = 0,287 > 0,05, maka residual dinyatakan berdistribusi normal.

Ketiga metode uji normalitas secara konsisten menunjukkan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas residual terpenuhi. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini memenuhi syarat distribusi normal dan hasil analisis dapat diinterpretasikan secara valid (Ghozali, 2018).

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas

Uji	Statistik	p	Keterangan
Shapiro-Wilk	0,993	0,153	(p > 0,05) Normal

Kolmogorov-Smirnov	0,028	0,971	(p > 0,05) Normal
Anderson-Darling	0,442	0,287	(p > 0,05) Normal

Sumber : Output Jamovi 2.7

b. Uji Linieritas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas adalah apabila nilai signifikansi > 0,05 maka terdapat hubungan linear, sebaliknya apabila nilai p < 0,05 maka tidak terdapat hubungan linear.

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel yang diteliti mempunyai hubungan yang linier secara signifikan atau tidak. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas secara grafis adalah dengan memperhatikan pola sebaran titik-titik (*scatter plot*): apabila titik-titik data membentuk pola yang bergerak secara konsisten dari kiri bawah ke kanan atas (linear positif) atau dari kiri atas ke kanan bawah (linear negatif) mengikuti garis regresi, maka hubungan antarvariabel dinyatakan linear. Sebaliknya, apabila titik-titik tidak membentuk pola garis lurus, maka data tidak dinyatakan linear dan tidak dapat dianalisis menggunakan model regresi.

Berdasarkan scatter plot yang dihasilkan dari output Jamovi, dapat diamati bahwa sebaran titik-titik antara variabel Total BO (*Burnout*) terhadap Total TI maupun Total JS (*Job Satisfaction*) terhadap Total TI cenderung membentuk pola yang tersebar di sekitar garis regresi linear. Meskipun sebaran titik-titik terlihat cukup luas (yang konsisten dengan nilai $R^2 = 0{,}013$ yang rendah), garis *regression line* yang ditampilkan menunjukkan arah yang dapat diidentifikasi, yaitu arah negatif untuk Total BO terhadap Total TI dan arah positif untuk Total JS terhadap Total TI. Dengan demikian, berdasarkan analisis grafis scatter plot, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel prediktor (Total BO dan Total JS) dengan variabel dependen (Total TI) bersifat linear, sehingga asumsi linearitas terpenuhi dan model regresi linear layak digunakan.

Tabel 15. Arah Hubungan Linearitas Berdasarkan *Scatter Plot*

Hubungan Variabel	**Arah Garis Regresi**	**Keterangan**
Total BO → Total TI	Negatif (kiri atas ke kanan bawah)	Linear
Total JS → Total TI	Positif (kiri bawah ke kanan atas)	Linear

c. Uji Multikolinearitas

Tabel 16. Uji Multikolinearitas

4
Collinearity Statistics

	VIF	Tolerance
Total BO	1.01	0.993
Total JS	1.01	0.993

Sumber : Output Jamovi 2.7

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2012). Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai VIF < 10 dan nilai *tolerance* > 0,10 maka tidak terdapat multikolinearitas, sebaliknya apabila nilai VIF > 10 dan nilai *tolerance* < 0,10 maka terjadi multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Total BO (*Burnout*) dan Total JS (*Job Satisfaction*) masing-masing memperoleh nilai *tolerance* sebesar 0,993 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 1,01 (< 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Total BO dan Total JS dalam model regresi ini. Hasil selengkapnya dapat disimak pada tabel berikut.

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Total BO	0,993	1,01	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Total JS	0,993	1,01	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber : Output Jamovi 2.7

d. Uji Heteroskedasitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan di mana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Apabila nilai signifikansi variabel > 0,05, maka model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansi variabel < 0,05, maka model regresi terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan tiga metode, diketahui bahwa uji Breusch-Pagan memperoleh nilai statistik 0,658 dengan p = 0,720 (p > 0,05), uji Goldfeld-Quandt memperoleh nilai statistik 0,911 dengan p = 0,714 (p > 0,05), dan uji Harrison-McCabe memperoleh nilai statistik 0,523 dengan p = 0,737 (p > 0,05). Keseluruhan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hasil selengkapnya dapat disimak pada tabel berikut.

Tabel 18. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji	Statistik	p	Keterangan
Breusch-Pagan	0,658	0,720	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Goldfeld-Quandt	0,911	0,714	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Harrison-McCabe	0,523	0,737	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Output Jamovi 2.7

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Deskriptif

1. Deskripsi Subjek Penelitian

Penelitian ini melibatkan 300 responden karyawan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Instansi X (Dinas Perhubungan), dengan status kepegawaian PPPK PW (295 orang, 98,3%) dan PPPK (5 orang, 1,7%). Berdasarkan jabatan, sebagian besar responden adalah Pengelola Umum Operasional (169 orang, 56,3%), diikuti Operator Layanan Operasional (101 orang, 33,7%), Penata Layanan Operasional (23 orang, 7,7%), dan sisanya jabatan lain (7 orang, 2,3%). Berdasarkan unit kerja, responden terbanyak berasal dari UPTD Pengelolaan Transportasi Umum (155 orang, 51,7%), diikuti Bidang Prasarana Transportasi (59 orang, 19,7%), dan Bidang Angkutan (39 orang, 13,0%).

2. Deskripsi Data Penelitian

a. Statistik Deskriptif

Berikut adalah hasil deskripsi statistik ketiga variabel penelitian berdasarkan total skor dari 300 responden:

Tabel 19. Distribusi Data Deskriptif

Variabel	N	Mean	SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis
Turnover Intention	300	122,61	4,11	110	132	-0,181	-0,306
Burnout	300	90,80	3,55	77	102	-0,148	0,511
Job Satisfaction	300	75,42	4,58	63	91	0,133	0,178

Skewness dan Kurtosis ketiga variabel berada dalam rentang yang dapat diterima (±2), menunjukkan distribusi data yang mendekati normal (Hair et al., 2010).

b. Kategorisasi Variabel

Kategorisasi variabel mengacu pada norma empiris berbasis mean dan standar deviasi, dengan tiga kategori: Rendah ($X < \text{Mean} - 1SD$), Sedang ($\text{Mean} - 1SD \leq X \leq \text{Mean} + 1SD$), dan Tinggi ($X > \text{Mean} + 1SD$) (Azwar, 2019).

1) Kategorisasi Variabel *Turnover Intention*

(Batas: Rendah < 118,50 | Sedang 118,50–126,71 | Tinggi > 126,71)

Tabel 20. Kategorisasi Variabel *Turnover Intention*

Kategori	**N**	**Persentase**
Rendah	53	17,7%
Sedang	189	63,0%
Tinggi	58	19,3%
Total	300	100%

Sebagian besar responden (63,0%) berada pada kategori sedang dalam turnover intention, menunjukkan bahwa mayoritas karyawan memiliki kecenderungan moderat untuk meninggalkan organisasi.

2) Kategorisasi Variabel *Burnout*

(Batas: Rendah < 87,25 | Sedang 87,25–94,36 | Tinggi > 94,36)

Tabel 21. Kategorisasi Variabel Burnout

Kategori	N	Persentase
Rendah	50	16,7%
Sedang	207	69,0%
Tinggi	43	14,3%
Total	300	100%

Mayoritas responden (69,0%) mengalami burnout pada tingkat sedang, dengan hanya 14,3% berada pada kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kondisi kelelahan kerja di instansi X secara umum masih tergolong dapat dikelola.

3) Kategorisasi Variabel *Job Satisfaction*

(Batas: Rendah < 70,84 | Sedang 70,84–80,00 | Tinggi > 80,00)

Tabel 22. Kategorisasi Variabel Job Satisfaction

Kategori	**N**	**Persentase**
Rendah	49	16,3%
Sedang	200	66,7%
Tinggi	51	17,0%
Total	300	100%

Sebagian besar responden (66,7%) memiliki kepuasan kerja pada tingkat sedang, dengan distribusi yang relatif merata antara kategori rendah (16,3%) dan tinggi (17,0%).

B. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan modul MedMod pada program software Jamovi untuk menguji hubungan langsung antara *burnout* (X) dan *turnover intention* (Y), hubungan *job satisfaction* (M) dengan *turnver intention* (Y), serta peran *job satusfaction* (M) dalam memoderasi hubungan antara *burnout* (X) dan *turnover intention* (Y). Hasil analisis disajikan dalam tiga poin utama sebagai berikut.

1. Korelasi Langsung antara *burnout* (X) terhadap *turnover intention* (Y)

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan burnout nilai signifikansi p < 0,001 dengan nilai koefisien β=-0.058 Artinya, semakin tinggi *burnout* yang dimiliki karyawan, maka semakin rendah tingkat *turnover intention* yang dialami. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* berperan sebagai faktor yang signifikan terhadap *turnover intention* sebesar -0,058 pada karyawan instansi X.

2. Korelasi Job Satisfaction (M) terhadap Turnover Intention (Y)

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan positif yang signifikan dengan burnout, nilai signifikansi p < 0,001 dengan nilai koefisien β=-0,281. Artinya, semakin tinggi *burnout* yang didapatkan karyawan, maka semakin rendah tingkat *Turnover intention* yang dialami. Temuan ini menunjukkan bahwa *burnout* berperan sebagai faktor yang signifikan terhadap *turnover intention* sebesar 0.471 pada karyawan di instansi X.

3. Peran *Job satisfaction* (M) dalam Hubungan antara *Burnout* (X) terhadap *turnover intention* (Y)

Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa job satisfaction tidak terbukti sebagai variabel moderator dalam hubungan antara *burnout* dan *turnover*

intention. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien interaksi antara *burnout* dan *turnover intention* yang tidak signifikan dengan nilai p = 0,471 dimana p<0,05.

Tabel 23. Tabel Moderasi Estimate

Moderation Estimates

	Estimate	SE	Z	p
Z score BO	-0.0504	0.0574	-0.879	.379
Z score JS	0.0982	0.0573	1.713	.087
Z score BO ✻ Z score JS	0.0408	0.0566	0.721	.471

C. PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) dengan modul MedMod pada program Jamovi untuk menguji hubungan langsung antara burnout (X) dan turnover intention (Y), hubungan job satisfaction (M) dengan turnover intention (Y), serta peran job satisfaction (M) dalam memoderasi hubungan antara burnout (X) dan turnover intention (Y). Hasil analisis disajikan dalam tiga poin utama berikut.

Hasil analisis menunjukkan bahwa burnout memiliki hubungan langsung yang tidak signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai koefisien $\beta = -0{,}050$dan nilai signifikansi $p = 0{,}379 (p > 0{,}05)$. Artinya, secara statistik burnout tidak terbukti menjadi prediktor yang signifikan terhadap turnover intention pada karyawan di instansi X. Meskipun arah koefisien bersifat negatif, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan burnout tidak secara langsung dan bermakna memengaruhi kecenderungan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa job satisfaction memiliki hubungan positif yang tidak signifikan terhadap turnover intention, dengan nilai koefisien $\beta = 0{,}098$dan nilai signifikansi $p = 0{,}087 (p > 0{,}05)$. Meskipun arah hubungan menunjukkan kecenderungan positif, hasil ini secara statistik belum cukup kuat untuk menyimpulkan bahwa job satisfaction berperan sebagai prediktor signifikan terhadap turnover intention pada karyawan di instansi X.

Hasil uji moderasi menunjukkan bahwa job satisfaction tidak terbukti sebagai variabel moderator dalam hubungan antara burnout dan turnover intention. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien interaksi antara burnout dan job satisfaction ($\beta = 0{,}041$) yang tidak signifikan, dengan nilai $p = 0{,}471 (p > 0{,}05)$. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa job satisfaction memoderasi hubungan antara burnout dan turnover intention ditolak. Artinya, tinggi atau rendahnya job satisfaction tidak mengubah kekuatan maupun arah pengaruh burnout terhadap turnover intention pada karyawan di instansi X.

Hasil penelitian ini memberikan sejumlah kontribusi teoritis yang penting bagi perkembangan kajian psikologi industri dan organisasi.

1. Pertama, temuan ini memberikan bukti empiris bahwa hubungan antara burnout dan turnover intention bersifat kontekstual, tidak universal, dan sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi serta status kepegawaian. Hal ini memperkuat perspektif yang dikemukakan oleh Rusi dan Viollet (2023) bahwa determinan turnover intention bervariasi secara substantif bergantung pada konteks kerja. Penelitian di masa depan perlu lebih memperhatikan variabel-variabel kontekstual seperti sektor industri, status kepegawaian, dan budaya organisasi dalam memodelkan hubungan burnout–turnover intention.
2. Kedua, ketidaksignifikanan ketiga hipotesis dalam satu penelitian secara bersamaan memberikan informasi bernilai tentang batas kemampuan penjelas (explanatory boundary) dari model burnout–job satisfaction–turnover intention

yang selama ini mendominasi literatur. Temuan ini menantang peneliti untuk mempertimbangkan kembali asumsi universalitas teori dan mendorong pengembangan model yang lebih kontekstual dan adaptif, khususnya untuk populasi sektor publik di Indonesia.

3. Ketiga, penelitian ini secara empiris menunjukkan bahwa pada populasi PPPK, faktor struktural-kontraktual mungkin lebih kuat memengaruhi turnover intention daripada faktor psikologis individual seperti burnout dan kepuasan kerja. Hal ini membuka agenda penelitian baru untuk mengkaji peran perceived *job security, organizational commitment*, dan alternatif kerja yang tersedia sebagai prediktor *turnover intention* yang lebih relevan pada konteks birokrasi publik.

Dari perspektif praktis, temuan ini memiliki beberapa implikasi penting bagi manajemen Instansi X dan instansi pemerintah pada umumnya.

1. Pertama, meskipun burnout tidak terbukti berhubungan signifikan dengan turnover intention pada penelitian ini, fakta bahwa 14,3% karyawan berada pada kategori burnout tinggi dan 69,0% berada pada kategori sedang tetap merupakan sinyal yang perlu direspons secara proaktif oleh manajemen. *Burnout* yang tidak ditangani berpotensi berkembang menjadi masalah yang lebih serius, baik terhadap kesehatan mental karyawan maupun produktivitas organisasi dalam jangka panjang (Maslach et al., 2001).
2. Kedua, instansi perlu mengembangkan program-program pengelolaan beban kerja (*workload management*) yang lebih sistematis, mengingat bahwa beban kerja

merupakan salah satu faktor utama penyebab *burnout* (Maulani & Tyas, 2025; Schaufeli et al., 2020). Program ini dapat mencakup rotasi kerja, penjadwalan yang fleksibel, atau pembentukan tim pendukung untuk mengurangi tumpukan pekerjaan operasional.

3. Ketiga, meskipun *job satisfaction* tidak terbukti secara statistik berhubungan signifikan dengan turnover intention pada sampel ini, perlu diperhatikan bahwa nilai p = 0,085 berada pada zona yang mendekati signifikansi. Artinya, pada kondisi organisasi tertentu atau dengan ukuran sampel yang lebih besar, hubungan ini berpotensi menjadi signifikan. Oleh karena itu, instansi tetap perlu memperhatikan peningkatan kepuasan kerja melalui aspek-aspek yang diidentifikasi oleh Spector (1997), seperti kejelasan sistem promosi (*promotion*), kualitas hubungan dengan atasan (*supervision*), keadilan sistem penghargaan (*contingent rewards*), serta efektivitas komunikasi organisasi (*communication*).
4. Keempat, mengingat bahwa seluruh hipotesis tidak terbukti signifikan, instansi X perlu melakukan penilaian berbasis data yang lebih komprehensif (*comprehensive HR diagnostic*) untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa yang sesungguhnya mendorong turnover intention pada karyawan PPPK. Faktor-faktor seperti komitmen organisasi, persepsi keadilan organisasi (*organizational justice*), dukungan organisasi yang dipersepsikan (*perceived organizational support*), dan konflik peran (*role conflict*) perlu dipertimbangkan sebagai variabel yang mungkin lebih relevan dalam konteks ini (Irlangga & Hasanati, 2025; Kuntoro & Atmoko, 2025).

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan yang perlu diakui secara jujur guna memberikan interpretasi yang proporsional terhadap hasil yang diperoleh.

1. Keterbatasan Generalisabilitas. Seluruh responden merupakan karyawan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) pada satu instansi pemerintahan di Kota Surabaya — yaitu Dinas Perhubungan Kota Surabaya — dengan karakteristik pekerjaan yang homogen. Homogenitas ini membatasi kemampuan untuk menggeneralisasikan temuan ke konteks organisasi yang berbeda, seperti sektor swasta, sektor kesehatan, atau instansi pemerintah dengan budaya organisasi yang berbeda (Sugiyono, 2018).

2. Keterbatasan Variabilitas Data (*Range Restriction*). Distribusi skor ketiga variabel yang terpusat pada kategori sedang dengan standar deviasi yang relatif kecil (SD burnout = 3,55; SD turnover intention = 4,11; SD job satisfaction = 4,58) mengindikasikan adanya *range restriction* yang membatasi kemampuan analisis statistik untuk mendeteksi hubungan yang mungkin secara teoritis ada. Kondisi ini secara artifisial melemahkan koefisien korelasi yang diperoleh (Cohen et al., 2003).

3. Keterbatasan Desain Penelitian. Penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* yang hanya mengukur variabel pada satu titik waktu, sehingga tidak

mampu menangkap dinamika perubahan burnout, kepuasan kerja, dan turnover intention sepanjang waktu. Hubungan kausalitas yang lebih kuat hanya dapat disimpulkan melalui desain longitudinal atau eksperimental (Creswell, 2014).

4. Keterbatasan Variabel yang Diteliti. Model penelitian ini hanya memasukkan burnout sebagai prediktor dan job satisfaction sebagai moderator. Sementara itu, berbagai penelitian menunjukkan bahwa turnover intention merupakan fenomena multidimensional yang juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi, perceived organizational support, work-life balance, stres kerja, dan konflik peran (Irlangga & Hasanati, 2025; Maulani & Tyas, 2025). Tidak dimasukkannya variabel-variabel ini ke dalam model berpotensi menyebabkan *omitted variable bias* yang memengaruhi koefisien yang diestimasi.

5. Keterbatasan Instrumen (*Common Method Bias*). Seluruh data dikumpulkan melalui kuesioner self-report dalam satu sesi pengisian, sehingga rentan terhadap *common method variance* — yaitu varians yang disebabkan oleh metode pengukuran yang sama, bukan oleh hubungan substantif antar variabel (Podsakoff et al., 2003). Kondisi ini dapat mengakibatkan underestimasi atau overestimasi hubungan antar variabel.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji peran job satisfaction sebagai variabel moderator dalam hubungan antara burnout dan turnover intention pada karyawan di instansi X. Berdasarkan hasil analisis menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA), dapat ditarik tiga simpulan utama.

Pertama, burnout tidak terbukti memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap turnover intention ($\beta = -0{,}050, p = 0{,}379$). Hal ini mengindikasikan bahwa tinggi rendahnya burnout yang dialami karyawan tidak secara langsung mendorong kecenderungan mereka untuk meninggalkan organisasi.

Kedua, job satisfaction juga tidak terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap turnover intention ($\beta = 0{,}098,\ p = 0{,}087$). Meskipun arah hubungan menunjukkan kecenderungan positif, pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk dinyatakan bermakna.

Ketiga, job satisfaction tidak terbukti sebagai variabel moderator yang memperkuat atau memperlemah hubungan antara burnout dan turnover intention ($\beta = 0{,}041,\ p = 0{,}471$). Dengan demikian, seluruh hipotesis dalam penelitian ini ditolak,

dan job satisfaction tidak memainkan peran penyangga (buffer) yang signifikan dalam dinamika burnout dan turnover intention di instansi X.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, saran yang diajukan dalam penelitian ini dibagi menjadi saran praktis dan saran untuk penelitian selanjutnya agar memiliki relevansi langsung dengan temuan penelitian.

1. Saran Praktis

Bagi Instansi X, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *burnout dan job satisfaction* belum terbukti secara signifikan memengaruhi *turnover intention*, namun ketiga variabel tersebut tetap berada pada kategori sedang sehingga tetap perlu memperoleh perhatian dari organisasi. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk tetap melakukan upaya pencegahan *burnout* melalui pengelolaan beban kerja yang lebih proporsional, pembagian tugas yang jelas, serta penyediaan dukungan psikologis dan sosial di lingkungan kerja.

Instansi juga disarankan untuk meningkatkan kualitas kepuasan kerja karyawan melalui evaluasi terhadap aspek-aspek pekerjaan seperti sistem penghargaan, komunikasi organisasi, hubungan dengan atasan, kesempatan pengembangan, dan kejelasan prosedur kerja. Meskipun *job satisfaction* tidak terbukti berhubungan signifikan dengan *turnover intention* dalam penelitian ini, peningkatan kepuasan

kerja tetap penting untuk menjaga kesejahteraan psikologis, loyalitas, dan kualitas kinerja karyawan.

Selain itu, karena *turnover intention* dalam penelitian ini diduga tidak hanya dipengaruhi oleh *burnout* dan *job satisfaction*, pihak instansi perlu melakukan evaluasi organisasi yang lebih luas untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi niat keluar karyawan. Evaluasi tersebut dapat mencakup aspek komitmen organisasi, *perceived organizational support, work-life balance*, konflik peran, stres kerja, dan peluang pengembangan karier.

2. Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang secara teoritis memiliki hubungan dengan *turnover intention*, seperti *organizational commitment, perceived organizational support, workload, work-life balance, role conflict,* dan *job stress*. Penambahan variabel tersebut penting agar model penelitian dapat menjelaskan *turnover intention* secara lebih komprehensif dan sesuai dengan konteks organisasi.

Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk menggunakan subjek yang lebih beragam, baik dari sektor publik maupun swasta, sehingga hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat membandingkan kelompok karyawan berdasarkan status kepegawaian, masa kerja,

atau unit kerja untuk melihat kemungkinan adanya perbedaan hubungan antarvariabel pada karakteristik responden yang berbeda.

Di samping itu, penelitian selanjutnya dapat mempertimbangkan penggunaan desain longitudinal agar dinamika *burnout, job satisfaction,* dan *turnover intention* dapat diamati secara lebih mendalam dari waktu ke waktu. Penggunaan pendekatan campuran kuantitatif dan kualitatif juga disarankan agar peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih kaya mengenai alasan psikologis dan organisasional yang mendasari muncul atau tidak munculnya *turnover intention* pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Adiguna, A. A. B. W., & Suwandana, I. G. M. (2023). The relationship between burnout, work stress, and turnover intention on non-permanent (contract) employees. *European Journal of Business and Management Research, 8*(3), 104–108.

Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Sage Publications.

Alifah, Q., & Indiyati, D. (2024). Pengaruh job burnout terhadap turnover intention pada generasi milenial Indonesia. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal, 6*(3), 1291–1301.

Apriliyandari, T., & Herachwati, N. (2023). Impact of supervisor support on workers' turnover intention: Job satisfaction as a moderator. *Agrimor: Jurnal Agribisnis Lahan Kering, 8*(4), 180–187.

Ariawan, J., Tarigan, B. A., Mardiah, A., Siahaan, F. S., & Parandy, L. M. (2023). Analysis of the influence of burnout, job satisfaction and organizational commitment on turnover intention of electronic manufacturer employees in Indonesia. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 9*(5), 2016–2020.

Arzani, S., Amerzadeh, M., Alizadeh, A., Moosavi, S., & Kalhor, R. (2025). The mediating role of job burnout in the relationship between career plateau and turnover intention among nurses. *Scientific Reports*.

Bragadóttir, H., Kalisch, B. J., Flygenring, B. G., & Tryggvadóttir, G. B. (2023). The relationship of nursing teamwork and job satisfaction in hospitals. *SAGE Open Nursing, 9*, 1–12.

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin, 112*(1), 155–159. https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155

Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). SAGE Publications.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics, 5*(1), 1–4. https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11

Ernes, C., & Meilani, Y. F. C. P. (2023). The effect of job security and burnout on turnover intention mediated by job satisfaction. *Jurnal Manajemen Kesehatan Indonesia, 11*(1), 79–90.

Freitas, M., Moreira, A., & Ramos, F. (2023). Occupational stress and turnover intentions in employees of the Portuguese tax and customs authority: Mediating effect of burnout and moderating effect of motivation. *Administrative Sciences, 13*(251).

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Green, S. B. (1991). How many subjects does it take to do a regression analysis. Multivariate Behavioral Research, 26(3), 499–510. https://doi.org/10.1207/s15327906mbr2603_7

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis* (7th ed.). Pearson.

Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. Guilford Press.

Irlangga, S. A., & Hasanati, N. (2025). Identification of factors causing turnover intention in employees. *Journal of Scientific Research, Education, and Technology (JSRET)*, 4(3), 1506–1516.

Juanamasta, I. G., et al. (2024). Prevalence of burnout among Indonesian nurses. *Scientific Reports*.

Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert scale: Explored and explained. *British Journal of Applied Science & Technology, 7*(4), 396–403. https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975

Kanchana, L., & Jayathilaka, R. (2023). Factors impacting employee turnover intentions among professionals in Sri Lankan startups. *PLOS ONE*, 18(2), e0281729. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0281729

Kim, D. K., Scott, P., Poghosyan, L., & Martsolf, G. R. (2024). Burnout, job satisfaction, and turnover intention among primary care nurse practitioners. *Nursing Outlook*.

Kong, L., Wu, Y., Zhang, W., & Huang, L. (2026). Perceived organizational support and job burnout. *Acta Psychologica*.

Kuntoro, P. D. H., & Atmoko, A. W. (2025). Analisis pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan burnout terhadap turnover intention. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan), 8*(2), 1267–1278.

Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology, 140*, 1–55.

Luthans, F. (2006). *Organizational behavior* (11th ed.). McGraw-Hill.

Lestari, R. B., & Diana, D. L. (2023). Pengaruh burnout dan job satisfaction terhadap turnover tenaga profesional teknologi informasi PT "X" & subsidiary. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif, 3*(1), 85–95.

Li, Y., You, H., & Oh, S. (2024). A study on the structural relationship between emotional labor, job burnout, and turnover intention among office workers in Korea: The moderated mediating effect of leader–member exchange. *BMC Psychology, 12*, 54.

Lin, K. H., Hsu, C. C., & Lin, K. Y. (2025). Job stress and burnout among hospital administrative staff. *Scientific Reports*.

Mahdi, A. F., Mohd Zin, M. Z., Mohd Nor, M. R., Sakat, A. A., & Abang Naim, A. S. (2012). The relationship between job satisfaction and turnover intention. *American Journal of Applied Sciences, 9*(9), 1518–1526.

Maulani, S. H., & Tyas, A. A. W. P. (2025). Peran burnout dalam memediasi workload dan perceived organizational support terhadap turnover intention. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan, 10*(2), 283–297.

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397–422.

Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 63*(4), 408–414. https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review. *Journal of Applied Psychology, 88*(5), 879–903. https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879

Putra, S., Seswandi, A., & Amdanata, D. D. (2024). Pengaruh work life balance dan job burnout terhadap turnover intention melalui job satisfaction sebagai variabel mediasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis, 7*(1).

Rahayu, N. K. D., Pasek, I. K., & Asta, N. P. R. (2025). Implications job satisfaction and burnout to turnover intention employees at Six Senses Uluwatu Bali. *Kalijaga: Jurnal Penelitian Multidisiplin Mahasiswa, 1*(1), 25–34.

Rusi, X., & Viollet, B. (2023). Factors affecting employee turnover: A systematic literature review. *Scientific Journal of Faculty of Economy, University of Tirana*, 38, 316–332.

Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental research statistics for the behavioral sciences* (2nd ed.). Holt, Rinehart and Winston.

Scanlan, J. N., & Still, M. (2019). Relationships between burnout, turnover intention, and job satisfaction. *BMC Health Services Research*.

Setiawan, D. B., & Sulastri, T. (2024). Pengaruh role conflict dan job burnout terhadap turnover intention karyawan pada CV Setia Darma Tiga. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 18*(2).

Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands–resources model: Implications for improving work and health. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging occupational, organizational and public health* (pp. 43–68). Springer.

Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology, 13*(6), 693–713. https://doi.org/10.1007/BF00929796

Stemmer, R., Bassi, E., Ezra, S., Harvey, C., Jojo, N., Meyer, G., Özsaban, A., Paterson, C., Shifaza, F., Turner, M. B., & Bail, K. (2022). A systematic review: Unfinished nursing care and the impact on nurse outcomes of job satisfaction, burnout, intention-to-leave and turnover. *Journal of Advanced Nursing, 78*(8), 2290–2303. https://doi.org/10.1111/jan.15286

Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Tuft, L. (2024). Examining turnover intent among young federal employees. Walden University Dissertation.

Yulia, L., Hermawan, B., Rafiudin, A., Miftahil, M., & Ukhrowiyah, U. (2025). Peran burnout dalam memediasi hubungan antara work life balance, workload, dan turnover intention. *Jurnal Tadb ir Peradaban, 5*(1).

Zhang, Q., Li, X., & Gamble, J. H. (2022). Teacher burnout and turnover intention in higher education: The mediating role of job satisfaction and the moderating role of proactive personality. *Frontiers in Psychology, 13*, 1076277.

LAMPIRAN

1.1 Butir-butir pernyataan turnover intention

D	RNYATAAN	LIHAN JAWABAN				
					S	TS
	ya merasa kontribusi saya tidak dihargai oleh atasan					
	Saya merasa pekerjaan ini tidak sesuai dengan minat saya					
	Pimpinan jarang memberikan umpan balik positif atas pekerjaan saya					
	Saya tidak percaya bahwa seseorang harus menjadi setia kepada perusahaannya					
	Saya berpikir untuk meninggalkan pekerjaan saya saat ini karena beban kerja daya terlalu berat					
	Saya merasa kurang terikat secara emosional dengan perusahaan ini					
	Saat ini, saya sedang mencari peluang kerja baru yang memberikan tantangan					
	Saya merasa penting menjajaki alternatif pekerjaan yang cocok dengan saya					

	Saya merasa tidak ada peluang untuk naik jabatan di perusahaan ini, sehingga saya mulai mencari pekerjaan lain					
	ya sedang mencari peluang pekerjaan melalui rekan dan kerabat saya					
	Saya sedang menghubungi perusahaan lain yang mungkin memiliki latar belakang yang sesuai dengan latar belakang saya					
	Akhir akhir ini saya aktif mencari ketersediaan pekerjaan pada perusahaan lain					
	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
	Saya percaya bahwa dengan sedikit usaha, saya tetap dapat menyelesaikan pekerjaan					
	Saya tidak tertarik mencoba hal baru dalam pekerjaan					
	Membatalkan pekerjaan merupakan hal yang biasa bagi saya					
	Saya mendahulukan kepentingan saya di atas kepentingan pekerjaan/perusahaan					

	Sepenting apapun pekerjaan, jika waktu kerja sudah selesai, saya akan segera menyudahi pekerjaan saya					
	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja saya					
	Perusahaan saya menfasilitasi saya untuk berkembang					
	Saya berkomitmen untuk terus berkembang di pekerjaan saya saat ini					
	Saya ingin terus bekerja di perusahaan ini					
	Saya sulit terikat dengan organisasi lain, selain organisasi tempat saya bekerja					
	Saya berpikir bahwa menjadi karyawan yang setia pada suaru perusahaan merupakan tindakan yang bijaksana					
	ya fokus untuk mengembangkan diri di perusahaan saya saat ini					
	Saya tidak memerlukan informasi tentang lowongan pekerjaan di perusahaan lain					
	Saya berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya demi mencapai tujuan perusahaan					

	Saya mencari cara untuk meningkatkan keterampilan untuk memberikan kontribusi yang lebih besar					
	ya berusaha memenuhi seluruh pekerjaan secara maksimal					
	Menurut saya pekerjaan yang telah direncanakan harus diselesaikan					

1.2 Butir butir pernyataan Burnout

D	**ERNYATAAN**	**LIHAN JAWABAN**				
						S
	tika bekerja, saya merasakan lelah secara mental					
	Semua yang saya lakukan ketika bekerja membutuhkan banyak usaha					
	Setelah seharian bekerja, saya merasa sulit untuk memulihkan energi saya					
	Ketika bekerja, saya merasakan lelah secara fisik					
	Ketika saya bangun di pagi hari, saya kekurangan energi untuk memulai kerja					
	Saya ingin aktif berkontribusi di perusahaan, tetapi entah bagaimana					

	saya tidak dapat mengatur pekerjaan saya					
	Ketika saya memaksakan diri ketika bekerja, saya cepat lelah					
	Di akhir hari kerja saya, saya merasa lelah dan terkuras secara mental					
	Saya berjuang untuk menemukan antusiasme dalam melakukan pekerjaan saya					
	Ketika bekerja, saya tidak terlalu memikirkan apa yang saya lakukan					
	Saya merasakan keengganan yang kuat ketika saya melakukan pekerjaan saya					
	Saya merasa tidak peduli dengan pekerjaan saya					
	Saya sinis tentang apa arti pekerjaan saya bagi orang lain					
	Saya kesulitan untuk tetap fokus					
	Saya berjuang untuk dapat berpikir jernih					
	Saya mengalami lupa dan mudah terganggu dengan hal di luar pekerjaan					
	Saya sulit berkonsentrasi					

	Saya membuat kesalahan dalam pekerjaan saya karena saya memikirkan hal-hal lain					
	Saya merasa tidak dapat mengendalikan emosi saya					
	Saya tidak mengenali diri saya saat saya bereaksi secara emosional					
	Saya mudah tersinggung ketika hal-hal tidak berjalan sesuai keinginan saya					
	Saya mudah merasa kesal atau sedih di tempat kerja tanpa mengetahui alasannya					
	Saya memberikan reaksi berlebihan secara tidak sengaja					

1.3 Butir butir pernyataan Job Satisfaction

)	**RNYATAAN**	**LIHAN JAWABAN**				
					S	**TS**
	Saya merasa diri saya dibayar dengan jumlah yang sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
	Sangat kecil kemungkinan bagi saya untuk mendapatkan promosi dalam pekerjaan saya					

	Atasan saya cukup kompeten dalam melakukan pekerjaannya.					
	Saya merasa kurang puas dengan tunjangan yang saya dapatkan dari tempat kerja					
	Ketika saya mengerjakan pekerjaan saya dengan baik, saya mendapatkan pengakuan yang pantas saya dapatkan					
	Banyak aturan dan prosedur dalam pekerjaan yang menyulitkan namun saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik					
	Saya suka dengan orang yang bekerja sama dengan saya					
	Terkadang saya merasa pekerjaan saya tidak berarti					
	Komunikasi terlihat baik di tempat kerja saya ini.					
	Kenaikan gaji terlalu sedikit dan jarang terjadi.					
	Yang melakukan pekerjaan dengan baik akan memiliki kesempatan yang adil untuk dipromosikan.					
	Atasan saya tidak berlaku adil kepada saya					

	Tunjangan yang saya terima dari tempat kerja saya sama baiknya dengan kebanyakan tempat kerja lain tawarkan					
	Saya tidak merasa pekerjaan yang saya kerjakan diapresiasi oleh tempat saya bekerja					
	Upaya saya untuk melakukan pekerjaan dengan baik jarang terhalang oleh birokrasi					
	Saya merasa bahwa saya harus bekerja lebih keras dalam pekerjaan saya karenaorang yang bekerja dengan saya tidak kompeten					
	Saya melakukan sesuatu yang saya suka dalam pekerjaan saya					
	Tujuan dari instansi tempat bekerja ini tidak jelas di mata saya					
	Saya merasa puas dengan kesempatan saya untuk kenaikan gaji					
	Orang-orang di tempat saya bekerja naik jabatannya secepat orang lain di instansi tempat kerjanya.					

	Atasan saya menunjukkan minat yang sangat rendah terhadap perasan bawahannya					
	Tunjangan yang kami miliki bersifat adil					
	Sedikit penghargaan / reward untuk yang bekerja di sini.					
	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan dalam pekerjaan saya					
	Terlalu banyak pertengkaran dan perkelahian dalam tempat kerja saya					
	Saya merasa bangga dengan apa yang saya kerjakan dalam pekerjaan saya					
	Saya sering merasa bahwa saya tidak tahu apa yang terjadi di tempat kerja saya					
	Saya merasa tidak diapresiasi oleh instansi tempat kerja saya ketika saya berpikir tentang bayaran setiap bulan					
	Saya puas dengan kesempatan saya untuk naik jabatan					
	Saya senang dengan atasan saya					
	Ada tunjangan dari tempat kerja yang seharusnya saya dapat tapi tidak					

	diberikan. Misalnya, cuti, asuransi, dan lainnya					
	Saya tidak merasa upah kerja saya dihargai dengan yang seharusnya					
	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan yang terkait dengan dokumen/berkas untuk dikerjakan					
	Rekan kerja saya menyenangkan					
	Pekerjaan saya menyenangkan					
	Tugas tugas dalam pekerjaan tidak sepenuhnya dijelaskan oleh instansi tempat kerja saya					

Tabulasi Data Uji Coba

Hasil Uji Coba Alat Ukur *Turnover Intention*

Sumber: Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

Turnover Intention

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.993	0.993

Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation
item 1	0.922
item 2	0.860
item 3	0.907
item 4	0.851
item 5	0.920
item 6	0.880
item 7	0.910
item 8	0.915
item 9	0.868
item 10	0.878
item 11	0.899
item 12	0.895
item 13	0.893
item 14	0.882
item 15	0.915
item 16	0.919
item 17	0.901
item 18	0.898
item 19	0.938

Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation
item 20	0.894
item 21	0.911
item 22	0.919
item 23	0.897
item 24	0.917
item 25	0.928
item 26	0.902
item 27	0.900
item 28	0.882
item 29	0.923
item 30	0.903

Confirmatory Factor Analysis

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Thinking of quitting	**item 1**	1.34	0.110	12.2	<.001	0.924
	item 2	1.14	0.105	10.8	<.001	0.861
	item 3	1.35	0.114	11.9	<.001	0.911

4

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
	item 4	1.20	0.113	10.6	<.001	0.851
	item 5	1.35	0.111	12.2	<.001	0.925
	item 6	1.30	0.115	11.3	<.001	0.882
	item 19	1.40	0.111	12.6	<.001	0.942
	item 20	1.31	0.113	11.6	<.001	0.897
	item 21	1.35	0.112	12.0	<.001	0.915
	item 22	1.36	0.113	12.1	<.001	0.920
Intention to search	**item 7**	1.34	0.112	12.0	<.001	0.915
	item 8	1.29	0.107	12.1	<.001	0.918
	item 9	1.30	0.118	11.0	<.001	0.872
	item 10	1.20	0.107	11.2	<.001	0.880
	item 11	1.36	0.116	11.7	<.001	0.902
	item 12	1.38	0.119	11.6	<.001	0.897
	item 23	1.29	0.111	11.6	<.001	0.900
	item 24	1.30	0.107	12.1	<.001	0.920
	item 25	1.37	0.111	12.4	<.001	0.931
	item 26	1.33	0.113	11.8	<.001	0.906
	item 13	1.27	0.109	11.6	<.001	0.897

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Intention to quit or stay	item 14	1.22	0.108	11.3	<.001	0.884
	item 15	1.42	0.118	12.0	<.001	0.916
	item 16	1.38	0.113	12.1	<.001	0.922
	item 17	1.36	0.116	11.7	<.001	0.904
	item 18	1.24	0.106	11.7	<.001	0.902
	item 27	1.34	0.114	11.8	<.001	0.905
	item 28	1.30	0.115	11.3	<.001	0.885
	item 29	1.36	0.111	12.3	<.001	0.928
	item 30	1.34	0.113	11.8	<.001	0.907

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Thinking of quitting	Thinking of quitting	1.00[a]				
	Intention to search	1.00	0.00310	323	<.001	1.00
	Intention to quit or stay	1.00	0.00288	348	<.001	1.00

4

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Intention to search	Intention to search	1.00[a]				
	Intention to quit or stay	1.00	0.00309	324	<.001	1.00
Intention to quit or stay	Intention to quit or stay	1.00[a]				

[a] fixed parameter

Model Fit

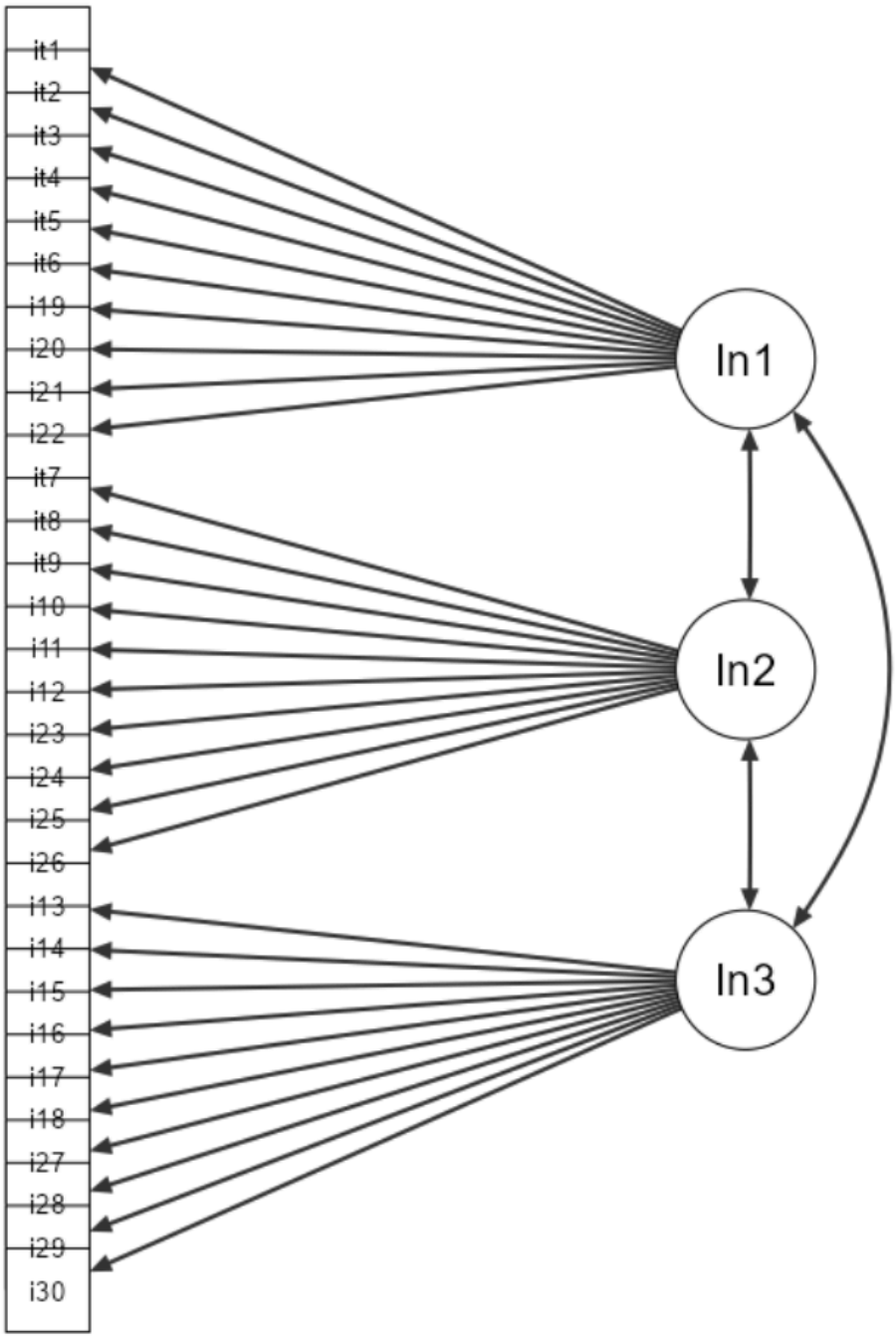
Test for Exact Fit

χ^2	df	p
569	402	<.001

Fit Measures

				RMSEA 90% CI	
CFI	TLI	SRMR	RMSEA	Lower	Upper
0.965	0.962	0.0185	0.0645	0.0518	0.0763

Path Diagram



Hasil Uji Coba Alat Ukur *Burnout*

Sumber: Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.988	0.988

Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation
Item 1	0.857
Item 2	0.883
Item 3	0.899
Item 4	0.895
Item 5	0.919
Item 6	0.874
Item 7	0.880
Item 8	0.849
Item 9	0.888
Item 10	0.913
Item 11	0.885
Item 12	0.860

Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation
Item 13	0.877
Item 14	0.889
Item 15	0.861
Item 16	0.862
Item 17	0.876
Item 18	0.866
Item 19	0.884
Item 20	0.886
Item 21	0.867
Item 22	0.883
Item 23	0.878

Confirmatory Factor Analysis

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Exhaustion	**Item 1**	1.22	0.112	10.8	<.001	0.862
	Item 2	1.24	0.108	11.5	<.001	0.892
	Item 3	1.32	0.113	11.7	<.001	0.903

4

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
	Item 4	1.28	0.110	11.6	<.001	0.900
	Item 5	1.32	0.108	12.2	<.001	0.924
	Item 6	1.30	0.116	11.2	<.001	0.879
	Item 7	1.23	0.109	11.3	<.001	0.883
	Item 8	1.20	0.112	10.7	<.001	0.853
Mental Distance	**Item 9**	1.23	0.107	11.5	<.001	0.893
	Item 10	1.22	0.101	12.0	<.001	0.916
	Item 11	1.30	0.114	11.4	<.001	0.890
	Item 12	1.09	0.101	10.8	<.001	0.861
	Item 13	1.20	0.107	11.2	<.001	0.879
Cognitive Impairment	**Item 14**	1.26	0.110	11.5	<.001	0.892
	Item 15	1.22	0.112	10.9	<.001	0.865
	Item 16	1.23	0.113	10.9	<.001	0.864
	Item 17	1.24	0.111	11.2	<.001	0.881
	Item 18	1.15	0.105	10.9	<.001	0.867
Emotional Impairment	**Item 19**	1.20	0.105	11.5	<.001	0.893
	Item 20	1.18	0.103	11.5	<.001	0.895
	Item 21	1.22	0.110	11.1	<.001	0.874

4

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
	Item 22	1.28	0.112	11.4	<.001	0.892
	Item 23	1.24	0.109	11.4	<.001	0.889

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Exhaustion	**Exhaustion**	1.000[a]				
	Mental Distance	1.007	0.00567	178	<.001	1.007
	Cognitive Impairment	1.003	0.00678	148	<.001	1.003
	Emotional Impairment	0.995	0.00712	140	<.001	0.995
Mental Distance	**Mental Distance**	1.000[a]				
	Cognitive Impairment	1.007	0.00806	125	<.001	1.007
	Emotional Impairment	0.998	0.00829	120	<.001	0.998

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Cognitive Impairment	**Cognitive Impairment**	1.000[a]				
	Emotional Impairment	0.997	0.00914	109	<.001	0.997
Emotional Impairment	**Emotional Impairment**	1.000[a]				

[a] fixed parameter

Model Fit

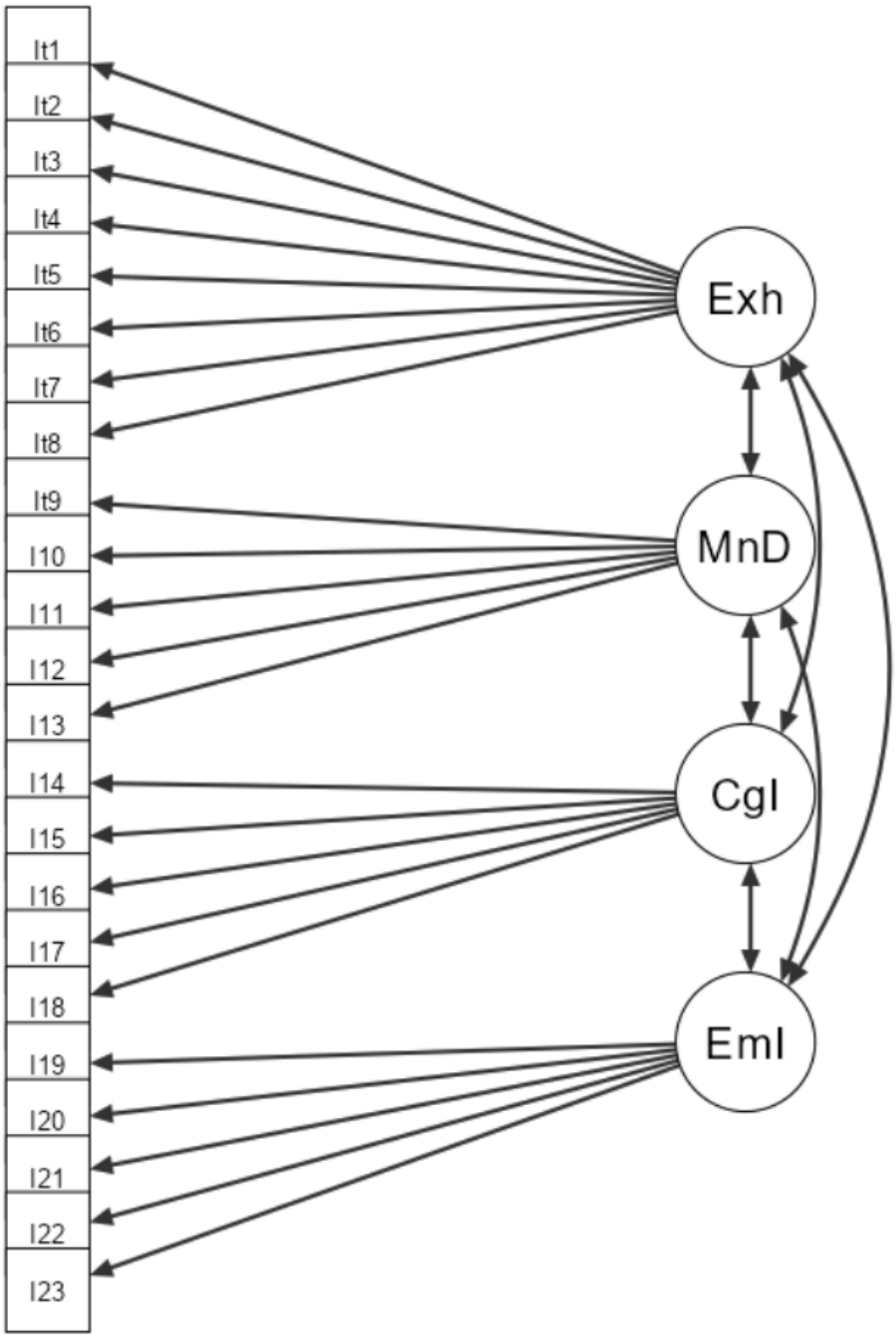
Test for Exact Fit

χ^2	df	p
338	224	<.001

Fit Measures

				RMSEA 90% CI	
CFI	**TLI**	**SRMR**	**RMSEA**	**Lower**	**Upper**
0.964	0.960	0.0218	0.0712	0.0551	0.0863

Path Diagram



Hasil Uji Coba Alat Ukur *Burnout*

Sumber: Output Statistic Program Jamovi 2.7.31 Dekstop

Reliability Analysis

Scale Reliability Statistics

	Cronbach's α	McDonald's ω
scale	0.993	0.993

Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation
item 1	0.879
item 2	0.855
item 3	0.866
item 4	0.863
item 5	0.865
item 6	0.869
item 7	0.904
item 8	0.893
item 9	0.905
item 10	0.907
item 11	0.893
item 12	0.872

Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation
item 13	0.903
item 14	0.890
item 15	0.900
item 16	0.903
item 17	0.882
item 18	0.895
item 19	0.891
item 20	0.877
item 21	0.865
item 22	0.898
item 23	0.905
item 24	0.907
item 25	0.876
item 26	0.883
item 27	0.905
item 28	0.886
item 29	0.896
item 30	0.908
item 31	0.889

Item Reliability Statistics

	Item-rest correlation
item 32	0.920
item 33	0.868
item 34	0.868
item 35	0.878
item 36	0.904

Confirmatory Factor Analysis

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Job Sattisfaction	**item 1**	1.25	0.111	11.3	<.001	0.882
	item 2	1.28	0.118	10.8	<.001	0.858
	item 3	1.24	0.113	11.0	<.001	0.868
	item 4	1.24	0.114	10.9	<.001	0.865
	item 5	1.19	0.109	11.0	<.001	0.867
	item 6	1.26	0.114	11.1	<.001	0.873
	item 7	1.29	0.109	11.8	<.001	0.908
	item 8	1.27	0.110	11.6	<.001	0.896
	item 9	1.31	0.111	11.8	<.001	0.908

4

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
	item 10	1.26	0.106	11.9	<.001	0.910
	item 11	1.28	0.111	11.6	<.001	0.896
	item 12	1.25	0.112	11.2	<.001	0.877
	item 13	1.38	0.117	11.8	<.001	0.907
	item 14	1.28	0.111	11.5	<.001	0.895
	item 15	1.33	0.113	11.7	<.001	0.903
	item 16	1.32	0.112	11.8	<.001	0.908
	item 17	1.30	0.114	11.3	<.001	0.885
	item 18	1.27	0.109	11.6	<.001	0.899
	item 19	1.19	0.103	11.5	<.001	0.895
	item 20	1.29	0.115	11.2	<.001	0.880
	item 21	1.20	0.109	11.0	<.001	0.868
	item 22	1.32	0.113	11.7	<.001	0.901
	item 23	1.34	0.113	11.9	<.001	0.909
	item 24	1.37	0.115	11.9	<.001	0.911
	item 25	1.24	0.110	11.2	<.001	0.880
	item 26	1.25	0.110	11.3	<.001	0.886
	item 27	1.31	0.111	11.8	<.001	0.907
	item 28	1.35	0.118	11.4	<.001	0.889

4

Factor Loadings

Factor	Indicator	Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
	item 29	1.30	0.111	11.6	<.001	0.899
	item 30	1.34	0.112	11.9	<.001	0.911
	item 31	1.25	0.108	11.5	<.001	0.893
	item 32	1.33	0.109	12.2	<.001	0.923
	item 33	1.30	0.117	11.0	<.001	0.871
	item 34	1.21	0.110	11.1	<.001	0.872
	item 35	1.24	0.110	11.2	<.001	0.881
	item 36	1.31	0.111	11.8	<.001	0.908

4

Factor Estimates

Factor Covariances

		Estimate	SE	Z	p	Stand. Estimate
Job Sattisfaction	**Job Sattisfaction**	1.00[a]				

[a] fixed parameter

Model Fit

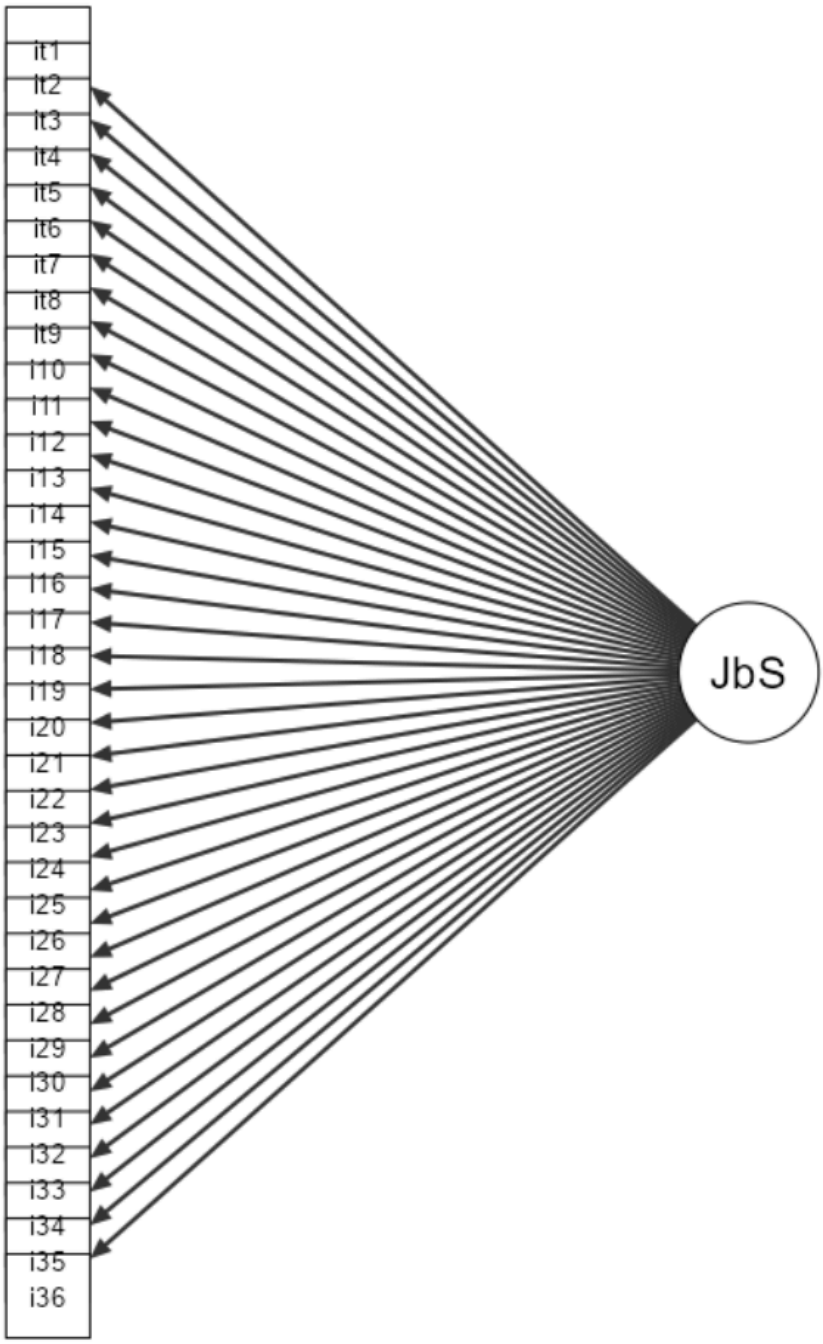
Test for Exact Fit

χ^2	df	p
856	594	<.001

Fit Measures

				RMSEA 90% CI	
CFI	TLI	SRMR	RMSEA	Lower	Upper
0.952	0.949	0.0210	0.0664	0.0563	0.0761

Path Diagram



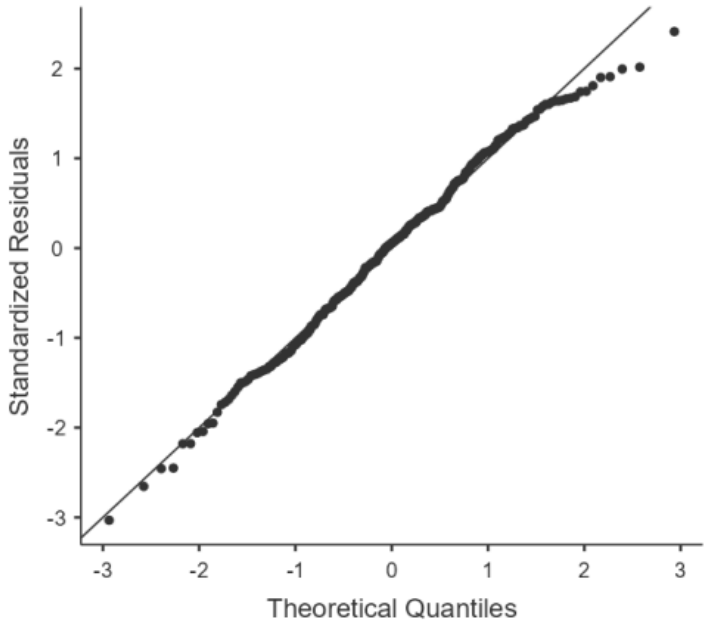
Hasil Uji Normalitas dan Linieritas

1.G.1. Uji Normalitas

Normality Tests

	Statistic	p
Shapiro-Wilk	0.993	.153
Kolmogorov-Smirnov	0.0282	.971
Anderson-Darling	0.442	.287

Note. Additional results provided by *moretests*



Uji Linieritas

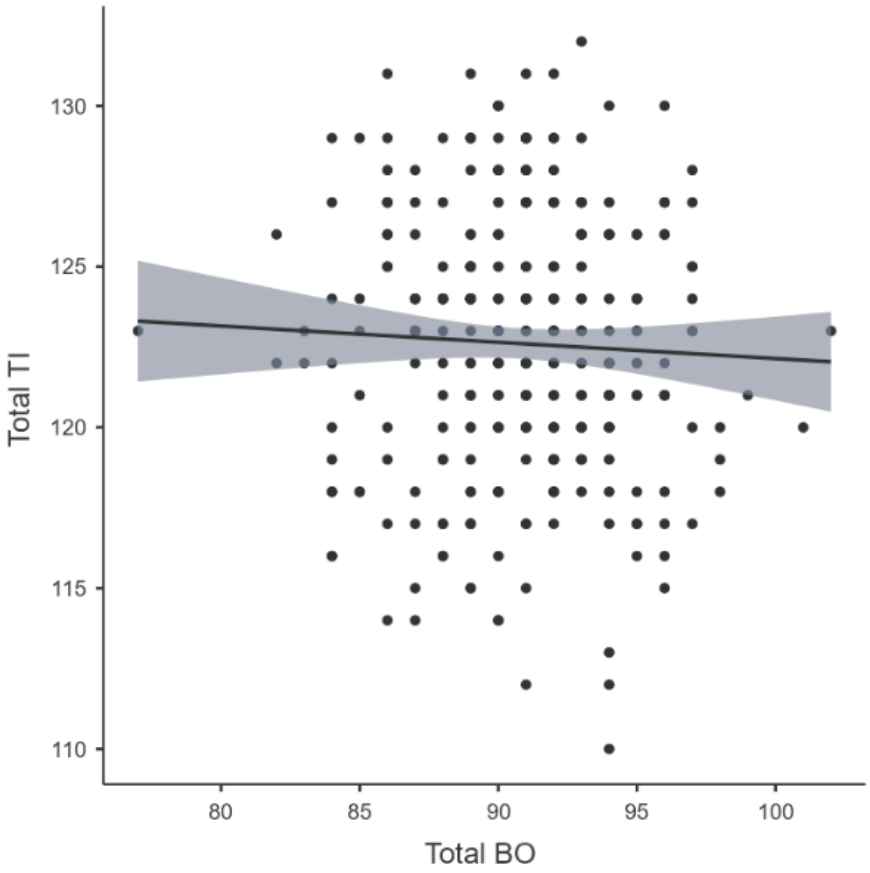
2. Model Fit Measures

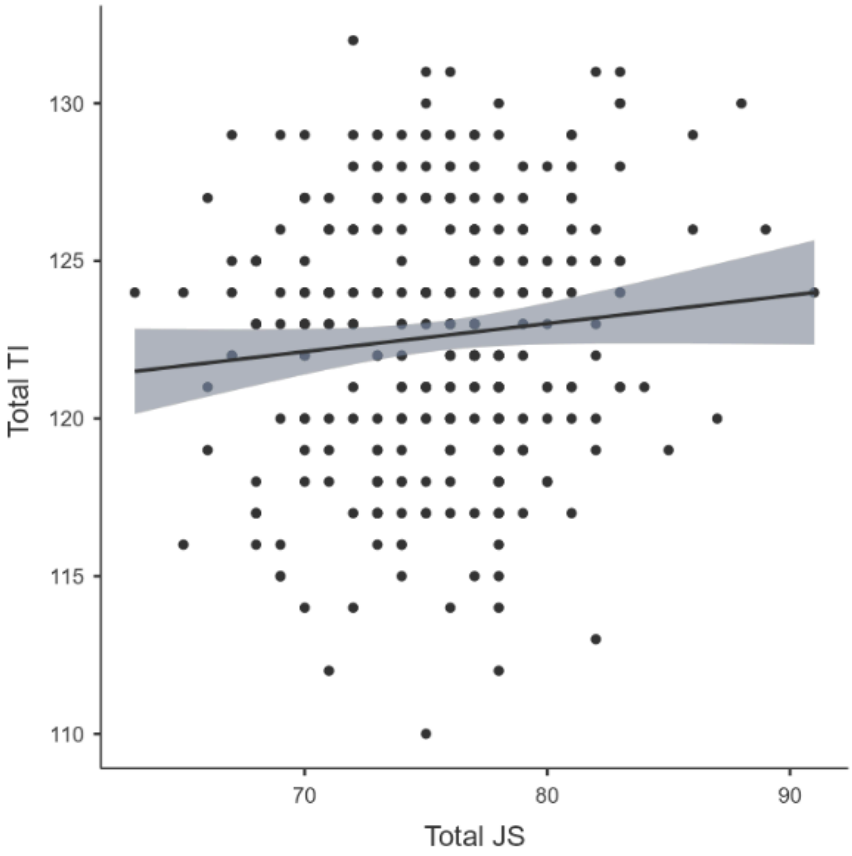
Model	R	R^2
1	0.112	0.0126

Note. Models estimated using sample size of N=300

Model Coefficients - Total TI

Predictor	Estimate	SE	t	p
Intercept	121.0762	6.9516	17.417	<.001
Total BO	-0.0605	0.0669	-0.905	.366
Total JS	0.0932	0.0519	1.795	.074


130
125
120
115
110
Total TI
80
85
90
95
100
Total BO



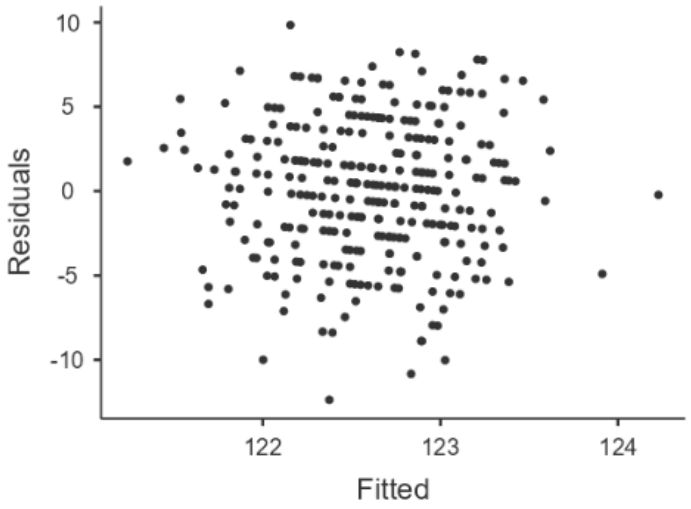
3. Uji Multikoliniearitas

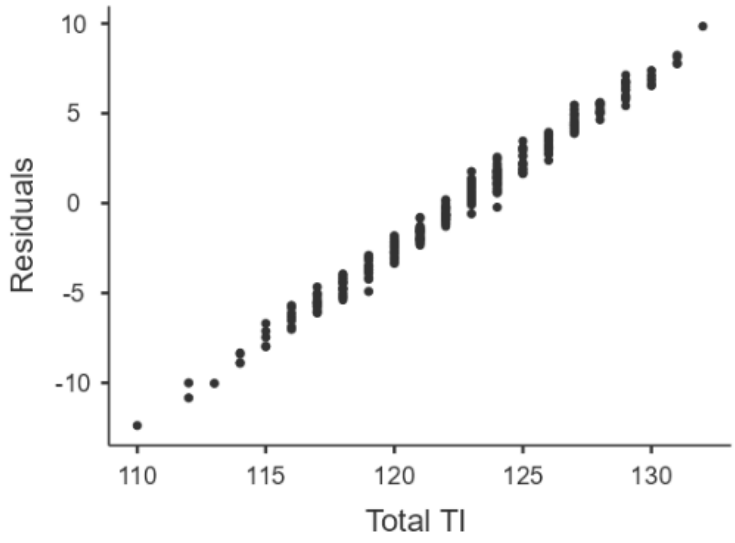
Uji Multikolinearitas

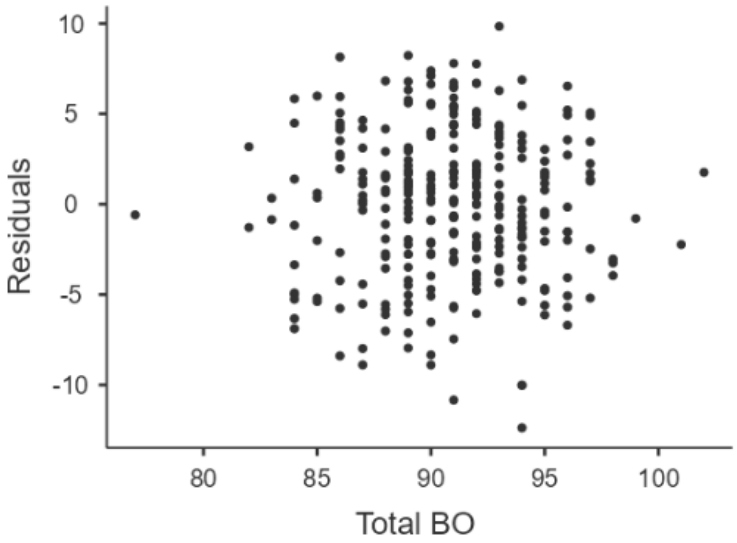
Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Total BO	0,993	1,01	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Total JS	0,993	1,01	Tidak Terjadi Multikolinearitas

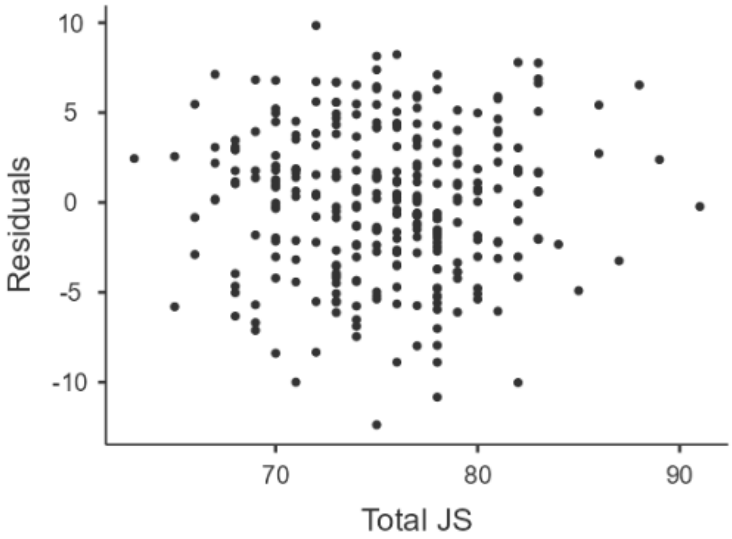
4. Uji Heteroskedastisitas

Residuals Plots


10
5
0
-5
-10
Residuals
122
123
124
Fitted


10
5
0
-5
-10
Residuals
110
115
120
125
130
Total TI


Residuals
10
5
0
-5
-10
80
85
90
95
100
Total BO


Residuals
10
5
0
-5
-10
70
80
90
Total JS

Moderation

Moderation Estimates

	Estimate	SE	Z	p
TOTAL BO	-0.0583	0.0650	-0.897	.370
TOTAL JS	0.0881	0.0485	1.817	.069
TOTAL BO ✻ TOTAL JS	0.0103	0.0137	0.750	.453

Lampiran : Surat Keterangan Balasan

PEMERINTAH KOTA SURABAYA
DINAS PERHUBUNGAN
Jalan Dukuh Menanggal No.1 Surabaya 60234
Telepon (031) 8296324, 8295332 Faksimile (031) 8288315
Laman surabaya.go.id, Pos-el: dis_perhubungan@surabaya.go.id

NOTA DINAS

Yth. : Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
Dari : Sekretaris
Tembusan : -
Tanggal : 22 Juni 2026
Nomor : 000.9/185/436.7.12/2026
Sifat : Biasa / Terbuka
Lampiran : -
Hal : Permohonan Ijin Penelitian a.n Alicia Charisma Adiguna Sutjipto

Berdasarkan Surat dari Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Tanggal 19 Juni 2026 Nomor : 1579/K/F.Psi/VI/2026 Perihal Permohonan Izin Penelitian untuk Tesis. Diharapkan dapat diberikan pengambilan data kepada :

Nama	: Alicia Charisma Adiguna Sutjipto
Pekerjaan	: Mahasiswa Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
Tema Penelitian	: Hubungan antara Burnout dengan Turnover Intention pada Karyawan di instansi X : Job Satisfaction sebagai Variabel Moderator
Penanggung Jawab	: Diah Sofiah, M.Si., Psikolog

Demikian atas bantuannya, disampaikan terima kasih.

Surat ini Ditandatangani Elektronik Oleh :
SEKRETARIS,

TRIO WAHYU BOWO, Amd. LLAJ. SE, MM
Pembina Tingkat I / IV/b
NIP. 196901131993011002

Balai Besar Sertifikasi Elektronik
- Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan BSrE
- UU ITE No 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1
"Informasi Elektronik dan/atau Dokumen Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah"

HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI INSTANS SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

ORIGINALITY REPORT

8%	7%	8%	5%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	
2	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	
3	journal.untar.ac.id Internet Source	
4	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	
5	www.atmajaya.ac.id Internet Source	
6	Clarissa Aurelia Williem, Syawaluddin. "Pengaruh work-life balance terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening", Jurnal Bisnis Mahasiswa 2026 Publication	
7	journal.yrpipku.com Internet Source	
8	Enny Kusrini, Lukman, Dian Novita Siswanti. "Hubungan *Self Compassion* dan Kebersyukuran terhadap *Burnout* pada Guru Sekolah Dasar", Paedagogie, 2026 Publication	
9	Farikhul Muafiq, Aghus Jamaludin Kharis, Aria Mulyapradana. "Dampak Kebijakan Work From Home Terhadap Work-Life Balance, Produktivitas, dan Kepuasan Kerja Karyawan Digital", RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business, 2025 Publication	

Exclude quotes	Off	Exclude matches	< 1%
Exclude bibliography	On		

HUBUNGAN ANTARA BURNOUT DENGAN TURNOVER INTENTION PADA KARYAWAN DI INSTANS SATISFACTION SEBAGAI VARIABEL MODERATOR

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24

PAGE 25

PAGE 26

PAGE 27

PAGE 28

PAGE 29

PAGE 30

PAGE 31

PAGE 32

PAGE 33

PAGE 34

PAGE 35

PAGE 36

PAGE 37

PAGE 38

PAGE 39

PAGE 40

PAGE 41

PAGE 42

PAGE 43

PAGE 44

PAGE 45

PAGE 46

PAGE 47

PAGE 48

PAGE 49

PAGE 50

PAGE 51

PAGE 52

PAGE 53

PAGE 54

PAGE 55

PAGE 56

PAGE 57

PAGE 58

PAGE 59

PAGE 60

PAGE 61

PAGE 62

PAGE 63

PAGE 64

PAGE 65

PAGE 66

PAGE 67

PAGE 68

PAGE 69

PAGE 70

PAGE 71

PAGE 72

PAGE 73

PAGE 74

PAGE 75

PAGE 76

PAGE 77

PAGE 78

PAGE 79

PAGE 80

PAGE 81

PAGE 82

PAGE 83

PAGE 84

PAGE 85

PAGE 86

PAGE 87

PAGE 88

PAGE 89

PAGE 90

PAGE 91

PAGE 92

PAGE 93

PAGE 94

PAGE 95

PAGE 96

PAGE 97

PAGE 98

PAGE 99

PAGE 100

PAGE 101

PAGE 102

PAGE 103

PAGE 104

PAGE 105

PAGE 106

PAGE 107

PAGE 108

PAGE 109

PAGE 110

PAGE 111

PAGE 112

PAGE 113

PAGE 114

PAGE 115

PAGE 116

PAGE 117

PAGE 118

PAGE 119

PAGE 120

PAGE 121

PAGE 122

PAGE 123

PAGE 124

PAGE 125

PAGE 126

PAGE 127

PAGE 128

PAGE 129

PAGE 130

PAGE 131

PAGE 132

PAGE 133

PAGE 134

PAGE 135

PAGE 136

PAGE 137

PAGE 138

PAGE 139

PAGE 140

PAGE 141

PAGE 142

PAGE 143

PAGE 144

PAGE 145

PAGE 146

PAGE 147

PAGE 148

PAGE 149

PAGE 150

PAGE 151

PAGE 152

PAGE 153