Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA
Vol. 6 No. 1 Tahun 2027 Hal 377-391

PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BURNOUT TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN PT. TUNAS ANTARNUSA MUDA

Jesi Lipa, Dwi Hastuti, Yuslim
Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: jesilipa021@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan burnout terhadap turnover intention pada karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda sebanyak 40 orang, dan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus (sampling jenuh). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, dan data yang diperoleh dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention, burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dan secara simultan kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda. Temuan ini memberikan implikasi penting bagi perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi serta mengelola tingkat burnout karyawan guna menekan tingkat turnover intention.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Burnout, Turnover intention.

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan dituntut untuk tidak hanya meningkatkan pendapatan, tetapi juga mengelola struktur biaya secara efisien guna mempertahankan daya saing jangka panjang. Salah satu komponen biaya yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja operasional adalah biaya tenaga kerja. Biaya ini tidak terbatas pada gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan, serta potensi kehilangan produktivitas akibat pergantian karyawan. Dari perspektif ekonomi bisnis, ketidakefisienan dalam pengelolaan tenaga kerja dapat menurunkan efisiensi operasional dan berdampak negatif pada kinerja perusahaan secara keseluruhan (Kuhn & Yu, 2021).

PT. Tunas Antarnusa Muda merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman yang sangat bergantung pada stabilitas dan keberlanjutan sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas operasionalnya. Salah satu permasalahan

yang perlu mendapat perhatian serius adalah *turnover*, yaitu kecenderungan atau keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan manajemen HRD PT. Tunas Antarnusa Muda, diperoleh informasi bahwa salah satu alasan utama karyawan memilih untuk mengundurkan diri dari perusahaan adalah ketidaknyamanan dalam bekerja. Ketidaknyamanan tersebut disebabkan oleh jam kerja yang padat dan relatif panjang, beban kerja yang cukup berat, serta adanya sistem perhitungan kerja yang dinilai merugikan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah peneliti lakukan terhadap HRD PT. Tunas Antarnusa Muda peningkatan *turnover* dari tahun 2023 hingga 2025 juga menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan, karena tingginya tingkat *turnover* dapat mempengaruhi perilaku kerja karyawan yang masih bertahan, seperti menurunnya motivasi, komitmen, dan produktivitas kerja, serta terganggunya kelancaran pekerjaan akibat adanya pergantian karyawan yang terus-menerus. Kondisi ini dapat berdampak pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan karena perusahaan harus beradaptasi kembali dengan karyawan baru dan kehilangan karyawan yang telah memiliki pengalaman dan pemahaman terhadap pekerjaan. Berikut data kinerja karyawan PT. Tunas Antarnuas Muda :

Tabel 1 Data Kinerja PT. Tunas Antarnusa Muda

Nilai	Kriteria	Tahun					
		2023		2024		2025	
		Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
> 8,5	Sangat Baik	18	39,13	15	36,6	13	32,5
6,8 - 8,4	Baik	15	32,6	12	29,3	9	22,5
5,2 - 6,7	Sedang	10	21,7	9	22	8	20
3,6 - 5,1	Kurang Baik	2	4,4	3	7,3	6	15
< 3,5	Tidak Baik	1	2,17	2	4,8	4	10
Jumlah Karyawan		46	100%	41	100%	40	100%

Sumber : HRD PT. Tunas Antarnusa Muda (2026)

Berdasarkan data kinerja karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda tahun 2023–2025, terlihat adanya kecenderungan penurunan kinerja secara bertahap. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya persentase karyawan pada kategori sangat baik dan baik setiap tahunnya. Selain itu, kategori sedang juga relatif tidak mengalami peningkatan yang signifikan. Tingginya *turnover* dapat mempengaruhi perilaku kerja, stabilitas tim, serta produktivitas karyawan, sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan efektivitas operasional perusahaan.

Turnover intention didefinisikan sebagai keinginan seseorang untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela maupun tidak sukarela. Dalam perspektif bisnis, *turnover intention* penting menjadi perhatian. *Turnover intention* yang tinggi akan mengganggu efektifitas karena perusahaan kehilangan karyawan potensial dan perlu melatih karyawan yang baru. Upaya awal yang dapat dilakukan untuk mengantisipasi atau mengurangi tingkat *turnover intention* adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya Dengan memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi tingkat *turnover intention*, perusahaan dapat mengambil strategi

terbaik untuk mempertahankan sumber daya manusianya (Wahyuningsih & Salsabela, 2025).

Kepuasan kerja yang merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau perasaan yang positif tentang pekerjaan seseorang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman dari kerjanya (Derrick, 2022). Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan sikap, perasaan, perilaku seseorang terhadap faktor-faktor pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya, serta interaksi individu di luar pekerjaannya (Widyaningrum & Sari, 2026).

Komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut (Naditya & Meliala, 2025). Namun dalam kenyataannya karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda belum mencerminkan komitmen yang tinggi terhadap organisasi yang dimana banyak karyawan yang datang terlambat bekerja serta masih adanya karyawan yang belum patuh terhadap aturan yang ada di perusahaan ini seperti halnya pelanggaran dalam berpakaian. Selain itu adanya indikasi lain dimana kurangnya loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Hal ini dikarenakan kurangnya apresiasi dari perusahaan kepada karyawan sehingga pekerja lebih rela keluar dari organisasi dan mencari organisasi yang lebih baik.

Selain kepuasan kerja dan komitmen organisasi, *burnout* merupakan faktor *turnover intention*. *Burnout* adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja berlebih. *Burnout* menurunkan motivasi dan kemampuan kerja secara signifikan. Akibatnya, individu kesulitan menjalankan peran profesional dengan optimal (Khairdiyanto & Dudija, 2025). Hubungan antara *burnout* dan pekerjaan sangat erat karena *burnout* sering muncul sebagai respons terhadap tekanan dan tuntutan yang berlebihan dalam lingkungan pekerjaan. Memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan (*turnover intention*), merupakan fenomena psikologis yang mencerminkan keinginan seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi tempatnya bekerja (Hida *et al.*, 2025).

Burnout pada karyawan PT Tunas Antarnusa Muda tergolong lumayan tinggi, yang tercermin dari adanya kelelahan fisik dan emosional akibat beban kerja yang cukup besar, tuntutan pekerjaan yang tinggi, serta tekanan dalam pencapaian target kerja. Kondisi tersebut menyebabkan menurunnya semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja, munculnya kejenuhan, serta berkurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. *Burnout* yang relatif tinggi ini berpotensi memengaruhi sikap kerja karyawan, seperti menurunnya motivasi dan kinerja, serta dapat meningkatkan *turnover intention* apabila tidak ditangani dengan baik oleh perusahaan.

KAJIAN PUSTAKA

Turnover Intention

Turnover intention adalah niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan, niat berpindah ke perusahaan lain (Hernanda *et al*., 2025). Menurut Wahyudi *et al* (2024) *Turnover intention* karyawan adalah sesuatu yang penting dan difokuskan sebuah perusahaan, dimana dengan SDM yang baik akan menghasilkan pekerja yang baik. Menurut Mobley (2017) Indikator pengukuran *turnover intention* terdiri atas: (1) Memikirkan untuk keluar (*Thinking of Quitting)* (2) Pencarian alternatif pekerjaan (*Intention to search for alternatives*) (3) Niat untuk keluar (*Intention to quit*).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefiniskan sebagai respon emosional yang muncul terhadap pekerjaan yang dilakukan (Dewi *et al*., 2025). Kepuasan kerja ialah sikap umum terhadap pekerjaaan karyawan maupun perorangan yang menunjukan perbedaan antara jumlah prestasi/penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Kuncorowati & Supardin, 2023). Menurut Afandi (2018:82) adapun indikator-indikator kepuasan kerja meliputi antara lain: (1) Pekerjaan (2) Upah (3) Promosi (4) Pengawas
dan (5) Rekan Kerja.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi bisa diartikan selaku bagian ikatan pribadi pegawai memandang dirinya sendiri dalam profesinya pekerjaannya dalam instansi/lembaga khusus tentunya (Rafiudin *et al*., 2025). Menurut Kaiyeli & Posi (2025) komitmen organisasi adalah merujuk kepada tahap seseorang pekerja menghubungkaitkan diri mereka dengan organisasinya. Pekerja yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan melihat organisasi sebagai bagian yang penting dalam kehidupannya. Komitmen organisasi merujuk pada keadaan di mana karyawan mendukung organisasi dan tujuannya, serta berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaan mereka dalam organisasi tersebut (Hartono *et al*., 2025). Adapun indikator pada komitmen organisasi menurut Robbins & Judge (2022:101) indikator pada komitmen organisasi antara lain : (1) Komitmen Afektif atau *affective commitment* (2) Komitmen Berkelanjutan atau *continuance commitment* dan (3) Komitmen Normatif atau *normative commitment*.

Burnout

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional akibat tekanan kerja berlebih. *Burnout* menurunkan motivasi dan kemampuan kerja secara signifikan. Akibatnya, individu kesulitan menjalankan peran profesional dengan optimal (Khairdiyanto & Dudija, 2025). *Burnout* adalah kondisi stres kronis yang terkait dengan pekerjaan, yang ditandai oleh perasaan kelelahan, ketidakmampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, perasaan putus asa, serta perasaan tidak kompeten (Hida *et al*., 2025). Menurut (Baron & Greenberg, 2008 dalam Yusnita *et al* (2022), ada beberapa indikator *burnout*. Beberapa indikator tersebut kemudian dikelompokkan ke dalam empat dimensi *burnout*, yaitu: (1) *Physical Exhaustion* (Kelelahan fisik) (2) *Emotional Exhaustion* (Kelelahan emosional) (3) *Mental*

Exhaustion (Kelelahan mental) (4) *Low of Personal Accomplishment* (Rendahnya prestasi diri).

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan burnout terhadap turnover intention karyawan pada PT. Tunas Antarnusa Muda.Penelitian dilaksanakan di PT. Tunas Antarnusa Muda pada tahun penelitian sesuai dengan periode penyusunan skripsi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda yang berjumlah 40 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), sehingga seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, data terlebih dahulu diuji menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis, yang terdiri atas uji parsial (uji t) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap turnover intention, uji simultan (uji F) untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan burnout secara bersama-sama terhadap turnover intention, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi turnover intention karyawan pada PT. Tunas Antarnusa Muda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Analisis Deskriptif

Gambaran mengenai variabel-variabel penelitian yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, *burnout* dan *turnover intention* dapat disajikan dalam tabel deskriptif yang menunjukkan angka minimum, maksimum, *mean* dan standar deviasi. Hasil penelitian analisis statistik deskriptif dapat dilihat dalam tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepuasan Kerja	40	18.00	50.00	29.7000	10.41252
Komitmen Organisasi	40	10.00	30.00	18.1500	7.01847
Burnout	40	15.00	40.00	29.7500	8.09796
Turnover intention	40	13.00	30.00	23.3500	6.18331
Valid N (listwise)	40				

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa N atau jumlah data setiap variabel yang valid berjumlah 40 responden. Pada variabel Kepuasan Kerja (X1) diketahui nilai minimum sebesar 18,00 dan nilai maksimum sebesar 50,00, dengan nilai mean sebesar 29,7000 serta standar deviasi sebesar 10.41252. Hal ini menunjukkan bahwa nilai mean lebih besar dari standar deviasi, sehingga

penyimpangan data yang terjadi relatif rendah dan penyebaran data dapat dikatakan cukup merata.

Variabel Komitmen Organisasi (X2) dari 40 sampel diketahui memiliki nilai minimum sebesar 10.00 dan nilai maksimum sebesar 30,00, dengan nilai mean sebesar 18,1500 serta standar deviasi sebesar 7,01847. Karena nilai mean lebih besar dari standar deviasi, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat variasi data tidak terlalu tinggi dan penyebaran data tergolong merata.

Selanjutnya, variabel *Burnout* (X3) memiliki nilai minimum sebesar 11,00 dan maksimum sebesar 30,00, dengan nilai mean sebesar 22,2500 serta standar deviasi sebesar 6,0065. Nilai mean yang lebih besar dibandingkan standar deviasi menunjukkan bahwa penyimpangan data relatif kecil dan distribusi data cukup baik.

Pada variabel *Turnover intention* (Y) diketahui nilai minimum sebesar 13,00 dan nilai maksimum sebesar 30.00, dengan nilai mean sebesar 23,3500 serta standar deviasi sebesar 6,18331. Karena nilai mean lebih besar dari standar deviasi, maka dapat diartikan bahwa tingkat penyebaran data rendah dan data cenderung merata. Secara keseluruhan, hasil uji statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai rata-rata yang lebih besar dibandingkan standar deviasi, sehingga dapat dikatakan bahwa variasi data relatif kecil dan distribusi jawaban responden cukup stabil.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov (*Test of Normality Kolmogorov-Smirnov*). Pengambilan keputusan pada uji normalitas ini didasarkan pada nilai signifikansi (Asymp. Sig.), yaitu apabila nilai signifikansi > 0,05 maka data dinyatakan berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi ≤ 0,05 maka data dinyatakan tidak berdistribusi normal.

Tabel 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31146977
Most Extreme Differences	Absolute	.098
	Positive	.077
	Negative	-.098
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Dapat dilihat pada tabel 6, diketahui bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) p-value

lebih besar dari 0,05 yaitu 0,200 > 0,05. Pada tabel tersebut digunakan nilai dari Asymp Sig. (2 *tailed*) untuk dibandingkan dengan nilai ketetapan (α = 0,05). Dari nilai Asymp, Sig (2 *Tailed*) sebesar 0,200 dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan pada penelitian untuk regresi sederhana ini berdistribusi normal. Sehingga data ini dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat diketahui dari nilai *tolerance* dan nilai variance inflation factor (VIF). Sehingga apabila nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini disajikan sebagai berikut:

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepuasan Kerja	.182	6.165
	Komitmen Organisasi	.293	3.746
	Burnout	.193	5.179
a. Dependent Variable: *Turnover intention*			

Sumber : Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 7, variabel Kepuasan Kerja (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,182 (>0,10) dan VIF sebesar 6,165 (<10). Variabel Komitmen Organisasi (X2) memiliki nilai tolerance sebesar 0,293 (>0,10) dan VIF sebesar 3,746 (<10), sedangkan variabel Burnout (X3) memiliki nilai tolerance sebesar 0,193 (>0,10) dan VIF sebesar 5,179 (<10). Dengan demikian, seluruh variabel independen memenuhi kriteria uji multikolinearitas, sehingga model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Uji Heterokedasitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan terhadap pengamtan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas (Ghozali, 2018). Dalam uji ini terdapat ketentuan bahwa jika hasilnya sig > 0,05 menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala Heteroskedastisitas

Tabel 8 Hasil Uji Heterokedasitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.500	1.691		-.296	.769
	Kepuasan Kerja	.022	.046	.287	.485	.631
	Komitmen Organisasi	-.011	.059	-.100	-.192	.849
	Burnout	.036	.033	.366	1.099	.279
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Dari Tabel 8 dapat dilihat nilai signifikansi (Sig.) pada variabel Kepuasan Kerja

sebesar 0,631 menunjukkan bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05). Variabel Komitmen Organisasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,849 dan variabel *Burnout* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,279, dimana kedua nilai tersebut juga lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti bahwa seluruh variabel independen pada persamaan regresi di atas aman dari gejala heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini merupakan model yang baik karena tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan atau pengaruh antar variabel bebas yang lebih dari satu dengan variabel terikat. Sebelum dilakukan uji hipotesis mengeai signifikasi antara hubungan variabel bebas dan variabel terikat, terlebih dahulu harus diketahui apakah model memiliki hubungan yang linier. Maka hasil yang didapat dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.654	2.837		10.451	.000
	Kepuasan Kerja	-.197	.076	-.332	-2.579	.014
	Komitmen Organisasi	-.363	.100	-.412	-3.640	.001
	Burnout	.206	.055	.270	3.731	.001
a. Dependent Variable: *Turnover intention*						

Sumber : Data diolah Peneliti, 2026

Berdasalkan tabel hasil uji regresi linier di atas, diketahui bahwa nilai konstanta (α) adalah sebesar 29,654, kepuasan kerja adalah sebesar -0,197, komitmen organisasi sebesar -0,363 dan *burnout* adalah sebesar 0,206, maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

Y = a + β1X1 + β2X2 + β3X3 + e

Y = 29,654 – 0,197X1 - 0,363X2 + 0,206X3 + e

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2018), Uji R2 (koefisien determinasi) digunakan untuk menguji seberapa besarnya pengaruh variabel independent (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *burnout*) terhadap variabel variabel dependen (*turnover intention*). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Pengolahan data dengan program SPSS 26, dapat memberikan hasil sebagai berikut :

Tabel 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.977[a]	.955	.949	1.36502
a. Predictors: (Constant), *Burnout*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja				

Sumber : Data primer diolah, 2026

Dari tabel 10 di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji koefisien determinasi

menunjukkan nilai *adjust R square* sebesar 0,955 atau 95,5%. Hal ini berarti nilai 95,5% dari variabel *turnover intention* PT. Tunas Antarnusa Muda dapat dijelaskan oleh variabel Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *burnout* sedangkan sisanya yaitu sebesar nilai 4,5% *turnover intention* PT. Tunas Antarnusa Muda dipengaruhi oleh variabel - variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya tetap atau tidak berubah. Hasil dari uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.18 berikut :

Tabel 11 Hasil Uji T

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.654	2.837		10.451	.000
	Kepuasan Kerja	-.197	.076	-.332	-2.579	.014
	Komitmen Organisasi	-.363	.100	-.412	-3.640	.001
	Burnout	.206	.055	.270	3.731	.001
a. Dependent Variable: *Turnover intention*						

Sumber : Data primer diolah, 2026

Nilai T_{tabe}l dapat dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 5%. dengan T_{tabel} = t (a/2 ; n-k-1) . Dimana k = jumlah variabel (bebas + terikat) dan n = jumlah observasi/sampel pembentuk regresi. Jadi, = 40 – 4 – 1 = 35. Hasil diperoleh untuk t_{tabel} sebesar 2,030. Hasil analisis tersebut dapat diinterprestasikan sebagai berikut :

1. Pengujian Hipotesis 1
   Uji hipotesis Kepuasan Kerja (X1) terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda. Hasil pengujian mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,579 > 2,030). Dengan signifikansi sebesar 0,014 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H1 diterima**, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa “Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Dimana semakin tinggi kepuasan kerja maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah, begitu.
2. Pengujian Hipotesis 2
   Uji hipotesis Komitmen Organisasi (X2) terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda. Hasil pengujian mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *turnover intention* diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-3,640 > 2,030). Dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 maka Ho diterima Ha ditolak. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H2 diterima,** artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa penelitian ini menyatakan bahwa “Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*”. Dimana semakin tinggi komitmen organisasi maka *turnover intention* karyawan akan semakin rendah, begitu sebaliknya.

3. Pengujian Hipotesis 3
   Uji hipotesis *Burnout* (X3) terhadap *Turnover intention* (Y) pada karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda. Hasil pengujian mengenai pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t_{hitung} > t_{tabel} (3,731 > 2,030). Dengan signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima. Sehingga dapat dibuktikan bahwa **H3 diterima**, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa "*Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*". Dimana semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention* karyawan, begitu sebaliknya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan. Uji F dilakukan dengan melakukan perbandingan nilai Fhitung dengan Ftabel dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari 5%. Jika nilai F_{hitung} lebih besar daripada $F_{tabel.}$ Maka, dapat diperoleh H_0 ditolak dan H_3 diterima, maka berarti adanya pengaruh secara bersama-sama antara Kepuasan Kerja (X1) dan Stres kerja (X2) terhadap *turnover intention* (Y). Hasil Uji F dapat dilihat di tabel 12 :

Tabel 12 Hasil Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	**Sig.**
1	Regression	1424.022	3	474.674	254.751	**.000[b]**
	Residual	67.078	36	1.863		
	Total	1491.100	39			

a. Dependent Variable: *Turnover intention*

b. Predictors: (Constant), *Burnout*, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja

Sumber : Data primer diolah, 2026

Dapat dilihat dari tabel diatas, hasil uji F diatas memiliki nilai F-hitung sebesar 254,751 dan nilai Sig sebesar 0,000. F-tabel yang digunakan dengan level signifikansi 0,05, *degree of freedom* (df) untuk df1 = 4-1 = 3, df2 = 40 - 4 = 36. Maka dari itu dapat diketahui hasilnya F-hitung (254,751) > F-tabel (2,87) dan Sig 0,000 < 0,05. Sehingga Dapat dibuktikan bahwa **H4 diterima**, artinya hipotesis penelitian ini menyatakan bahwa "variabel Kepuasan Kerja (X1), Komitmen Organisasi (X2), dan *Burnout* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap *Turnover intention* (Y)".

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian mengenai kepuasan kerja terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -2,579 dengan nilai signifikansi sebesar 0,014 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja terhadap *turnover intention* berpengaruh negatif dan signifikan. Hal ini berarti bahwa pernyataan **H1 diterima**.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rijasawitri dan Suana (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Mustika *et al* (2025) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk keluar dari

perusahaan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Jaya dan Widiastini (2021) turut memperkuat hasil penelitian ini, yaitu kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* karyawan.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda telah memberikan pengaruh terhadap rendahnya *turnover intention* karyawan. Kepuasan kerja yang tercermin dari hubungan kerja yang baik, kenyamanan lingkungan kerja, serta adanya dukungan dari atasan dan rekan kerja mampu membuat karyawan merasa lebih nyaman dan bertahan di perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan kesempatan pengembangan karier, serta membangun hubungan kerja yang harmonis agar *turnover intention* karyawan dapat diminimalkan.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian mengenai komitmen organisasi dan *turnover intention* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -3,640 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa pernyataan **H2 diterima.**

Hal ini menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover*). Hasil dari pengujian tersebut dapat diartikan bahwa komitmen organisasi yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan membuat karyawan merasa memiliki keterikatan dan loyalitas terhadap perusahaan sehingga keinginan untuk berpindah kerja menjadi rendah. Dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan cenderung bertahan dan tetap memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Tingkat komitmen organisasi karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda diketahui masih berada dalam kategori sedang, sehingga perusahaan perlu meningkatkan keterikatan dan loyalitas karyawan agar *turnover intention* dapat ditekan.

Hasil pengujian hipotesis kedua ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Siddiq (2025) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rohendra dan Fahlevi (2025) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki karyawan maka semakin rendah *turnover intention* karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan melalui berbagai upaya, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan, membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, serta memberikan kesempatan pengembangan karier yang jelas. Selain itu, perusahaan juga perlu menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi agar karyawan merasa dihargai dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover intention*

Hasil pengujian mengenai *burnout* terhadap *turnover intention* diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,731 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *burnout* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *tunover intention*. Hal ini berarti bahwa pernyataan **H3 diterima.** Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami karyawan maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk berpindah kerja (*turnover*). Hasil dari pengujian tersebut dapat diartikan bahwa kondisi kelelahan kerja yang dirasakan karyawan menyebabkan menurunnya kenyamanan dan semangat dalam bekerja sehingga memunculkan keinginan untuk meninggalkan perusahaan.

Hasil pengujian hipotesis ketiga ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang juga mendukung adanya hubungan signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Iswanto dan Setyaningrum (2025) menyatakan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yosiana dan Suci (2022) juga menunjukkan bahwa semakin tinggi *burnout* yang dialami karyawan maka semakin tinggi *turnover intention* karyawan. Perusahaan dapat mengurangi tingkat *burnout* karyawan melalui berbagai upaya, seperti mengatur beban kerja secara proporsional, memberikan waktu istirahat yang cukup, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta memberikan dukungan dan perhatian terhadap kondisi fisik maupun mental karyawan. Selain itu, perusahaan juga perlu meningkatkan komunikasi dan hubungan kerja yang baik agar karyawan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja sehingga tingkat *turnover intention* dapat ditekan.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Burnout* berpengaruh terhadap *Turnover intention*

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan terhadap 40 responden, didapatkan hasil uji F dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau 254.751 > 2,87 dan dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini berarti bahwa pernyataan **H4 diterima.** Hal ini didukung dengan tingginya nilai R *square* yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,955 yang menunjukkan bahwa persentase kontribusi pengaruh variabel independen (kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *burnout*) terhadap variabel dependen (*turnover intention*) sebesar 95,5%, sedangkan sisanya sebesar 4,5% dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil pengujian hipotesis keempat ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kuntoro dan Atmoko (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Ariawan *et al* (2023) juga menunjukkan bahwa *burnout, job satisfaction,* dan *organizational commitment* secara

bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention* karyawan. Artinya, pengaruh ketiga variabel tersebut bukan terjadi secara kebetulan, melainkan terdapat hubungan yang nyata terhadap munculnya *turnover intention* pada karyawan.

Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *burnout* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka keinginan untuk keluar dari perusahaan akan menurun. Sebaliknya, apabila karyawan mengalami *burnout* yang tinggi, maka *turnover intention* akan meningkat meskipun terdapat kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam diri karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, meningkatkan loyalitas karyawan, serta mengelola tingkat *burnout* secara tepat agar *turnover intention* dapat ditekan. Dengan adanya kepuasan kerja yang baik, komitmen organisasi yang tinggi, serta *burnout* yang rendah, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, loyal, dan termotivasi untuk tetap bertahan di perusahaan

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Tunas Antarnusa Muda, dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin rendah tingkat turnover intention karyawan.
3. *Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Semakin tinggi tingkat burnout yang dialami karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
4. Kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang tinggi mampu menurunkan turnover intention, sedangkan burnout yang tinggi dapat meningkatkannya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. PT. Tunas Antarnusa Muda diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan penghargaan atas kinerja, serta menyediakan kesempatan pengembangan karier agar loyalitas karyawan meningkat dan turnover intention dapat diminimalkan.

2. Perusahaan perlu memperkuat komitmen organisasi dengan membangun komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, menciptakan hubungan kerja yang harmonis, serta menumbuhkan rasa memiliki terhadap perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk tetap bertahan dalam organisasi.
3. Perusahaan diharapkan mampu mengelola tingkat burnout karyawan dengan mengatur beban kerja secara proporsional, memberikan waktu istirahat yang cukup, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi karyawan.
4. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi **turnover intention**, seperti lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, budaya organisasi, atau *work-life balance*. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda dengan menggunakan metode kualitatif atau *mixed methods* agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.

Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, *2*(01), 89–98. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71

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. *JEMS (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, *9*(5), 2016–2020.

Astuti, F. D., & Siddiq, A. M. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi , dan Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Len Industri (Persero). *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi Dan Keuangan*, *6*(3), 1–14.

Derrick. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *6*(1).

Dewi, N. L. P. D. R., Hardika, I. R., & Levy, Y. (2025). Hubungan Kepuasan Kerja dengan Turnover Intention Karyawan di PT . X. *Jurnal Psikologi Mandala*, *09*(1), 1–8.

Hartono, D., Dewi, R. S., Santoso, A., & Wahdi, N. (2025). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *Indonesian Journal for the Economics, Managemen and Technology*, *9*(3), 1036–1041.

Hernanda, B. Y., Prawitowati, T., & Yulianti, E. (2025). Dampak Pengalaman Karyawan terhadap Intensi Turnover melalui Keterikatan dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Business and Banking*, *14*(2), 253–272.

Hida, V. Y., Fanggidae, R. P. C., Riwu, Y. F., & Putu, N. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan Toko Roti Borneo Bakery Kubang. *Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, *6*(2), 593–607.

Indah, G., Elisabet, N. G., Setyanto, E., & Haliawan, P. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Kewirausahaan, Akuntansi Dan Manajemen Tri Bisnis*, *5*(1), 14–28. https://doi.org/10.59806/tribisnis.v5i1.271

Iswanto, B., & Setyaningrum, R. P. (2025). The Effect of Burnout on Turnover Intention With Work-Life Balance as a Mediating Variable. *Jurnal Manajemen Bisnis*, *12*(2), 192–200.

Jaya, I. M. W. K., & Widiastini, N. M. A. (2021). Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *3*(1), 81–86.

Kaiyeli, N., & Posi, S. H. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *4*(2), 354–365.

Khairdiyanto, K. F., & Dudija, N. (2025). Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention Melalui Burnout Pada Karyawan Generasi Z. *E-Proceeding of Management*, *12*(5), 5324–5333.

Kuhn, P., & Yu, L. (2021). How Costly Is Turnover? Evidence from Retail. *Journal of Labour Economics*, *39*(2). https://doi.org/https://doi.org/10.1086/710359

Kuncorowati, H., & Supardin, L. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Edunomika*, *8*(1), 1–23.

Kuntoro, P. D., & Atmoko, A. W. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Burnout terhadap Turnover Intention. *JIIP*, *8*(8), 2.

Mazaya, R. F., & Rakhman, S. (2025). Turnover Intention Sebagai Inefiesiensi Biaya Tenaga Kerja : Perspektif Ekonomi Bisnis. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, *3*(2), 257–264.

Mobley, W. H. (2017). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Alih Bahasa : Nurul Imam*. PT Pustaka Binaman Pressindo.

Mulyani, T., & Komalasari, S. (2024). Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan PT . Kalimas Kharisma. *Jurnal Al Husna*, *5*(1), 16–27. https://doi.org/10.18592/jah.v5i1.6745

Mustika, A. D., Hinggo, H. T., & Zaki, H. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Gen Z. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(2), 4622–4631.

Naditya, S. P., & Meliala, A. (2025). Peran Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Pelatihan dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan di Instalasi Gizi RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. *Jurnal Para*, *5*(2).

Palahudin, & Agustiono, R. T. (2023). Turnover Karyawan pada PT. Lingguntera. *Karimah Tauhid*, *2*(5), 1532–1543.

Rafiudin, A., Hermawan, B., Yulia, L., Miftahil, & Ukhrowiyah. (2025). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Knowledge Sharing Melalui Pengembangan Karir Dan Karakteristik Pekerjaan Sebagai Corresponding Author : *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *4*(2).

Rijasawitri, D. P., & Suana, I. W. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja non Fisik terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen*, *9*(2), 466–486.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson Education.

Rohendra, T., & Fahlevi, R. (2025). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Turnover Intention in Gen Z Employees on PT . SK. *Jurnal Wacana Ekonomi*, *24*(2).

Septianna, A., & Ratnasari, S. R. I. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnak Keuangan Dan Bisnis*, *19*(2), 302–324.

Setiyarti, T.-, Widiyastiti, N. M., Trisna Wijayanthi, I. A., & Sundari, P. (2023). Turnover Intention di Antara Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Stres Kerja. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, *15*(2), 98–120. https://doi.org/10.33747/stiesmg.v15i2.608

Wahyudi, I., Nurmalasari, A., Bikorin, B., Akmal, M., & Primartono, R. (2024). Kajian Literatur : Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manuhara : Pusat Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, *2*(2).

Wahyuningsih, S. H., & Salsabela, N. M. (2025). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja dan Terhadap Turnover Intention dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Intervening. *Balance : Jurnal Akuntansi Dan Manajemen*, *4*(1), 290–308.

Widyaningrum, R. D., & Sari, I. (2026). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan PT Danamas Insan Kreasi Andalan Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, *3*(c), 30–39.

Yosiana, S., & Suci, N. M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja dan Burnout serta Dampaknya terhadap Turnover Intention Guru Honorer Sekolah Dasar di Kabupaten Jembrana. *Bisma : Jurnal Manajemen*, *8*(1), 186–195.