**Journal of Innovative and Creativity**
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
6 (2) 2026, Page: 24537-24550

# Analisis Peran Burnout sebagai Mediasi dalam Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan

**Restina Septiani[1], Probokusumo[2], Endah Murtiana Sari[3]**

**[1,2,3]Prodi Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sains Indonesia**

restinasept@gmail.com, probokusumo.p@lecturer.sains.ac.id, endah.murtiana@sains.ac.id

Published: Mei , 2026

## ABSTRAK

Tingginya tingkat turnover karyawan menunjukkan adanya permasalahan dalam organisasi yang dapat dipengaruhi oleh faktor psikologis maupun kondisi lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap turnover intention dengan burnout sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian terdiri dari 68 karyawan PT Pampas Indonesia yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Pengujian mediasi dilakukan menggunakan Sobel Test untuk mengetahui peran burnout sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap turnover intention. Selain itu, kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap burnout, serta burnout terbukti berpengaruh positif terhadap turnover intention. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa burnout mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap turnover intention. Temuan ini menunjukkan bahwa burnout memiliki peran penting dalam menjelaskan munculnya turnover intention pada karyawan serta menjadi faktor yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan sumber daya manusia.

**Kata kunci**: burnout; kepuasan kerja; lingkungan kerja; budaya organisasi; turnover intention.

## ABSTRACT

The high level of employee turnover indicates serious problems within an organization which may be influenced by psychological factors as well as work environment conditions. This study aims to analyze the influence of job satisfaction, work environment, and organizational culture on turnover intention with burnout as a mediating variable. This research employed a quantitative approach using a survey method. The sample consisted of 68 employees from PT Pampas Indonesia, selected using purposive sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS software. The mediation test was conducted using the Sobel Test to determine the role of burnout as an mediating variable. The results show that job satisfaction, work environment, and organizational culture have a significant effect on turnover intention. In addition, job satisfaction, work environment, and organizational culture also have a significant effect on burnout, while burnout has a positive and significant effect on turnover intention. The mediation test indicates that burnout is able to mediate the influence of job satisfaction, work environment, and organizational culture on turnover intention. These findings highlight the important role of burnout in explaining the emergence of turnover intention among employees and emphasize the need for organizations to manage burnout effectively.

**Keywords**: burnout; job satisfaction; work environment; organizational culture; turnover intention

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

## PENDAHULUAN

Dalam setiap organisasi, Sumber Daya Manusia atau *Human Resource* dianggap sebagai sumber daya organisasi yang utama (Ali & Anwar, 2021). Karyawan adalah bagian dari sumber daya manusia organisasi. Karyawan menjadi sumber daya yang penting bagi setiap organisasi untuk keberhasilan organisasi dan mencapai tujuan organisasi (Marcella & Ie, 2022). Namun, tingginya tingkat *turnover intention* masih menjadi tantangan serius bagi banyak organisasi, khususnya di sektor manufaktur yang memiliki tingkat tekanan dan tuntutan kerja tinggi.

Mobley (1977) (Aburumman et al., 2020) mengatakan bahwa keinginan seorang pekerja untuk meninggalkan organisasi secara sukarela disebut *turnover intention*. Menurut Kasmir (Seplifriskila Tampubolon & Sagala, 2020) *turnover intention* merujuk pada perputaran karyawan dalam organisasi dalam periode waktu tertentu, yang mencakup karyawan yang keluar dengan berbagai alasan, yang pada akhirnya mempengaruhi jumlah total karyawan. Tingkat *turnover* karyawan yang tinggi dapat menyebabkan dampak negatif yang signifikan terhadap suatu organisasi, sehingga menjadi isu krusial yang perlu ditangani secara efektif (Cedaryana & Safria, 2024). Dampak negatif *turnover intention* mencakup peningkatan biaya pelatihan dan rekrutmen, penurunan produktivitas, dan kehilangan bakat terbaik. Tingkat *turnover intention* yang tinggi juga dapat mengganggu operasional organisasi, menurunkan semangat karyawan, dan menimbulkan ketidakstabilan di lingkungan kerja (Ali & Anwar, 2021).

Laporan BPS (2023) menunjukkan bahwa sektor manufaktur merupakan salah satu sektor dengan tingkat *turnover* tertinggi, terutama pada organisasi dengan target produksi besar. Namun, karakteristik pekerjaan yang padat karya dan berorientasi pada target sering menimbulkan stres dan kelelahan kerja yang berdampak pada meningkatnya *turnover intention* serta menurunnya stabilitas tenaga kerja di organisasi. Berdasarkan data internal salah satu organisasi manufaktur di Kabupaten Sukabumi, yaitu PT Pampas Indonesia, tingkat *turnover* karyawan menunjukkan tren yang relatif tinggi dalam empat tahun terakhir, yakni sebesar 11,63% pada tahun 2021, meningkat menjadi 14,47% pada 2022, lalu menurun menjadi 12,16% pada 2023, dan mencapai 11,88% pada 2024. Angka tersebut menggambarkan bahwa perputaran karyawan di sektor manufaktur masih cukup tinggi dan perlu mendapat perhatian serius. Fenomena ini tidak hanya dialami oleh satu organisasi, tetapi juga mencerminkan kecenderungan yang banyak terjadi pada berbagai perusahaan manufaktur di Kabupaten Sukabumi, khususnya di kawasan industri padat tenaga kerja yang menghadapi tuntutan produksi tinggi dan tekanan kerja serupa.

Dalam konteks perilaku organisasi, *turnover intention* dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari aspek pekerjaan maupun kondisi psikologis karyawan. Beberapa faktor yang sering dikaitkan dengan *turnover intention* antara lain kepuasan kerja, lingkungan kerja, serta budaya organisasi. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap yang berhubungan dengan tingkat ketidaksukaan atau kesukaan individu terhadap pekerjaannya saat ini (Ali & Anwar, 2021). Kepuasan kerja yang rendah menjadi faktor yang berkontribusi yang dapat menyebabkan niat untuk meninggalkan organisasi (Artopo & Wahyuni, 2024). Karyawan yang sangat puas dengan lingkungan kerja mereka cenderung tidak mempertimbangkan untuk meninggalkan organisasi mereka, karena kepuasan bertindak sebagai penyangga terhadap perilaku melepaskan diri dan menarik diri (Al Shbail et al., 2025).

Lingkungan kerja juga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Ketika lingkungan kerja buruk atau kurang kondusif, maka dapat meningkatkan pemikiran karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya (Cedaryana & Safria, 2024). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal. Dimana di dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas (Basalamah & As'ad, 2021).

Selain kepuasan kerja dan lingkungan kerja, budaya organisasi juga merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kepuasan karyawan serta kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan (Rohayati et al., 2023). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang dianut bersama oleh anggota organisasi, yang secara langsung memengaruhi cara berpikir dan bertindak mereka. Mashile et al. (2021) menemukan bahwa budaya organisasi yang terlalu memberikan tantangan dalam pekerjaan dapat menurunkan tingkat ketidakhadiran serta

perilaku penarikan diri dari pekerjaan dan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran yang signifikan dalam menentukan intensi *turnover* karyawan.

Salah satu variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dengan *turnover intention* adalah *burnout*. *Burnout* telah lama diakui sebagai salah satu faktor utama yang mendorong tingginya tingkat *turnover* karyawan (Li et al., 2022). Kondisi ini merupakan respons psikologis yang muncul akibat akumulasi stres kerja yang tidak tertangani dengan baik. *Burnout* ditandai oleh menurunnya keterlibatan emosional terhadap pekerjaan, yang biasanya timbul ketika karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak menyenangkan, tidak bermakna, atau tidak memberikan kepuasan. Keadaan ini secara signifikan dapat menurunkan produktivitas dan mengganggu efisiensi di lingkungan kerja. Lebih lanjut, Qu et al. (2023) menyatakan bahwa apabila individu yang mengalami *burnout* tetap berada dalam organisasi, kondisi tersebut berpotensi menyebar dan memengaruhi rekan kerja lainnya, sehingga memperburuk iklim kerja secara keseluruhan.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *burnout* memiliki hubungan kuat dengan *turnover intention*. Misalnya, Damianus Kuntoro & Wahyudi Atmoko (2025) menemukan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan *burnout* berpengaruh signifikan terhadap niat keluar. Penelitian Fie (2024) juga menyoroti bahwa *burnout* dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan antara dukungan organisasi dan *turnover intention*. Penelitian yang dilakukan oleh Cedaryana & Safria (2024) serta Putra & Adiputra (2023) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan negatif terhadap *turnover intention*. Penelitian Rohayati et al. (2023) dan Winoto Tj et al. (2024) secara eksplisit mengaitkan budaya organisasi dengan *turnover intention*, namun pendekatannya masih bersifat linier dan belum menyertakan variabel psikologis seperti *burnout*. Di sisi lain, penelitian oleh Seplifriskila Tampubolon & Sagala (2020) serta Artopo & Wahyuni (2024) memperluas perspektif dengan mengkaji sektor dan populasi tertentu, seperti sektor publik dan sektor perkebunan, tetapi generalisasi hasil masih terbatas dan belum menyinggung variabel budaya organisasi atau mediasi psikologis.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji faktor-faktor yang mempengaruhi *turnover intention,* sebagian besar penelitian masih menempatkan kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi sebagai variabel yang berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*. Penelitian yang mengkaji peran *burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan tersebut masih relatif terbatas, khususnya pada konteks industri manufaktur di Indonesia. Padahal, dalam lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti sektor manufaktur, *burnout* berpotensi menjadi mekanisme psikologis yang menjelaskan bagaimana kondisi kerja mempengaruhi keinginan karyawan untuk keluar dari organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran *burnout* sebagai mediasi dalam pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* karyawan pada organisasi manufaktur di Kabupaten Sukabumi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam memperkaya kajian mengenai faktor-faktor psikologis dan organisasi yang memengaruhi niat keluar karyawan, serta memberikan masukan praktis bagi organisasi dalam mengembangkan strategi retensi karyawan yang lebih efektif dan berkelanjutan.

# METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention* dengan *burnout* sebagai variabel mediasi pada karyawan PT Pampas Indonesia di Kabupaten Sukabumi. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan perusahaan, dengan jumlah sampel sebanyak 68 responden yang ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berbasis skala Likert yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel dan mengacu pada teori-teori yang relevan, serta telah melalui uji validitas dan reliabilitas menggunakan bantuan SPSS sehingga dinyatakan layak digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan model memenuhi asumsi dasar. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk melihat pengaruh parsial, uji F untuk pengaruh simultan, serta koefisien determinasi

($R^2$) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Selain itu, pengujian peran *burnout* sebagai variabel mediasi dilakukan menggunakan Sobel Test untuk mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung antar variabel.

# HASIL DAN PEMBAHASAN

## 1. Uji Instrumen

### a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan melihat nilai korelasi antara skor item dengan skor total. Item pernyataan dinyatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan r tabel.

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| **Kepuasan Kerja (X1)** | X1.1 | 0,725 | 0,239 | Valid |
| | X1.2 | 0,874 | 0,239 | Valid |
| | X1.3 | 0,839 | 0,239 | Valid |
| | X1.4 | 0,679 | 0,239 | Valid |
| | X1.5 | 0,796 | 0,239 | Valid |
| | X1.6 | 0,750 | 0,239 | Valid |
| | X1.7 | 0,775 | 0,239 | Valid |
| **Lingkungan Kerja (X2)** | X2.1 | 0,746 | 0,239 | Valid |
| | X2.2 | 0,828 | 0,239 | Valid |
| | X2.3 | 0,793 | 0,239 | Valid |
| | X2.4 | 0,815 | 0,239 | Valid |
| | X2.5 | 0,792 | 0,239 | Valid |
| | X2.6 | 0,731 | 0,239 | Valid |
| | X2.7 | 0,849 | 0,239 | Valid |
| **Budaya Organisasi (X3)** | X3.1 | 0,649 | 0,239 | Valid |
| | X3.2 | 0,827 | 0,239 | Valid |
| | X3.3 | 0,840 | 0,239 | Valid |
| | X3.4 | 0,853 | 0,239 | Valid |
| | X3.5 | 0,844 | 0,239 | Valid |
| | X3.6 | 0,769 | 0,239 | Valid |
| | X3.7 | 0,830 | 0,239 | Valid |
| ***Burnout* (M)** | M1 | 0,603 | 0,239 | Valid |
| | M2 | 0,711 | 0,239 | Valid |
| | M3 | 0,782 | 0,239 | Valid |
| | M4 | 0,763 | 0,239 | Valid |
| | M5 | 0,858 | 0,239 | Valid |
| | M6 | 0,738 | 0,239 | Valid |
| | M7 | 0,750 | 0,239 | Valid |
| | M8 | 0,672 | 0,239 | Valid |
| | M9 | 0,706 | 0,239 | Valid |
| ***Turnover Intention* (Y)** | Y1 | 0,780 | 0,239 | Valid |
| | Y2 | 0,896 | 0,239 | Valid |
| | Y3 | 0,920 | 0,239 | Valid |
| | Y4 | 0,875 | 0,239 | Valid |
| | Y5 | 0,923 | 0,239 | Valid |
| | Y6 | 0,915 | 0,239 | Valid |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan menggunakan SPSS, diketahui bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel sebesar 0,239. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid.

### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Sugiyono (2022) adalah pengukuran untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian, di mana jika pengukuran dilakukan dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan alat yang sama, hasilnya tetap konsisten. Instrumen dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha | Standar | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Kepuasan Kerja | 0,890 | 0,60 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,900 | 0,60 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0,903 | 0,60 | Reliabel |
| *Burnout* | 0,892 | 0,60 | Reliabel |
| *Turnover Intention* | 0,945 | 0,60 | Reliabel |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Cronbach Alpha sebesar* 0,890, lingkungan kerja sebesar 0,9, budaya organisasi sebesar 0,903, *burnout* sebesar 0,892, dan *turnover intention* sebesar 0,945. Karena seluruh nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data residual pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji normalitas dilakukan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan bantuan program SPSS. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Gambar 1 Uji Normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|---|
| N | | | 68 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | | .0000000 |
| | Std. Deviation | | 5.99524907 |
| Most Extreme Differences | Absolute | | .095 |
| | Positive | | .095 |
| | Negative | | -.049 |
| Test Statistic | | | .095 |
| Asymp. Sig. (2-tailed)[c] | | | .200[d] |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed)[e] | Sig. | | .136 |
| | 99% Confidence Interval | Lower Bound | .127 |
| | | Upper Bound | .145 |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi secara normal.

### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Kepuasan Kerja | 0.316 | 3.162 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Lingkungan Kerja | 0.203 | 4.919 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Budaya Organisasi | 0.222 | 4.506 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Burnout | 0.712 | 1.405 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas diketahui bahwa seluruh variabel independen yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *burnout* memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 serta nilai VIF kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 2 Uji Glejser

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 6.362 | 2.754 | | 2.310 | .024 |
| | KEPUASAN KERJA | -.161 | .105 | -.309 | -1.527 | .132 |
| | LINGKUNGAN KERJA | .324 | .144 | .568 | 2.252 | .058 |
| | BUDAYA ORGANISASI | -.293 | .130 | -.545 | -2.257 | .057 |
| | BURNOUT | -.012 | .053 | -.030 | -.220 | .827 |

a. Dependent Variable: Abs_Res6

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil uji Glejser, diperoleh bahwa seluruh variabel independen yaitu kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *burnout* memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

**3. Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan melalui dua model. Model pertama bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *burnout*. Model kedua bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *burnout* terhadap *turnover intention*.

**a. Model 1 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Burnout***

Gambar 3 Hasil Regresi Model 1

**Coefficientsa**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 6.384 | 3.151 | | 2.026 | .047 |
| | Kepuasan Kerja | -.412 | .084 | -.397 | -4.883 | <,001 |
| | Lingkungan Kerja | .257 | .122 | .203 | 2.118 | .038 |
| | Budaya Organisasi | .872 | .065 | .933 | 13.495 | <,001 |

a. Dependent Variable: Burnout

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Model 1, diperoleh persamaan sebagai berikut:

***Burnout = 6,384 − 0,412 Kepuasan Kerja + 0,257 Lingkungan Kerja + 0,872 Budaya Organisasi.***

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* ($\beta$ = -0,412; $p < 0,001$), yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka tingkat *burnout* akan menurun. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* ($\beta$ = 0,257; $p = 0,038$), sedangkan budaya organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout* ($\beta$ = 0,872; $p < 0,001$).

**b. Model 2 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention***

Gambar 4 Hasil Regresi Model 2

**Coefficients[a]**

| Model | | Unstandardized Coefficients B | Unstandardized Coefficients Std. Error | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | (Constant) | 34.903 | .570 | | 61.221 | <,001 |
| | Kepuasan Kerja | -.046 | .017 | -.044 | -2.657 | .010 |
| | Lingkungan Kerja | -.638 | .022 | -.496 | -28.924 | <,001 |
| | Budaya Organisasi | -1.529 | .022 | -1.614 | -68.793 | <,001 |
| | Burnout | 1.538 | .022 | 1.518 | 70.160 | <,001 |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Model 2, diperoleh persamaan sebagai berikut:

***Turnover Intention = 34,903 − 0,046 Kepuasan Kerja − 0,638 Lingkungan Kerja − 1,529 Budaya Organisasi + 1,538 Burnout.***

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (β = -0,046; p = 0,010). Lingkungan kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, masing-masing dengan koefisien sebesar β = -0,638 dan β = -1,529 (p < 0,001). Sementara itu, *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (β = 1,538; p < 0,001), yang menunjukkan bahwa peningkatan tingkat *burnout* akan mendorong meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

## 4. Uji Hipotesis

### a. Uji t (Uji Parsial)

**Model 1 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Burnout***

Tabel 4 Hasil Uji t Model 1

| Variabel | t hitung | t tabel | Signifikansi | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kepuasan Kerja | -4,883 | 1,998 | <0,001 | Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Burnout* |
| Lingkungan Kerja | 2,118 | 1,998 | 0,038 | Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* |
| Budaya Organisasi | 13,495 | 1,998 | <0,001 | Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout* |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* (t = -4,883; p < 0,001). Sementara itu, lingkungan kerja (t = 2,118; p = 0,038) dan budaya organisasi (t = 13,495; p < 0,001) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *burnout*.

**Model 2 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention***

Tabel 5 Hasil Uji t Model 2

| Variabel | t hitung | t tabel | Signifikansi | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| Kepuasan Kerja | -2,657 | 1,998 | 0,010 | Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* |
| Lingkungan Kerja | -28,924 | 1,998 | <0,001 | Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* |
| Budaya Organisasi | -68,793 | 1,998 | <0,001 | Berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* |
| Burnout | 70,160 | 1,998 | <0,001 | Berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 11, kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* (t = -2,657; p = 0,010). Lingkungan kerja (t = -28,924; p < 0,001) dan budaya organisasi (t = -68,793; p < 0,001) juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Sementara itu, *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* (t = 70,160; p < 0,001).

**b. Uji F (Uji Simultan)**

**Model 1 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Burnout***

Gambar 5 Hasil Uji F Model 1

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 2147.580 | 3 | 715.860 | 101.900 | <,001[b] |
| | Residual | 449.609 | 64 | 7.025 | | |
| | Total | 2597.189 | 67 | | | |

a. Dependent Variable: Burnout

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 101,900 dengan signifikansi < 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *burnout*.

**Model 2 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention***

Gambar 6 Hasil Uji F Model 2

**ANOVA[a]**

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Regression | 2653.152 | 4 | 663.288 | 3069.785 | <,001[b] |
| | Residual | 13.612 | 63 | .216 | | |
| | Total | 2666.765 | 67 | | | |

a. Dependent Variable: Turnover Intention

b. Predictors: (Constant), Burnout, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel ANOVA, diperoleh nilai F sebesar 3069,785 dengan signifikansi < 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan *burnout* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**c. Koefisien Determinasi**

**Model 1 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Burnout***

Gambar 7 Koefisien Determinasi Model 1

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .909[a] | .827 | .819 | 2.650 |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R Square sebesar 0,827. Hal ini menunjukkan bahwa 82,7% variasi *burnout* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, sedangkan 17,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**Model 2 Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention***

Gambar 8 Hasil Uji F Model 2

**Model Summary**

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|---|---|---|---|---|
| 1 | .847[a] | .845 | .845 | .465 |

a. Predictors: (Constant), Burnout, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai R Square sebesar 0,845. Hal ini menunjukkan bahwa 84,5% variasi *turnover intention* dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, lingkungan kerja,

budaya organisasi, dan *burnout*, sedangkan 15,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

**5. Uji Mediasi (Sobel Test)**

Uji mediasi dalam penelitian ini dilakukan menggunakan Sobel Test untuk mengetahui peran *burnout* sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

Tabel 6 Hasil Uji Mediasi Sobel Test

| Variabel | Z Sobel | Kriteria | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Kepuasan Kerja → Burnout → Turnover Intention | 4,89 | > 1,96 | Mediasi signifikan |
| Lingkungan Kerja → Burnout → Turnover Intention | 2,10 | > 1,96 | Mediasi signifikan |
| Budaya Organisasi → Burnout → Turnover Intention | 13,17 | > 1,96 | Mediasi signifikan |

Sumber: Data primer yang diolah menggunakan SPSS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian, seluruh jalur mediasi menunjukkan nilai Z > 1,96, sehingga dapat disimpulkan bahwa *burnout* berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*.

# DISKUSI

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar -2,657 dengan tingkat signifikansi 0,010 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin rendah keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kepuasan kerja dapat menciptakan rasa nyaman, keterikatan emosional, serta meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya cenderung memiliki loyalitas yang lebih tinggi dan tidak memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marcella & Ie (2022) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung sebesar -28,924 dan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta memiliki hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan kenyamanan karyawan dalam bekerja sehingga karyawan cenderung mempertahankan pekerjaannya. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan tekanan kerja yang pada akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar dari perusahaan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra & Adiputra (2023) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai t hitung sebesar -68,793 dan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin rendah tingkat keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan nilai-nilai bersama, meningkatkan rasa kebersamaan, serta memperkuat keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut membuat karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi sehingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan menjadi lebih rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shoaib (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan negatif yang signifikan terhadap *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Burnout***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *burnout* dengan nilai t hitung sebesar -4,883 dan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan, maka tingkat *burnout* yang dialami akan semakin rendah. Kepuasan kerja dapat mengurangi tekanan psikologis yang dirasakan karyawan karena karyawan merasa dihargai, didukung, serta mendapatkan pengalaman kerja yang positif. Kondisi tersebut mampu menekan munculnya kelelahan emosional dan stres kerja yang berkepanjangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lestari & Setyaningrum (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *burnout*. Dengan demikian, hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Burnout***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai t hitung sebesar 2,118 dan nilai signifikansi 0,038. Hasil ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mempengaruhi tingkat burnout pada karyawan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan tekanan psikologis, meningkatkan stres kerja, serta memicu kelelahan emosional yang berkepanjangan. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Situmorang & Tarigan (2025) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan dengan tingkat *burnout* pada karyawan. Oleh karena itu, hipotesis kelima dalam penelitian ini dapat diterima.

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Burnout***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *burnout* dengan nilai t hitung sebesar 13,495 dan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk kondisi psikologis karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi yang tidak mendukung dapat menciptakan tekanan kerja yang tinggi sehingga memicu munculnya kelelahan emosional pada karyawan. Sebaliknya, budaya organisasi yang positif dapat menciptakan suasana kerja yang saling mendukung serta memperkuat hubungan antar karyawan sehingga mampu menekan tingkat *burnout*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gde Agung et al. (2021) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap tingkat *burnout* karyawan. Dengan demikian, hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention***

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *burnout* memiliki nilai t hitung sebesar 70,160 dengan nilai signifikansi < 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa *burnout* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa burnout berpengaruh terhadap *turnover intention* diterima. Artinya, semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan, maka semakin tinggi pula keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. Kondisi kelelahan kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan sehingga mendorong munculnya *turnover intention*.

Temuan ini konsisten dengan penelitian Purba & Ika (2023) yang menyatakan bahwa *burnout* merupakan faktor utama yang mendorong karyawan untuk meninggalkan organisasi akibat kelelahan fisik dan emosional yang berkepanjangan. Hasil ini memperkuat posisi *burnout* sebagai variabel kunci dalam menjelaskan *turnover intention*. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima.

**Mediasi *Burnout* pada Hubungan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian mediasi menggunakan Sobel Test menunjukkan bahwa *burnout* mampu memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai Z sebesar 4,89 yang lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi juga secara tidak langsung melalui *burnout*. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung mengalami tingkat *burnout* yang lebih rendah sehingga keinginan untuk meninggalkan pekerjaan juga menjadi lebih rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Wang et al. (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap *turnover intention* melalui burnout sebagai variabel mediator. Dengan demikian, hipotesis kedelapan dalam penelitian ini diterima.

**Mediasi *Burnout* pada Hubungan Lingkungan Kerja terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *burnout* mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap *turnover intention* dengan nilai Z Sobel sebesar 2,10 yang lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap *turnover intention*, tetapi juga melalui peningkatan *burnout* pada karyawan. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat meningkatkan tekanan kerja sehingga memicu munculnya *burnout* yang pada akhirnya mendorong keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Poku et al. (2022) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* melalui *burnout* sebagai mediator. Oleh karena itu, hipotesis kesembilan dalam penelitian ini diterima.

**Mediasi *Burnout* pada Hubungan Budaya Organisasi terhadap *Turnover Intention***

Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa *burnout* mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention* dengan nilai Z Sobel sebesar 13,17 yang lebih besar dari 1,96. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi *turnover intention* baik secara langsung maupun tidak langsung melalui *burnout*. Budaya organisasi yang kurang kondusif dapat meningkatkan tekanan kerja dan menimbulkan kelelahan emosional pada karyawan sehingga meningkatkan keinginan untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Győri & Ádám (2024) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap tur*nover intention* melalui *burnout*. Dengan demikian, hipotesis kesepuluh dalam penelitian ini diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*, sehingga peningkatan ketiga faktor tersebut mampu menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi. Kepuasan kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat *burnout* karyawan, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kurang kondusif dapat memicu kelelahan emosional. *Burnout* selanjutnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention* serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap *turnover intention*. Dengan demikian, *burnout* menjadi faktor kunci yang menjembatani pengaruh kondisi organisasi terhadap perilaku karyawan, sehingga pengelolaan aspek pekerjaan dan lingkungan kerja secara menyeluruh menjadi penting dalam upaya menekan *turnover intention*.

## REFERENCES


Abdulkhamidova, F. (2021). *Herzberg's Two-Factor Theory*. https://www.researchgate.net/publication/352465259

Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The Impact of Human Resource Management Practices and Career Satisfaction on Employee's Turnover Intention. *Management Science Letters*, 641–652. https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.015

Al Shbail, M. O., Alshurafat, H., Ensour, W., Al Amosh, H., & Al-Hazaima, H. (2025). Exploring The Impact of Internal CSR on Auditor Turnover Intentions: The Mediating and Moderating Roles of Job Satisfaction, Organisational Commitment, and Job Complexity. *Acta Psychologica*, *256*. https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.105012

Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). Employee Turnover Intention and Job Satisfaction. *International Journal of Advanced Engineering, Management and Science*, *7*(6), 22–30. https://doi.org/10.22161/ijaems.76.3

Andhika Putra, R. (2021). DETERMINASI KINERJA KARYAWAN: KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN KEPUASAN KERJA (SUATU KAJIAN STUDI LITERATUR MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, *2*(4), 562–576. https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.473

Artopo, A., & Wahyuni, S. (2024). Internal Turnover Intention in Indonesian Government organization. In *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity* (Vol. 10, Number 4). Elsevier B.V.
https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2024.100433

Basalamah, M. S. A., & As'ad, A. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, *1*(2), 94–103. https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.54

Bijalwan, P., Gupta, A., Johri, A., & Asif, M. (2024). The Mediating Role of Workplace Incivility on The Relationship Between Organizational Culture and Employee Productivity: A Systematic Review. *Cogent Social Sciences*, *10*(1).
https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2382894

Cedaryana, C., & Safria, D. (2024). Analysis of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Turnover Intention. *Golden Ratio of Data in Summary*, *5*(1), 01–06. https://doi.org/10.52970/grdis.v5i1.798

Chen, G., Wang, J., Huang, Q., Sang, L., Yan, J., Chen, R., Cheng, J., Wang, L., Zhang, D., & Ding, H. (2024). Social support, psychological capital, multidimensional job burnout, and turnover intention of primary medical staff: a path analysis drawing on conservation of resources theory. *Human Resources for Health*, *22*(1). https://doi.org/10.1186/s12960-024-00915-y

Damianus Kuntoro, P. H., & Wahyudi Atmoko, A. (2025). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Burnout terhadap Turnover Intention. *JIIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)*, *8*(2), 1267.

Fie, R. (2024). Peran Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Job Burnout dan Job Insecurity Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan Generasi Milenial di PT Untung Bersama Sejahtera). *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*, *14*(1).
http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr

Gao, Y., Liu, Y., He, J., & Zhou, J. (2024). Unraveling the impact of customer mistreatment on highway toll collectors' turnover intentions: the roles of stress symptoms, affective commitment, and neuroticism. *Frontiers in Psychology*, *15*. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1333958

Gde Agung Wira Pertama, I., Nyoman Sri Rahayu Damayanti, N., & Ruly Sumartini, A. (2021). The Role Of Social Support and Organizational Culture on Job Burnout Account Officers During Pandemics. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, *5*(4), 143–150.

Győri, Á., & Ádám, S. (2024). Profession-specific working conditions, burnout, engagement, and turnover intention: the case of Hungarian social workers. *Frontiers in Sociology*, *9*. https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1487367

Hossan, D., Dato' Mansor, Z., & Jaharuddin, N. S. (2023). Research Population and Sampling in Quantitative Study. *International Journal of Business and Technopreneurship*, *13*(3), 209–222.

Irmadela, R. (2023). *Pengaruh Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Toshiba Visual Media Network Indonesia)*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Ita Rahmawati, Lailatus Saadah, & M. Nur Chabib. (2020). *Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Jafari, N., Heidari, A., Mohaddes, S. M., Khatirnamani, Z., & Zayandeh, M. (2024). Evaluation of the dimensions of Organizational Culture using the Denison Model and related factors in employees of the Gorgan Health Network. *International Journal of Healthcare Management and Development*, 26–29.
https://doi.org/10.29252/IJHMD.1.1.26

Jusdiana Ahmad, A., Mustari, N., & Mappamiring. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian*

*Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, *3*(1), 287–298. https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index

Kellerer, M., & Süß, S. (2025). Implications of multiple commitment targets for turnover intentions and actual turnover: a systematic literature review. *Management Review Quarterly*. https://doi.org/10.1007/s11301-025-00500-0

Lestari, P. A., & Setyaningrum, R. P. (2024). The Influence Of Work-Life Balance And Job Stress On Job Satisfaction Mediated By Burnout In Generation Z Employees In The Manufacturing Sector MM2100. *Jurnal Ekonomi*, *13*(2), 555–563.

https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02

Li, X., Zhang, Q., & 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*.

https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1076277

Marcella, J., & Ie, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention Karyawan. *Jurnal Muara Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, *6*(1), 213–223. https://doi.org/10.24912/jmieb.v6i1.18321

Mashile, D. A., Munyeka, W., & Ndlovu, W. (2021). Organisational Culture and Turnover Intentions Among Academics: A Case of A Rural-based University. *Studies in Higher Education*, *46*(2), 385–393.

https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1637844

Mengjiao, Z., Anuar, M., & Yating, L. (2023). The Relationship Between Organizational Culture and Turnover Intention: A Literature Review Study. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, *12*(4).

https://doi.org/10.6007/IJAREMS/v12-i4/19450

Otto, M. C. B., Van Ruysseveldt, J., Hoefsmit, N., & Van Dam, K. (2021). Examining the mediating role of resources in the temporal relationship between proactive burnout prevention and burnout. *BMC Public Health*, *21*(1).

https://doi.org/10.1186/s12889-021-10670-7

Poku, C. A., Donkor, E., & Naab, F. (2022). Impacts of Nursing Work Environment on Turnover Intentions: The Mediating Role of Burnout in Ghana. *Nursing Research and Practice*, *2022*. https://doi.org/10.1155/2022/1310508

Purba, O., & Ika, N. (2023). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, *3*, 5436–5446.

Putra, V. R., & Adiputra, G. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan PT. MIBO Digital Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, *05*(02), 493–500.

Qu, G., Feng, J., Lei, Z., Li, X., Sun, Y., Ferrier, A., Jiang, H., & Gan, Y. (2023). Analysis on the relationship between professional identity and turnover intention among general practitioners: The mediating role of job burnout. *Journal of Affective Disorders*, *339*, 725–731. https://doi.org/10.1016/j.jad.2023.07.031

Rohayati, T., Destalani, A. A., Arizka, H. D., Fahrezi, M. D., & Dwidienawati, D. (2023). Impact of Job Satisfaction, Positive Organizational Culture and Meaningful Work on Turnover Intention in Gen Z. *WSEAS Transactions on Systems*, *22*, 613–621.

https://doi.org/10.37394/23202.2023.22.62

Seplifriskila Tampubolon, V., & Sagala, E. J. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT. BUM Divisi PMKS. *Jurnal Business Management Journal*, *16*(2), 65–80.

https://doi.org/10.30813/bmj

Shoaib, M. (2022). The Influence of Organizational Culture on Employee Commitment and Turnover Intentions. *International Research Journal of Management and Social Sciences*, *3*(4), 34–43. https://doi.org/10.5281/zenodo.10115346

Situmorang, P. O., & Tarigan, M. I. (2025). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Burnout dengan Kecerdasan Emosi sebagai Variabel Moderating. *RIGGS: Journal of Artificial Intelligence and Digital Business*, *4*(2), 7755–7762.
https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1932
Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* . Alfabeta.
Wahyuningsih, S. H., Sudiro, A., Troena, E. A., & Irawanto, D. W. (2019). Analysis of Organizational Culture with Denison's Model Approach for International Business Competitiveness. In *Problems and Perspectives in Management* (Vol. 17, Number 1, pp. 142–151). LLC CPC Business Perspectives.
https://doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.13
Wang, A., Duan, Y., Norton, P. G., Leiter, M. P., & Estabrooks, C. A. (2024). Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey 9-item short version: psychometric properties and measurement invariance across age, gender, and continent. *Frontiers in Psychology*, *15*.
https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1439470
Wang, H., Jin, Y., Wang, D., Zhao, S., Sang, X., & Yuan, B. (2020). Job satisfaction, burnout, and turnover intention among primary care providers in rural China: Results from structural equation modeling. *BMC Family Practice*, *21*(1).
https://doi.org/10.1186/s12875-020-1083-8
Winoto Tj, H., Desy Purnama, E., & Josephine, C. (2024). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Turnover Intention: The Mediating of Work Motivation. *KnE Social Sciences*.
https://doi.org/10.18502/kss.v9i6.15298