

Pengaruh *work stress* dan *job burnout* terhadap *turnover intention*

Dewinta Afni Rahmawati¹, Harry Widyantoro¹

¹Manajemen, Universitas Hayam Wuruk Perbanas Surabaya, Indonesia

*Penulis, e-mail: 2019210300@students.perbanas.ac.id

Abstract

This study aims to examine the effect of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention in Millennial Employees in Surabaya. The sample consisted of 106 respondents using the Slovin formula and had the characteristics of a vulnerable age of 24-39 years and had at least one year of service because the population in the study was unlimited. This sampling technique uses purposive sampling. The type of data used in this study is primary data because it was collected directly from the field by researchers using a questionnaire. Analysis using Structural Equating Modelling (SEM) on Partial Least Square (PLS) and data collection using a hardcopy questionnaire. It is known that the results of this study indicate that Work Stress has no positive and significant effect on Turnover Intention, Work Stress has a positive and significant effect on Job Burnout, Job Burnout has a positive and significant effect on Turnover Intention, Job Burnout has a positive and significant effect on mediating Work Stress and Turnover Intention.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Work Stress, dan Job Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Milenial di Surabaya. Sampel terdiri dari 106 responden dengan menggunakan rumus Slovin dan mempunyai karakteristik rentan usia 24-39 tahun dan minimal memiliki masa kerja selama satu tahun dikarenakan populasi pada penelitian tidak terhingga. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan Purposive Sampling. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer karena dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner. Analisis menggunakan Structural Equating Modelling (SEM) pada Partial Least Square (PLS) dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk hardcopy. Diketahui hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwasanya Work Stress tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover Intention, Work Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap Job Burnout, Job Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, Job Burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi Work Stress dan Turnover Intention.

Kata Kunci: *Work Stress; Job Burnout; Turnover Intention*

How to Cite: Rahmawati, D. A., Harry, W. (2023). Pengaruh work stress dan job burnout terhadap *turnover intention*. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, 12(2), 1-9. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v12i2>



This is an open access article distributed under the Creative Commons 4.0 Attribution License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited. ©2023 by author.

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia (SDM) dianggap memainkan peran yang semakin signifikan dalam mencapai tujuan bisnis, sehingga berbagai pengalaman dan temuan penelitian di bidang SDM dikumpulkan dengan cermat dalam arti manajemen sumber daya manusia. Keberadaan manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi bisnis agar dapat mengelola, mengatur dan menggunakan sumber daya manusia dengan baik agar dapat bekerja secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan bisnis. Karena SDM memengaruhi bagaimana sumber daya lain di dalam organisasi beroperasi, SDM adalah masalah terbesar yang dihadapi perusahaan. Selain itu, sumber daya manusia dapat meningkatkan produksi, efektivitas, dan efisiensi perusahaan. Agar tujuan yang diperlukan dapat tercapai, manajer atau pemimpin harus dapat menentukan pendekatan terbaik untuk memanfaatkan orang-orang saat ini dalam lingkungan bisnisnya. Mengingat peran penting yang dimainkan SDM dalam kemampuan perusahaan untuk “bertahan hidup” dalam lingkungan persaingan bebas yang tidak terbatas, pengelolaan fungsi SDM kini menjadi tugas seluruh organisasi. Pergeseran nomenklatur dari manajemen personalia ke manajemen sumber daya manusia mencerminkan

semakin pentingnya manajemen personalia dan pemahaman yang berkembang bahwa SDM sangat penting untuk kesuksesan perusahaan.

Terdapat beberapa generasi pekerja dalam bisnis saat ini yaitu multigenerasi dengan tradisional, baby boomers, gen Xers, gen Y, dan gen Z yang bekerja berdampingan dalam sebuah organisasi. Gen Yers dikenal sebagai milenial, yang telah memperkenalkan rangkaian etika kerja, harapan, pendekatan dan kebutuhan yang sangat berbeda-beda (Ngotngamwong, 2019:8). Generasi milenial merupakan generasi berbeda dari sebelumnya dalam banyak hal, terutama dalam hal komitmen jangka pendek dan masa tinggal organisasi. Generasi milenial dikenal sebagai generasi dengan tingkat turnover yang tinggi sebagai dampak dari perpindahan pekerjaan, dalam hal ini mengakibatkan kerugian finansial yang signifikan dan frustrasi organisasi (Ngotngamwong, 2019:7). Generasi milenial mempunyai keterampilan atau perspektif baru yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan saat ini yaitu perusahaan dapat berkembang dengan lebih baik dari waktu ke waktu, yang di mana perspektif tersebut tidak dimiliki oleh generasi sebelumnya (Schawbel & Bisharat, 2015) dalam (Ngotngamwong, 2019:7). Karyawan milenial memang gemar dengan teknologi, tanpa disadari juga dapat mengembangkan keingintahuannya. Rasa ingin tahu yang tinggi ini menjadikan karyawan milenial antusias untuk mempelajari hal baru dan memiliki rasa percaya diri dalam menghadapi tantangan atau masalah guna melampiaskan rasa ingin tahunya.

Ketika mencari tantangan dan pengetahuan baru, karyawan milenial tidak ragu untuk beranjak dan ingin terus mempelajari hal baru (Ngotngamwong, 2019:9). Karyawan milenial tidak berniat atau dengan sengaja berpindah pekerjaan, tetapi menginginkan bekerja di sebuah organisasi yang di mana karyawan tersebut merasa dapat berkontribusi dan membuat perbedaan. Menurut Jung et al. (2017) dalam Ngotngamwong (2019:9) ada beberapa alasan yang dapat mempengaruhi niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaan yaitu lingkungan kerja, tekanan teman sebaya atau rekan kerja, sistem penghargaan dan budaya organisasi. Generasi milenial telah memulai gaya kepemimpinan terbaru yang di mana para pemimpin perusahaan tidak memerintah, melainkan mengarahkan karyawannya dengan demikian berjuang menjadi kepemimpinan yang inklusif menjadi lawan dari kepemimpinan yang otoriter (Folarin, 2021) dalam (Easton & Steyn, 2022:3). Generasi milenial memilih untuk tidak bekerja di bawah gaya kepemimpinan dengan arahan yang sangat otokratis karena generasi Y tersebut sangat menghargai pemberdayaan dan membutuhkan kesempatan dan dorongan untuk membuat keputusan sendiri (Maier et al., 2015) dalam (Easton & Steyn, 2022:3). Selain itu generasi Y juga menganut etika profesi di tempat kerja dan memiliki gaya kepemimpinan transparan yang dinamis (Akmalputri et al., 2017) dalam (Easton & Steyn, 2022:3).

Turnover Intention merupakan keinginan bahwa seseorang akan meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu singkat (Varghese & Kumar, 2019) dalam (Salama et al. 2022:4). Dengan kata lain adalah niat karyawan untuk mengubah atau berpindah dari pekerjaan. *Turnover Intention* dapat dikatakan sebagai keinginan yang disengaja oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan (Kamal et al., 2020:198). Tingkat turnover yang tinggi dan biaya yang terkait dengan turnover karyawan telah mempengaruhi alasan seorang karyawan berniat untuk berhenti dari perusahaan sejak awal (Hom et al., 2017); (Lee et al., 2017); (Zhang et.al., 2016) dalam (Kamal et al., 2020:198). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Asih dan Zamralita pada tahun 2018 menggambarkan kondisi *Turnover Intention* pada suatu perusahaan, tingkat *Turnover Intention* yang dialami meningkat seiring dengan semakin tingginya tingkat pendidikan. Selain itu, beban kerja dan tekanan yang berat di setiap departemen berdampak besar pada seberapa besar kemungkinan karyawan milenial meninggalkan departemen tersebut (Asih & Zamralita, 2018) dalam (Qonita, 2022: 4).

Pada saat pandemi covid-19, banyak dari karyawan milenial di Surabaya yang mengalami *Work Stress* (stres kerja) karena tidak dapat melakukan pekerjaan di kantor seperti biasanya dan juga pekerjaan yang seharusnya menjadi tugas karyawan A yang sebagai staff senior human resource development (HRD) harus dibantu oleh karyawan B sebagai bawahan dari staff senior HRD tersebut karena pada saat itu perusahaan memberlakukan *work from home* atau kerja di rumah serta banyak perusahaan yang juga melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) secara besar-besaran sehingga banyak dari masyarakat yang mengalami pengangguran. Dalam hal ini tidak diragukan lagi, merebaknya covid-19 telah meningkatkan stres kerja karyawan secara tajam yang pada gilirannya juga mempengaruhi *Turnover Intention* atau niat berpindah pada karyawan (Bautista et al., 2019) dalam (Lai et al., 2022: 1).

Karyawan milenial lebih menyukai atasan yang mengayomi dan peduli terhadap stres kerja dan kelelahan kerja yang dihadapi karyawannya karena karyawan tersebut akan merasa dihargai dan dipedulikan oleh atasannya (Long, 2017) dalam (Easton & Steyn, 2022). Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan bahwa meningkatnya stres kerja (*work stress*) dan kelelahan bekerja (*job burnout*) dapat mempengaruhi niat berpindah (*Turnover Intention*). Stres kerja (*work stress*) merupakan hasil dari ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan lingkungan kerja, di mana tuntutan berlebihan secara teratur dibuat pada karyawan yang tidak sepenuhnya siap untuk menangani situasi tertentu (Dodanwala et al., 2022: 3). Kelelahan bekerja (*job burnout*) merupakan *Job Burnout* merupakan hilangnya semangat, idealisme, energi, perspektif, dan tujuan yang mengakibatkan kelelahan fisik, dan emosional (Gurbuz & Karapinar, 2018) dalam (Budak & Erdal, 2022: 3).

Pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liu et al. (2019) dalam Salama et al. (2022: 4) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Adapun hasil penelitian Liu et al. (2019) dalam Salama et al. (2022: 5) menunjukkan bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap stres kerja, selain itu pada hasil penelitian Rahim & Cosby (2016) dalam Salama et al. (2022: 6) menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara *Job Burnout* dan *Turnover Intention*. Dalam penelitian Putrihadiningrum et al. (2021: 398) menggambarkan milenial di Surabaya yang mengalami *Job Burnout* seringkali tidak percaya bahwa pekerjaannya adalah penyebab utama kelelahan dan stres pada dirinya sendiri.

Namun, kesehatan fisik dan mental seseorang dapat terganggu akibat kelelahan yang berhubungan dengan pekerjaan. Mangkunegara (2013) dalam Arini & Bramayudha (2022: 27) ada banyak faktor yang dapat membuat generasi milenial stres kerja di Surabaya, antara lain merasa kewalahan dengan tanggung jawab dan tidak ada tempat untuk mengadu. dukungan, bekerja di lingkungan yang tidak mendukung, dan memiliki banyak tekanan. Beberapa masalah terbesar adalah sering terjadi ketidaksepakatan kerja, dan karyawan tidak mendapatkan penilaian yang sama dari pemimpinnya seperti karyawan lainnya. Dalam penelitian ini, penulis akan meneliti Pengaruh *Work Stress* dan *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* Karyawan Milenial di Surabaya” berdasarkan uraian yang telah diberikan di atas.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, sesuai dengan tujuan penelitian yaitu bertujuan untuk menguji pengaruh *Work Stress* (X) dan *Job Burnout* (Z) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan milenial di Surabaya. Adapun variabel dan indikator dalam penelitian ini adalah *Work Stress* (Stres kerja) sebagai independen, Variabel dependen *Turnover Intention* dan Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu *Job Burnout* (kelelahan kerja). Untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk penelitian, peneliti menggunakan pendekatan survei atau kuesioner yang dilakukan secara langsung dengan membagikan kuesioner kepada karyawan milenial di Surabaya.

Penelitian ini menggunakan populasi tak terhingga (*infinite population*), atau populasi yang besarnya tidak dapat ditentukan secara pasti, untuk menghitung besar sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari responden tenaga kerja yang masih bekerja sebagai generasi milenial di Surabaya dan berusia antara 24 hingga 39 tahun dan telah bekerja minimal satu tahun per Desember 2022. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini memiliki beberapa kriteria, antara lain: 1.) Responden angkatan kerja yang masih aktif sebagai karyawan milenial di Surabaya dengan rentang usia 24 sampai 39 tahun. 2.) Karyawan milenial di Surabaya yang memiliki masa kerja minimal satu tahun per bulan Desember 2022. Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah purposive sampling.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer karena dikumpulkan langsung dari lapangan oleh peneliti dengan menggunakan kuesioner. Variabel-variabel pengukuran diubah menjadi indikator-indikator, dan indikator-indikator tersebut kemudian dibuat menjadi suatu ukuran untuk membuat instrumen-instrumen yang berbentuk asersi, Confirmatory Factor Analysis (CFA) atau analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menilai validitas kuesioner yang diberikan kepada responden.

Uji validitas konvergen dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan loading factor (korelasi antara skor item/ skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut (Abdillah & Hartono, 2015: 195). Rule of thumb yang digunakan untuk validitas konvergen adalah outer loading > 0.7, communality > 0.5 dan Average Variance Extracted (AVE) > 0.5 (Abdillah & Hartono, 2015: 195). Selain uji validitas, terdapat uji reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi internal alat ukur. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's alpha dan Composite reliability (Abdillah & Hartono, 2015: 196). Jika alat penelitian sudah terbukti dapat diandalkan, yaitu jika nilai koefisien cronbach alpha lebih dari 0,6 maka alat penelitian tersebut dapat dikatakan konsisten (Ghozali, 2013) dalam (I. K. Wijaya, 2018: 2).

Pendekatan distribusi merupakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengumpulkan data dari responden atau pekerja milenial di Surabaya yang memiliki sampel besar dan memenuhi kriteria yang telah ditetapkan. Analisis menggunakan Structural Equating Modelling (SEM) pada Partial Least Square (PLS) dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dalam bentuk hardcopy. Analisis data penelitian ini menggunakan teknik statistik inferensial dengan bantuan software Smart PLS dan SPSS.

3. Hasil dan Pembahasan

Uji validitas sampel kecil ini telah diolah berdasarkan secara menyeluruh, sehingga menunjukkan bahwa hasil loading factor masing-masing variabel lebih dari 0,5 dan dapat dikatakan valid. Adapun dari beberapa item pernyataan yang tidak valid, Sehingga peneliti menghilangkan beberapa item pernyataan yang dianggap tidak valid dan item yang tidak valid tersebut tidak dimasukkan dalam item pernyataan pada sampel besar. Berdasarkan nilai *R-Square* yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa 53,3% variabel *Job Burnout* (Z) dapat dipengaruhi variabel *Work Stress* (X). Berikutnya nilai *R-Square Turnover Intention* (Y) sebesar

0,513 menunjukkan variabel *Turnover Intention* (Y) dipengaruhi oleh variabel *Work Stress* (X), dan *Job Burnout* (Z) sebesar 51,3%. Pada nilai *F-Square* 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat disimpulkan bahwa model kecil, menengah dan besar. Namun dari hasil nilai *F-Square* menunjukkan bahwa variabel *Work Stress* (X) mengukur variabel *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai 0.007 yang artinya tidak berpengaruh. Kemudian variabel *Work Stress* (X) mengukur variabel *Job Burnout* (Z) memiliki nilai 1.142 artinya memiliki pengaruh yang besar. Berikutnya variabel *Job Burnout* mengukur variabel *Turnover Intention* memiliki nilai 0.409 yang artinya memiliki pengaruh besar.

Pada nilai *Stone Geisser Q²* adalah validasi model untuk menguji model lainnya. Pengukuran ini merupakan indikator dari tingkat prediksi atau relevansi model. Nilai *Q²* lebih dari nol (>0) dari variabel endogen yang menyatakan kemampuan prediksi yang baik dan hasil nilai dari *Stone Geisser Q²* menunjukkan bahwa *Job Burnout* dan *Turnover Intention* mempunyai nilai yang *Predictive Relevance*. Pada uji kolinearitas ini menggunakan Nilai *Variance Inflated Factor* (VIF), dimana nilai VIF harus <10 atau <5 dan berdasarkan hasil pada hasil uji Kolinieritas menunjukkan bahwasanya setiap variabel pada penelitian ini mempunyai nilai *Variance Inflated Factor* (VIF) lebih kecil dari 5, sehingga dikatakan kolinearitas. Berikut ini merupakan hasil pengujian menggunakan rujukan Model Fit *SmartPLS* dengan kriteria seperti SRMR < 0.08 dan NFI > 0.90. Dikarenakan buku rujukan Ghozali & Hengky Latan yang menjelaskan tidak mensyaratkan kriteria *goodness of fit* maka peneliti menggunakan rujukan Model Fit *SmartPLS* dengan kriteria kecocokan seperti SRMR <0.08 dan NFI >0.90. Berdasarkan hasil analisis model fit menggunakan program *SmartPLS 4.0* menunjukkan bahwa model fit signifikan karena nilai SRMR sebesar 0.070 dimana melebihi kriteria yaitu <0.08, sedangkan nilai NFI sebesar 0.767 dinyatakan tidak signifikan karena kurang dari kriteria yaitu > 0.90.

Analisis statistik deskriptif dalam penelitian ini dilakukan untuk dapat memberikan gambaran tentang hasil penelitian dengan menganalisis jawaban responden terkait dengan item pernyataan yang ada dalam kuesioner pada setiap variabel. Pengukuran variabel yang dimasukkan dalam penelitian ini menggunakan *skala likert*. Dari susunan jawaban responden tersebut, maka evaluasi jawaban responden dari setiap variabel sampel besar dan sampel kecil sebagai berikut: Pada tanggapan responden Sampel Kecil terhadap variabel *Job Burnout* (Z). *Job Burnout* adalah variabel intervening (mediasi) dalam penelitian ini. *Job Burnout* adalah pendapat responden atas suatu gejala yang dialami seperti kelelahan fisik, emosional dan mental melalui interaksi dengan beberapa faktor pribadi dan lingkungan. Variabel *Job Burnout* dalam sampel kecil ini diukur menggunakan 6 item pernyataan yang mengacu pada prestasi kerja menurun, depersonalisasi, dan kelelahan.

Berdasarkan hasil Hasil Tanggapan Responden Sampel Kecil Terhadap Variabel *Job Burnout* diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan terkait dengan variabel *Job Burnout* (Z) pada sampel kecil mempunyai nilai rata-rata 2.20, dalam hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden dalam menjawab pernyataan penelitian ini terkait dengan *Job Burnout* dengan jawaban “Tidak Setuju” dengan interval ($1.81 < X \leq 2.60$). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak dari karyawan milenial di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak setuju dengan item pernyataan terkait dengan prestasi kerja menurun, depersonalisasi, dan kelelahan. Tetapi pada Hasil Tanggapan Responden Sampel Kecil Terhadap Variabel *Job Burnout* terdapat beberapa responden yang juga menjawab sangat tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Turnover Intention adalah variabel dependen (terikat) dalam penelitian ini. *Turnover Intention* adalah pendapat responden atas keinginan yang disengaja untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu singkat. Variabel *Turnover Intention* dalam sampel kecil ini diukur menggunakan 3 item pernyataan yang mengacu pada pilihan alternatif pekerjaan, memikirkan untuk keluar, dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Berdasarkan hasil Hasil Tanggapan Responden Sampel Kecil Terhadap Variabel *Turnover Intention* diatas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan terkait dengan variabel *Turnover Intention* (Y) pada sampel kecil mempunyai nilai rata-rata 2.20, dalam hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden dalam menjawab pernyataan penelitian ini terkait dengan *Turnover Intention* dengan jawaban “Tidak Setuju” dengan interval ($1.81 < X \leq 2.60$). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak dari karyawan milenial di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak setuju dengan item pernyataan terkait dengan pilihan alternatif pekerjaan, memikirkan untuk keluar, dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Tetapi pada Hasil Tanggapan Responden Sampel Kecil Terhadap Variabel *Turnover Intention* diatas terdapat beberapa responden yang juga menjawab sangat tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Work Stress adalah variabel independen (bebas) dalam penelitian ini. *Work Stress* adalah pendapat dari karyawan milenial di Surabaya sebagai responden atas ketidakmampuan dalam mengatasi tekanan pekerjaan dan kondisi pekerjaan yang di mana tuntutan berlebihan dibuat pada karyawan yang tidak siap mengatasi situasi tertentu. Variabel ini diukur menggunakan 14 item pernyataan yang mengacu pada ambiguitas peran (*role ambiguity*), dan konflik peran (*role conflict*). Berdasarkan hasil Hasil Tanggapan Responden Sampel Kecil Terhadap Variabel *Work Stress* dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan terkait dengan variabel *Work Stress* (X) dalam sampel kecil ini mempunyai nilai rata-rata 2.03, dalam hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden dalam menjawab pernyataan penelitian ini terkait dengan *Work Stress* dengan jawaban “Tidak Setuju” dengan interval ($1.00 < X \leq 1.80$). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak dari karyawan

milenial di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak setuju dengan item pernyataan terkait dengan ambiguitas peran (*role ambiguity*), dan konflik peran (*role conflict*). Tetapi pada Hasil Tanggapan Responden Sampel Kecil Terhadap Variabel *Work Stress* terdapat beberapa responden yang juga menjawab sangat tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Berdasarkan Hasil Tanggapan Responden Sampel Besar Terhadap Variabel *Job Burnout*. *Job Burnout* adalah pendapat responden atas suatu gejala yang dialami seperti kelelahan fisik, emosional dan mental melalui interaksi dengan beberapa faktor pribadi dan lingkungan. Variabel *Job Burnout* dalam sampel besar ini diukur menggunakan 4 item pernyataan yang mengacu pada prestasi kerja menurun, depersonalisasi, dan kelelahan. Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan terkait dengan variabel *Job Burnout* (Z) dalam sampel besar ini mempunyai nilai rata-rata 1.82, dalam hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden dalam menjawab pernyataan penelitian ini terkait dengan *Job Burnout* dengan jawaban “Tidak Setuju” dengan interval ($1.81 < X \leq 2.60$). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak dari karyawan milenial di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak setuju dengan item pernyataan terkait dengan prestasi kerja menurun, depersonalisasi, dan kelelahan. Tetapi pada Hasil Tanggapan Responden Sampel Besar Terhadap Variabel *Job Burnout* terdapat beberapa responden yang juga menjawab ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Berdasarkan hasil Hasil Tanggapan Responden Sampel Besar Terhadap Variabel *Turnover Intention*. *Turnover Intention* adalah pendapat responden atas keinginan yang disengaja untuk meninggalkan pekerjaan saat ini dalam waktu singkat. Variabel *Turnover Intention* dalam sampel besar ini diukur menggunakan 2 item pernyataan yang mengacu pada pilihan alternatif pekerjaan, memikirkan untuk keluar, dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Sehingga dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan terkait dengan variabel *Turnover Intention* (Y) dalam sampel besar ini mempunyai nilai rata-rata 1.92, dalam hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden dalam menjawab pernyataan penelitian ini terkait dengan *Turnover Intention* dengan jawaban “Tidak Setuju” dengan interval ($1.81 < X \leq 2.60$). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak dari karyawan milenial di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak setuju dengan item pernyataan terkait dengan pilihan alternatif pekerjaan, memikirkan untuk keluar, dan niat untuk keluar dari pekerjaan. Tetapi pada Hasil Tanggapan Responden Sampel Besar Terhadap Variabel *Turnover Intention* terdapat beberapa responden yang juga menjawab ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Berdasarkan hasil Hasil Tanggapan Responden Sampel Besar Terhadap Variabel *Work Stress* *Work Stress* adalah pendapat dari karyawan milenial di Surabaya sebagai responden atas ketidakmampuan dalam mengatasi tekanan pekerjaan dan kondisi pekerjaan yang di mana tuntutan berlebihan dibuat pada karyawan yang tidak siap mengatasi situasi tertentu. Variabel *Work Stress* dalam sampel besar ini diukur menggunakan 5 item pernyataan yang mengacu pada ambiguitas peran (*role ambiguity*), dan konflik peran (*role conflict*) diketahui bahwa seluruh item pernyataan terkait dengan variabel *Work Stress* (X) dalam sampel besar ini mempunyai nilai rata-rata 1.73, dalam hal ini menunjukkan bahwa seluruh responden dalam menjawab pernyataan penelitian ini terkait dengan *Work Stress* dengan jawaban “Sangat Tidak Setuju” dengan interval ($1.00 < X \leq 1.80$). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak dari karyawan milenial di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini sangat tidak setuju dengan item pernyataan terkait dengan ambiguitas peran (*role ambiguity*), dan konflik peran (*role conflict*). Tetapi pada Hasil Tanggapan Responden Sampel Besar Terhadap Variabel *Work Stress* terdapat beberapa responden yang juga menjawab ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju.

Pengujian Hipotesis pada Pengolahan dan penyajian data dalam penelitian ini menggunakan *software* SPSS versi 16.0 dan *software* SmartPLS versi 4.0.0 dengan kriteria penerimaan dan penolakan yang digunakan: 1.) Ha diterima, jika *p-value* < 0,05. 2.) Ha ditolak, jika *p-value* > 0,05.

Tabel 1. *Path Coefficient dan P Value*

| Hipotesis | Keterangan | Original Sample (O) | T Statistics (O/STDEV) | P-values | Hasil Pengujian |
|-----------|------------|---------------------|----------------------------|----------|-----------------|
| H1 | WS→TI | 0.083 | 0.410 | 0.682 | Ditolak |
| H2 | WS→JB | 0.730 | 5.445 | 0.000 | Diterima |
| H3 | JB→TI | 0.653 | 3.287 | 0.001 | Diterima |

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil dari pengujian dengan analisis sebagai berikut:

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H1 menunjukkan bahwa nilai variabel *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* dengan nilai 0.083 dengan *p-values* sebesar 0.682. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Stress* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial di Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H2 menunjukkan bahwa nilai variabel *Work Stress* terhadap *Job Burnout* dengan nilai 0.730 dengan *p-values* sebesar 0.000. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout* pada Karyawan Milenial di Surabaya. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis H3 menunjukkan bahwa nilai variabel

Job Burnout terhadap *Turnover Intention* dengan nilai 0.653 dengan *p-values* sebesar 0.001. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial di Surabaya.

Perhitungan besarnya pengaruh *Job Burnout* sebagai variabel *intervening* (mediasi) yaitu sebagai berikut:

$$\text{Persamaan Struktural:} \\ Z = \text{PYX} + (\text{PYX} \times \text{PYZ})$$

Pengaruh langsung *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* sebesar 0.083.

$$\begin{aligned} \text{Indirect Effect (IE)} &= \text{PYX} \times \text{PYZ} \\ &= 0.730 \times 0.653 \\ &= 0.477 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Total Effect (TE)} &= \text{PZX} + (\text{PYX} \times \text{PYZ}) \\ &= 0.083 + 0.477 \\ &= 0.560 \end{aligned}$$

Pengolahan data *Indirect Effect* dan *Total Effect* diatas dapat disajikan pada tabel 2 dan 3 berikut ini:

Tabel 2. *Indirect Effect*

| Hipotesis | Keterangan | Original Sample (O) | p-values | Hasil Pengujian |
|-----------|------------|---------------------|----------|-----------------|
| H1 | WS→TI | 0.477 | 0.005 | Diterima |

Tabel 3. *Total Effect*

| Hipotesis | Keterangan | Original Sample (O) | p-values | Hasil Pengujian |
|-----------|------------|---------------------|----------|-----------------|
| H1 | WS→TI | 0.477 | 0.005 | Diterima |
| H2 | WS→JB | 0.730 | 0.000 | Diterima |
| H3 | JB→TI | 0.560 | 0.000 | Diterima |

Pada hasil tabel diatas menunjukkan bahwa *Job Burnout* terbukti sebagai variabel *intervening* dalam hubungan antara *Work Stress* dengan *Turnover Intention*. Dalam hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan *Indirect Effect* yang memiliki nilai 0.477 serta hasil perhitungan *Total Effect Work Stress* terhadap *Turnover Intention* melalui *Job Burnout* sebesar 0.560. Perhitungan pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan total pengaruh hubungan antar variabel tersebut diuji dengan menggunakan metode sobel. Maka dari hasil pengujian diatas dapat dikatakan bahwa nilai koefisien jalur tidak langsung sebesar 0.477 dengan nilai *p-values* sebesar 0.005. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai *p-value* < 0.05. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *Work Stress* dan *Turnover Intention*.

Hasil Pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*, diketahui Dari hasil pengujian yang dilakukan, pada hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan *Work Stress* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention*. Mengenai hal tersebut didukung oleh nilai *original sample* variabel *Work Stress* terhadap *Turnover Intention* dengan nilai 0.083 dengan *p-values* sebesar 0.682. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Stress* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial di Surabaya. Hasil dari penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian jurnal replikasi menurut (Liu et al., 2019) dalam (Salama et al., 2022:4), yang mengemukakan bahwa *Work Stress* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention*. Namun sejalan dengan hasil penelitian Kim et al. (2020) dalam Lai et al. (2022:4), yang mengemukakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

Selanjutnya berdasarkan hasil analisis deskriptif yang menyatakan bahwa seluruh responden dalam menjawab pernyataan penelitian ini terkait dengan *Turnover Intention* dengan jawaban “Tidak Setuju” dengan interval (1.81 < X ≤ 2.60). Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa banyak dari karyawan milenial di Surabaya yang menjadi responden dalam penelitian ini tidak setuju dengan item pernyataan terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Berdasarkan hasil penelitian, *Work Stress* juga terbentuk dari *Turnover Intention* sehingga dapat dikatakan bahwa semakin rendah tingkat *Work Stress* pada karyawan maka semakin rendah pula tingkat *Turnover Intention* karyawan yang timbul dari tanggung jawab, kesesuaian, serta tujuan. Kemudian dari beberapa item pernyataan yang disebar melalui kuesioner, yang memiliki efek paling besar dari variabel *Work*

Stress adalah WS-3 yang menyatakan bahwa ketika tidak dapat menyelesaikan misi pekerjaan direspon sebagai hal yang tidak mempengaruhi *Turnover Intention*. *Turnover Intention* dapat meningkat karena karyawan milenial di Surabaya memiliki beberapa pilihan, yaitu tentang bagaimana para karyawan menentukan pilihan untuk bekerja di perusahaan/pekerjaan lain.

Berdasarkan hasil pengujian Pengaruh *Work Stress* terhadap *Job Burnout* pada hipotesis kedua penelitian ini yang menyatakan *Work Stress* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Job Burnout* diterima kebenarannya. Hal tersebut didukung oleh nilai *original sample* (O) pada variabel *Work Stress* terhadap *Job Burnout* dengan nilai 0.070 dengan *p-values* sebesar 0.000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Job Burnout* karyawan milenial di Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian jurnal Menurut penelitian Liu et al. (2019) dalam Salama et al. (2022:5) *Job Burnout* dan *Work Stress* berkorelasi positif. Dihipotesiskan bahwa *burnout* berkorelasi positif dengan *work stress*. Mengenai *job burnout*, berbagai karyawan menyatakan bahwa *Work Stress* telah mengakibatkan terjadinya *burnout* pada karyawan.

Kemudian dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai *Job Burnout* dengan jawaban “Tidak Setuju” dengan interval ($1.81 < X \leq 2.60$). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini setuju dengan item pernyataan terhadap pekerjaan secara keseluruhan. Artinya hubungan antara *Work Stress* terhadap *Job Burnout* berpengaruh positif pada karyawan milenial di Surabaya, semakin tinggi *Work Stress* maka menyebabkan semakin tingginya *Job Burnout* pada karyawan milenial di Surabaya. *Work Stress* atau stres kerja pada karyawan terjadi karena adanya Harapan, dimana hasil pekerjaan individu karyawan tidak sesuai dengan yang diinginkan perusahaan. Hasil dari ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan lingkungan kerja, di mana tuntutan berlebihan secara teratur dibuat pada karyawan yang tidak sepenuhnya siap untuk menangani situasi tertentu.

Berdasarkan hasil pengujian Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada hipotesis ketiga penelitian ini yang menyatakan *Job Burnout* secara signifikan berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* diterima kebenarannya. Hal tersebut didukung oleh nilai *original sample* (O) pada variabel *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* dengan nilai 0.563 dengan *p-values* 0.001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* karyawan milenial di Surabaya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian jurnal Menurut penelitian Zhang et al. (2021: 1) mengklaim bahwa kelelahan kerja berdampak positif signifikan pada *Turnover Intention*.

Kemudian dari hasil analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa keseluruhan responden dalam menjawab pernyataan dalam penelitian ini mengenai *Job Burnout* dengan jawaban “Tidak Setuju” dengan interval ($1.81 < X \leq 2.60$). Hal ini menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini tidak setuju dengan item pernyataan *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* secara keseluruhan. Artinya hubungan antara *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention* berpengaruh positif pada karyawan milenial di Surabaya, semakin tinggi *Job Burnout* maka menyebabkan semakin tinggi pula *Turnover Intention* pada karyawan milenial di Surabaya. *Job Burnout* pada karyawan milenial di Surabaya terjadi karena Kelelahan, dimana kondisi karyawan milenial di Surabaya yang selalu merasa lelah sehingga malas dalam menjalankan pekerjaan. Dalam hal ini karyawan milenial harus lebih banyak mengontrol standar fisik dan mental selain berusaha lebih keras jika mengalami kesulitan dalam mencapainya. Bagi karyawan, beban kerja mungkin menjadi beban berat yang mengganggu dan dapat membuat karyawan berhenti dari pekerjaannya. Selain itu, beban kerja yang sesuai dapat menginspirasi karyawan untuk terus menerus menguasai keterampilan yang dimiliki.

Berdasarkan hasil pengujian Pengaruh Mediasi *Job Burnout* dalam hubungan *Work Stress* dan *Turnover Intention* pada hipotesis keempat penelitian ini yang menyatakan *Job Burnout* secara signifikan berpengaruh positif dalam memediasi *Work Stress* dan *Turnover Intention* diterima kebenarannya. Hal tersebut didukung nilai *original sample* (O) pada variabel *Job Burnout* dalam memediasi *Work Stress* dan dengan 0.477 dengan *p-values* <0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *Work Stress* dan *Turnover Intention*. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian jurnal Salama et al. (2022: 12) mengatakan bahwa *Job Burnout* memediasi sebagian hubungan antara *Work Stress* dan *Turnover Intention*. *Job Burnout* menjadi salah satu penyebab meningkatnya *Turnover Intention*. *Turnover Intention* karyawan muncul ketika merasakan banyak tekanan kerja dan ketidakpuasan kerja. Terdapat kesejajaran antara *Turnover Intention* dan *Job Burnout* selain dampak yang luar biasa dari kelelahan pada *Turnover Intention*.

Artinya hubungan antara *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *Work Stress* dan *Turnover Intention* karyawan milenial di Surabaya. Kelelahan kerja (*job burnout*) bertindak sebagai mediator dalam hubungan antara *Work Stress* dan *Turnover Intention*. *Job Burnout* terjadi karena Prestasi kerja menurun, dimana rendahnya produktivitas dan efisiensi kerja karyawan milenial di Surabaya yang disebabkan kelelahan fisik, mental dan emosional. Jadi ketika karyawan milenial di Surabaya merasakan kelelahan fisik, mereka cenderung akan mengalami *Work Stress* (stres kerja), serta ketika karyawan milenial di Surabaya

merasakan emosional yang tinggi, karyawan milenial di Surabaya cenderung mempertimbangkan berbagai pilihan diantaranya adalah pertimbangan untuk tetap bekerja atau tidaknya pada perusahaan tersebut. Hal ini tercermin dari indikator *Job Burnout* yaitu menurunnya prestasi kerja, depersonalisasi, dan kelelahan.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil dari penelitian yang sudah dijelaskan dalam bab sebelumnya mengenai variabel *Work Stress*, *Job Burnout* dan *Turnover Intention*. Maka penelitian ini bisa disimpulkan bahwa: Hipotesis pertama menyatakan hipotesis tersebut ditolak karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Stress* tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial di Surabaya. Pada hipotesis kedua atas hipotesis tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Work Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial di Surabaya. Hasil pengujian atas hipotesis ketiga tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel *Job Burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Milenial di Surabaya dan Hasil pengujian atas hipotesis empat tersebut diterima karena berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa *Job Burnout* memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam memediasi *Work Stress* dan *Turnover Intention*.

Daftar Rujukan

- Akmalaputri, A. G., Yuniawan, A., & Djastuti, I. (2017). Gen Y Leader : Qualitative Phenomenology Leadership Studies in PLN Apd Jateng & DIY. *Jurnal Bisnis Strategi*, 26(1), 62–75.
- Arini, A. P., & Bramayudha, A. (2022). Analisis Stres Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Karyawan Mina Wisata Islami Tour and Travel Haji Umrah Surabaya. *Journal of Islamic Management*, 2(1), 212–233.
- Bautista, J. R., Lauria, P. A. S., Contreras, M. C. S., Maranion, M. M. G., Villanueva, H. H., Sumaguingsing, R. C., & Abeleda, R. D. (2019). Specific Stressors Relate to Nurses' Job Satisfaction, Perceived Quality of Care , and *Turnover Intention*. *International Journal of Nursing Practice*, July, 1–10.
- Budak, O., & Erdal, N. (2022). The Mediating Role of Burnout Syndrome in Toxic. *South East European Journal of Economics and Business*, 17(2), 1–13.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., & Yukongdi, V. (2022). Examining Work Role Stressors, Job Satisfaction, Job Stress, and *Turnover Intention* of Sri Lanka's Construction Industry. *International Journal of Construction Management*, 10, 1–10.
- Easton, C., & Steyn, R. (2022). Leadership Styles and Effectiveness in The Workplace : A Perspective of The Millennial Generation. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 1–10.
- Folarin, K. D. (2021). Cultivating Millennial Leaders. *American Journal of Leadership and Governance*, 6(1), 1–7.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart-PLS 3.0*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Gurbuz, H., & Karapinar, M. (2018). Measurement of The People Burnout Level Who Work in Banking Sector According to Copenhagen Criteria. *Researcher: Social Science Studies*, 3(10), 187–203.
- Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One Hundred Years of Employee Turnover Theory and Research. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 530–545.
- Jauhar, J., Ting, C. S., & Abdul Rahim, N. F. (2017). The Impact of Reward and Transformational Leadership on The Intention to Quit of Generation Y Employees in Oil and Gas Industry: Moderating Role of Job Satisfaction. *Global Business & Management Research*, 9.
- Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2014). Antecedents and Consequences of Employees' Job Stress in A Foodservice Industry: Focused on Emotional Labor and Turnover Intent. *International Journal of Hospitality Management*, 38, 84–88.
- Kamal, M. F. M., Zahari, M. S. M., Hanafiah, M. H., & Ariffin, N. W. M. (2020). The Influence of Japanese Work Cultures on Malaysian Foodservice Employees' *Work Stress* and Their *Turnover Intention* The influence of Japanese work cultures on Malaysian foodservice employees ' *Work Stress* and their *Turnover Intention*. *The South East Asian Journal of Management*, 14(2), 194–214.

- Kim, J., Shin, Y., Tsukayama, E., & Park, D. (2020). Stress Mindset Predicts Job Turnover among Preschool Teachers. *Journal of School Psychology, 78*, 13–22.
- Lai, H., Hossin, M. A., Li, J., Wang, R., & Hosain, M. S. (2022). Examining the Relationship between COVID-19 Related Job Stress and Employees' *Turnover Intention* with the Moderating Role of Perceived Organizational Support: Evidence from SMEs in China. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(6).
- Lee, T. W., Hom, P. W., Eberly, marion B., Li, J., & Mitchell, terence R. (2017). On The Next Decade of Research in Voluntary Employee Turnover On The Next Decade of Research in Voluntary Employee Turnover Thomas W . Lee University of Washington , Seattle Peter W . Hom Arizona State University Marion. *Academy of Management Perspectives, Vol. 31 No. 3, 31 (3)*, 1–48.
- Liu, J., Zhu, B., Wu, J., & Mao, Y. (2019). Job Satisfaction, Work Stress, and *Turnover Intentions* among Rural Health Workers: A Cross-Sectional Study In 11 Western Provinces of China. *BMC Family Practice, 20*(1), 1–11.
- Long, S. (2017). Exploring Which Leadership Styles are Effective with Millennial Employees. *Walden University*, 1–158.
- Maier, T., Tavanti, M., Bombard, P., & Bradford, B. (2015). Millennial Generation Perceptions of Value-Centered Leadership Principles. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism, 14*, 382–397.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja. In *Rosda Karya, Bandung*.
- Ngotngamwong, R. (2019). Why Do Millennials Leave? *Human Behavior Development & Society, 20*(4), 7–17.
- Park, I. J., Kim, P. B., Hai, S., & Dong, L. (2020). Relax From Job, Don't Feel Stress! The Detrimental Effects of Job Stress and Buffering Effects of Coworker Trust on Burnout and *Turnover Intention*. *Journal of Hospitality and Tourism Management, 45*, 559–568.
- Putrihadiningrum, D. C., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Job Insecurity Terhadap Burnout Karyawan Millennial Di CV. Mapan. *Media Mahardhika, 19*(2), 395–403.
- Qonita, D. N. (2022). Hubungan Quarter Life Crisis Dengan *Turnover Intention* pada Generasi Milenial Kota Surabaya. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8*(9), 1–12.
- Rahim, M. A., & Cosby, D. (2016). A Model of Workplace Incivility, Job Burnout, *Turnover Intentions*, and Job Performance. *Journal of Management Development, May 2020*.
- Salama, W., Abdou, A. H., Abo, S., Mohamed, K., & Shehata, H. S. (2022). Impact of *Work Stress* and *Job Burnout* on *Turnover Intentions* among Hotel Employees. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 19*(15), 1–20.
- Varghese, S., & Kumar, D. J. (2019). Work Engagment and Burnout : A Study on Tunover Intention Among Educators. *Journal of Xi'an University of Architecture & Technology, XI*(12), 1085–1093.
- Wijaya, N. S., Sudarmawan, I. W. E., & Sukaarnawa, I. G. M. (2021). The Determinant of Decision to Visit Tourism Destination. *Jurnal Pendidikan Ekonomi, 9*(2), 342–352.
- Zhang, T., Feng, J., Jiang, H., Shen, X., Pu, B., & Gan, Y. (2021). Association of professional identity, job satisfaction and burnout with *Turnover Intention* among general practitioners in China: evidence from a national survey. *BMC Health Services Research, 21*(1), 1–12.
- Zhang, Y. (2016). A Review of Employee Turnover Influence Factor and Countermeasure. *Journal of Human Resource and Sustainability Studies, 04*(02), 85–91.