SINOMIKA JOURNAL
Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi dan Akuntansi
ISSN: 2829-9701
Edition: Vol 5 No.2 (2026)
https://publish.ojs-indonesia.com/index.php/SINOMIKA

ANALISIS *JOB STRESS* DAN *JOB BURNOUT* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* KARYAWAN PT. ERSAN PRATAMA MANDIRI SOROWAKO

Alfiansyah Asysyahid; Universitas Negeri Makassar
Tenri Sayu Puspitaningsih Dipoatmodjo; Universitas Negeri Makassar
Ilma Wulansari Hasdiansa; Universitas Negeri Makassar
Zainal Ruma; Universitas Negeri Makassar
Widhi Nugraha S D; Universitas Negeri Makassar

Email: alfiansyahahmads04@gmail.com[1] tenri.sayu@unm.ac.id [2] ilma.wulansari@unm.ac.id [3]

Keywords:
Job Stress, Job Burnout, Turnover Intention, Employee

***Article Info*:**
Received: 17/06/2026
Revised: 27/06/2026
Accepted: 19/06/2026
Published: 28/07/2026

ABSTRACT

Tingginya tingkat turnover karyawan menjadi permasalahan serius bagi perusahaan, khususnya pada industri pertambangan yang memiliki karakteristik beban kerja tinggi, risiko kerja besar, serta lokasi kerja yang relatif terpencil. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan job stress dan job burnout yang pada akhirnya mendorong meningkatnya turnover intention karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh job stress dan job burnout terhadap turnover intention karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian konklusif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako yang berjumlah 61 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 29. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) job stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, (2) job burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention, dan (3) job stress dan job burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa meningkatnya tekanan dan kelelahan kerja dapat mendorong niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola job stress dan job burnout secara efektif guna menekan tingkat turnover intention dan menjaga keberlangsungan kinerja organisasi.

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0)

How to cite:
Asysyahid, A., Dipoatmodjo, T. S., Hasdiansa, I. W., Ruma, Z., & Nugraha S.D., W. (2026). Analisis Job Stress dan Job Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako. *SINOMIKA JOURNAL: Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi Dan Akuntansi*, *5*(2), 335–344. https://doi.org/10.47353/sinomika.v5i2.3714

Introduction

Era globalisasi dan digitalisasi telah memunculkan kebutuhan untuk memodernisasi pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di Indonesia. MSDM bukan hanya berfungsi untuk mengelola kebutuhan karyawan, tetapi juga untuk merancang strategi yang dapat mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam mendukung tujuan strategis organisasi (Samudra et al., 2025).

Salah satu persoalan yang berpengaruh besar terhadap tenaga kerja di suatu perusahaan adalah tingkat turnover yang tinggi. Turnover Intention merupakan niat atau keinginan karyawan untuk berhenti kerja dari perusahaan secara sukarela atau pindah ke tempat kerja lain menurut pilihannya sendiri, namun belum sampai tahap realisasi. Menurut data biro statistik dalam Awardco (2024), rata-rata tingkat turnover karyawan di Indonesia pada tahun 2023 mencapai 41%. Tingkat turnover tertinggi terjadi pada industri layanan profesional dan bisnis

(57%), diikuti oleh industri konstruksi (54%) dan perdagangan, transportasi, serta utilitas (49%).

Masalah turnover karyawan di industri pertambangan Indonesia merupakan isu serius yang berdampak langsung pada stabilitas operasional perusahaan. Industri pertambangan memiliki karakteristik unik: lokasi kerja yang terpencil, kondisi kerja yang berat, risiko kecelakaan tinggi, serta kebutuhan tenaga kerja dengan keahlian khusus. Berdasarkan data Kementerian Koordinator Bidang Kemaritiman & Investasi (2024), Sulawesi Selatan memiliki cadangan nikel sebesar 2,12 juta ton dan kawasan Sorowako di Kabupaten Luwu Timur telah menjadi sentra pertambangan nikel sejak 1968.

PT. Ersan Pratama Mandiri merupakan perusahaan vendor yang beroperasi di kawasan pertambangan Sorowako, Kabupaten Luwu Timur, Sulawesi Selatan, dan melayani kebutuhan operasional PT Vale Indonesia Tbk. Berdasarkan data perusahaan, tingkat turnover karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri menunjukkan tren peningkatan yang mengkhawatirkan: periode 2021–2022 sebesar 4,9% (3 karyawan keluar), periode 2022–2023 meningkat menjadi 8,2% (5 karyawan keluar), dan periode 2023–2024 mencapai 13,1% (8 karyawan keluar). Kondisi ini menunjukkan masalah retensi yang serius dan membutuhkan perhatian mendesak.

Salah satu faktor yang diduga berkontribusi terhadap tingginya Turnover Intention adalah Job Stress. Stres kerja adalah suatu kondisi individu mengalami tekanan pada suatu pekerjaan yang berasal dari tugas, pimpinan, dan lingkungan kerja yang menyebabkan perubahan emosi, perubahan berpikir dan kondisi kesehatan karyawan (Septiari & Ardana, 2016). Job Stress yang berkepanjangan tanpa pengelolaan yang tepat berpotensi berkembang menjadi Job Burnout, yaitu kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental akibat tekanan kerja yang berlebihan dan berkelanjutan (Nurasyikin, 2025).

Meskipun hubungan antara job stress, job burnout, dan turnover intention telah banyak diteliti, terdapat inkonsistensi hasil. Penelitian Asepta (2022) serta Jirman & Wibowo (2025) menemukan bahwa job stress dan job burnout secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap turnover intention, sementara Sari & Nani (2024) menunjukkan bahwa job stress berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini memiliki kebaruan dengan memfokuskan analisis pada karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako yang memiliki karakteristik industri dan budaya kerja yang spesifik.

Method

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian konklusif (conclusive research). Rancangan penelitian ini bersifat terstruktur dan formal, dengan prosedur yang sistematis dalam pengumpulan serta analisis data, sehingga hasilnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako, yaitu perusahaan vendor yang bergerak di bidang jasa penunjang operasional pertambangan dan berlokasi di Kawasan Pertambangan Sorowako, Kabupaten Luwu Timur, Provinsi Sulawesi Selatan, pada periode Oktober 2025 hingga Februari 2026.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako yang berjumlah 61 orang, terdiri dari operator, teknisi, dan staf administrasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, di mana semua anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian (Soegiyono, 2010). Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 61 responden.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Job Stress (X_1) dengan indikator ketepatan penyelesaian tugas, kesesuaian jam kerja, tingkat kehadiran, dan kerjasama antar pegawai (Hasibuan, 2014); serta Job Burnout (X_2) dengan indikator kelelahan fisik, kelelahan emosional, kelelahan mental, dan rendahnya penghargaan diri (Baron dan Greenberg dalam Prianto dan Bachtiar, 2020). Variabel dependen adalah Turnover Intention (Y) dengan indikator keinginan untuk keluar, keinginan mencari pekerjaan lain, dan pikiran untuk berhenti (Hafiz, 2016). Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju hingga 5 = Sangat Setuju).

Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan secara digital menggunakan Google Form kepada seluruh karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako. Selain kuesioner, data juga dikumpulkan melalui observasi dan dokumentasi.

Teknik analisis data dilakukan dengan beberapa tahap: (1) analisis statistik deskriptif; (2) uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment (r-hitung > r-tabel = 0,252, n = 61, df = 59, α = 0,05); (3) uji reliabilitas dengan Cronbach's Alpha ($\geq$ 0,70); (4) uji asumsi klasik meliputi uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, uji multikolinearitas (Tolerance > 0,10 dan VIF < 10), serta uji heteroskedastisitas (Scatterplot dan Uji Park); (5) analisis regresi linier berganda ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$); dan (6) uji hipotesis meliputi uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan IBM SPSS Statistics versi 29.

Results and Discussion

Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 61 responden karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako. Berdasarkan usia, sebagian besar responden berada pada usia 26–30 tahun (36%), diikuti usia >36 tahun (31%), usia 31–35 tahun (30%), dan usia <25 tahun (3%). Berdasarkan jenis kelamin, responden didominasi oleh karyawan laki-laki sebesar 92% dan perempuan 8%, mencerminkan karakteristik perusahaan yang bergerak pada bidang operasional dan teknis. Berdasarkan unit kerja, proporsi terbesar berasal dari Labour Planting (18%), Labour Cover Crop (15%), Operator DT (10%), Supervisor (8%), dan Driver Bus (7%), yang menggambarkan dominasi karyawan lapangan dengan karakteristik pekerjaan fisik dan teknis.

Analisis Deskriptif Variabel

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa variabel Job Stress (X_1) memperoleh rata-rata indeks sebesar 202 yang berada pada kategori "Cukup Tinggi". Dimensi kesesuaian jam kerja memiliki nilai tertinggi (indeks 219, kategori Tinggi), sedangkan dimensi ketepatan penyelesaian tugas dan tingkat kehadiran masing-masing berada pada indeks 196 dan 197 (Cukup Tinggi). Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan penyelesaian tugas, pengaturan

jam kerja, dan dinamika kerja sama antar pegawai merupakan sumber stres yang cukup dominan bagi karyawan.

Variabel Job Burnout (X_2) memperoleh rata-rata indeks sebesar 206 (Cukup Tinggi). Dimensi kelelahan fisik dan rendahnya penghargaan diri masing-masing memiliki indeks 208 (Tinggi), sementara kelelahan emosional dan kelelahan mental berada pada kategori Cukup Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa responden cukup merasakan kejenuhan kerja sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan yang berkelanjutan.

Variabel Turnover Intention (Y) memperoleh rata-rata indeks sebesar 198 (Cukup Tinggi). Dimensi keinginan untuk keluar memiliki indeks 200, keinginan mencari pekerjaan lain sebesar 199, dan pikiran untuk berhenti sebesar 197. Hasil ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan yang cukup nyata untuk mempertimbangkan meninggalkan organisasi, yang membutuhkan perhatian serius dari manajemen.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh 22 item pernyataan (8 item X_1, 8 item X_2, dan 6 item Y) memiliki nilai r-hitung yang berkisar antara 0,812 hingga 0,965, seluruhnya lebih besar dari r-tabel sebesar 0,252 (df = 59, α = 0,05). Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha untuk Job Stress (X_1) sebesar 0,965, Job Burnout (X_2) sebesar 0,981, dan Turnover Intention (Y) sebesar 0,977. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Uji Asumsi Klasik

Hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,191 > 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai Tolerance variabel Job Stress dan Job Burnout masing-masing sebesar 0,348 (> 0,10) dan nilai VIF sebesar 2,878 (< 10), sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas. Hasil uji heteroskedastisitas melalui grafik Scatterplot menunjukkan pola titik yang tersebar secara acak, dan Uji Park menghasilkan nilai signifikansi untuk Job Stress sebesar 0,262 dan Job Burnout sebesar 0,969 (keduanya > 0,05), sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Dengan demikian, seluruh asumsi klasik telah terpenuhi dan model layak digunakan.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = -2{,}801 + 0{,}206X_1 + 0{,}624X_2 + e}$$

Nilai konstanta sebesar -2,801 menunjukkan bahwa apabila variabel Job Stress (X_1) dan Job Burnout (X_2) bernilai nol, maka nilai Turnover Intention (Y) sebesar -2,801. Koefisien regresi Job Stress sebesar 0,206 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan Job Stress akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,206 dengan asumsi variabel lain konstan. Koefisien regresi Job Burnout sebesar 0,624 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu

satuan Job Burnout akan meningkatkan Turnover Intention sebesar 0,624. Nilai koefisien Job Burnout yang lebih besar mengindikasikan bahwa Job Burnout merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Turnover Intention.

Uji Hipotesis

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel Job Stress (X_1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3,795 > t-tabel 1,672, dengan signifikansi < 0,001 < 0,05. Hal ini berarti Job Stress secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sehingga H1 diterima. Variabel Job Burnout (X_2) memiliki nilai t-hitung sebesar 13,782 > t-tabel 1,672, dengan signifikansi < 0,001 < 0,05. Hal ini berarti Job Burnout secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention, sehingga H2 diterima.

Hasil uji F (simultan) menunjukkan nilai F-hitung sebesar 415,6 > F-tabel 3,15, dengan signifikansi < 0,001 < 0,05. Hal ini berarti Job Stress dan Job Burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention, sehingga H3 diterima. Nilai R Square sebesar 0,935 menunjukkan bahwa 93,5% variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh Job Stress dan Job Burnout, sedangkan sisanya 6,7% dipengaruhi faktor lain di luar model.
Hasil ini dapat disajikan dalam tabel ringkasan sebagai berikut:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Koef. Regresi (B)	t-hitung / F-hitung	Sig.	Keterangan
H1: Job Stress → Turnover Intention	0,206	t = 3,795	<0,001	Diterima (+signifikan)
H2: Job Burnout → Turnover Intention	0,624	t = 13,782	<0,001	Diterima (+signifikan)
H3: Job Stress & Job Burnout (Simultan)	—	F = 415,6	<0,001	Diterima (signifikan)
R Square	—	—	0,935	93,5% variasi dijelaskan

Sumber: Diolah Oleh Peneliti (2026)

Pembahasan

a. Pengaruh Job Stress terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Stress berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako (B = 0,206, t = 3,795, sig. < 0,001). Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin besar pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan. Stres kerja yang bersumber dari tekanan target kerja, tuntutan penyelesaian pekerjaan dalam waktu terbatas, konflik peran, serta ketidakseimbangan beban kerja apabila berlangsung dalam jangka waktu panjang akan menurunkan kenyamanan kerja, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan.

Temuan ini sejalan dengan Teori Konservasi Sumber Daya (Hobfoll, 1989) yang menjelaskan bahwa ketika karyawan mengalami Job Stress tinggi, mereka berada dalam kondisi terancam kehilangan sumber daya. Kehilangan sumber daya yang terus-menerus tanpa pemulihan mendorong individu mencari alternatif lingkungan kerja yang lebih mampu memenuhi kebutuhannya. Hasil ini juga konsisten dengan penelitian Asepta (2022), Safitri (2021), dan Bantul et al. (2025) yang menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention.

b. Pengaruh Job Burnout terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako (B = 0,624, t = 13,782, sig. < 0,001). Job Burnout terbukti menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi Turnover Intention dibandingkan Job Stress. Semakin tinggi tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan, semakin besar pula kecenderungan untuk memiliki niat keluar dari perusahaan.

Temuan ini selaras dengan konsep burnout Maslach dan Leiter yang menyatakan bahwa burnout terdiri dari tiga dimensi utama: kelelahan emosional, depersonalisasi atau sikap sinis, serta penurunan pencapaian pribadi. Ketiga dimensi ini berkontribusi dalam membentuk sikap negatif terhadap pekerjaan dan organisasi. Hasil penelitian ini mendukung temuan Hamimi et al. (2025), Bantul et al. (2025), dan Salama et al. (2022) yang menegaskan pengaruh positif signifikan Job Burnout terhadap Turnover Intention. Tingginya nilai koefisien regresi Job Burnout dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kelelahan kerja yang dialami karyawan telah memengaruhi kondisi psikologis dan sikap kerja secara mendalam.

c. Pengaruh Simultan Job Stress dan Job Burnout terhadap Turnover Intention

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Job Stress dan Job Burnout secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (F = 415,6, sig. < 0,001), dengan kontribusi sebesar 93,5% (R^2 = 0,935). Temuan ini mengindikasikan bahwa tekanan kerja yang tinggi dan kelelahan kerja yang dialami karyawan secara bersamaan berperan besar dalam mendorong munculnya niat untuk keluar dari perusahaan.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan Conservation of Resources Theory yang menjelaskan bahwa ketika karyawan mengalami job stress, mereka berada dalam kondisi kehilangan atau terancam kehilangan sumber daya. Apabila kehilangan berlangsung terus-menerus tanpa pemulihan, maka akan berkembang menjadi job burnout, yang selanjutnya mendorong karyawan untuk mencari alternatif lingkungan kerja lain. Kondisi ini konsisten dengan penelitian Jirman et al. (2022) dan Cahyaningrum (2018) yang menemukan bahwa stres kerja dan burnout secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Upaya perusahaan dalam menekan Turnover Intention tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan harus melalui pendekatan yang komprehensif dengan mengelola stres kerja sekaligus mencegah terjadinya burnout.

Conclusion

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat ditarik beberapa kesimpulan: Pertama, Job Stress (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako. Semakin tinggi tingkat stres kerja yang dirasakan karyawan, baik yang bersumber dari tekanan penyelesaian tugas, pengaturan waktu kerja, tingkat kehadiran, maupun dinamika kerja sama antar pegawai, maka semakin tinggi pula kecenderungan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan perusahaan.

Kedua, Job Burnout (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako. Job Burnout terbukti menjadi faktor dominan yang memengaruhi Turnover Intention dibandingkan dengan Job Stress secara parsial.

Ketiga, Job Stress (X_1) dan Job Burnout (X_2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Turnover Intention (Y) pada karyawan PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako. Nilai koefisien determinasi ($R^2 = 0{,}935$) menunjukkan bahwa sebagian besar variasi Turnover Intention dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut secara bersama-sama.

Bagi PT. Ersan Pratama Mandiri Sorowako, disarankan untuk lebih memperhatikan tingkat job stress dan job burnout yang dialami karyawan, terutama terkait tekanan kerja, beban kerja, kelelahan fisik, dan rendahnya penghargaan diri. Perusahaan dapat mengelola beban kerja secara lebih proporsional, mengatur jadwal kerja yang efektif, menyediakan waktu istirahat yang cukup, serta memberikan apresiasi dan dukungan dari atasan. Pada variabel job burnout, indikator penurunan pencapaian pribadi memiliki nilai indeks paling rendah, sehingga perusahaan disarankan meningkatkan dukungan melalui pemberian apresiasi, kesempatan pengembangan keterampilan, serta komunikasi yang lebih baik antara pimpinan dan karyawan.

Dalam menekan Turnover Intention, perusahaan perlu menerapkan pendekatan yang komprehensif dengan menangani Job Stress dan Job Burnout secara bersamaan melalui penciptaan lingkungan kerja yang sehat, peningkatan keselamatan dan kenyamanan kerja, serta penguatan dukungan organisasi. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dukungan organisasi, atau work-life balance, serta menggunakan sampel yang lebih besar untuk memperkaya hasil penelitian.

REFERENCES

Akbar, R., Sukmawati, U. S., & Katsirin, K. (2023). Analisis Data Penelitian Kuantitatif (Pengujian Hipotesis Asosiatif Korelasi). Jurnal Pelita Nusantara, 1(3). https://doi.org/10.59996/jurnalpelitanusantara.v1i3.350

Alfajar, Y., & Hidayati, R. A. (2022). Dampak Kelelahan Mental (Burnout) Terhadap Karyawan. Jurnal Mahasiswa Manajemen, 3(1), 16–24.

Albarazi, M. Z., & Handoyo, S. E. (2025). The influence of job satisfaction, job stress, and burnout on Turnover Intentions of Generation Z employees in the Jakarta banking sector: Mediated by organizational commitment. JENIUS, 8(3).

Aldi, Y., & Susanti, F. (2019). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang. Journal of Management, 2.

Asepta, U. Y. (2022). Pengaruh Job Stress dan Burnout Syndrome terhadap Turnover Intention pada Karyawan Wanita di Kota Malang. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Indonesia, 13(1), 34–52.

Bantul, D., Siwiyanti, L., & [et al.]. (2025). Pengaruh Job Stress dan Job Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan PT Gapura Angkasa Yogyakarta.

Budiono, S. N. A. A. (2014). Pengaruh Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap Turnover Intention Perawat melalui Komitmen Organisasional di Rumah Sakit Islam Unisma Malang. Jurnal Aplikasi Manajemen, 12(4), 639–649.

Ghozali, I. (2016). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23 (Edisi ke-8). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 (Edisi ke-9). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hafiz, J., Parizade, B., & Hanafi, A. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Keinginan Berpindah (Turnover Intention). Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis & Terapan, 13(2), 103–112.

Hadi & Afandi. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Burnout, Dan Konflik Peran Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan PT Electronic Data Interchange Indonesia.

Halim, L., & Antolis, K. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Turnover Intention Agent di PT AIA Cabang X Malang. EKUITAS, 2(2).

Hamimi, N., Indryawati, R. (2025). Pengaruh Job Insecurity dan Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z. Jurnal Manajemen Bisnis, 8.

Hasibuan, M. S. P. (2014). Pengaruh Stress Kerja & Komitmen Organisional Terhadap Kinerja Karyawan. Jakarta: Bumi Aksara.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. American Psychologist, 44(3), 513–524.

Holmgreen, L., Tirone, V., & Gerhart, J. I. (2017). Conservation of Resources Theory. https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch27

Jirman, & Wibowo, B. T. (2025). Pengaruh Work Stress dan Burnout Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus pada Karyawan CV. Media Karya Semarang). 742–749.

Karomah, & Azizah. (2024). Pengaruh Job Stress, Job Insecurity, Dan Job Embeddedness Terhadap Career Commitment Dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening. Management Studies and Entrepreneurship Journal, 5(1), 29–39.

Leiter, M. P., & Maslach, C. (1997). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. Journal of Organizational Behavior.

Maharzi, & Zahro. (2024). Pengaruh Job Stress, Burnout, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada CV Fian Putra.

Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Maslach, C. (2001). What Have We Learned About Burnout and Health? Psychology and Health.

Maslach, C., & Leiter, M. (2015). It's Time To Take Action On Burnout. Burnout Research, 2. doi: 10.1016/j.burn.2015.05.002

Nurasyikin. (2025). Pengaruh Stres Kerja, Job Burnout, Dan Work-Life Balance Terhadap Turnover Intention. Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen, 4(2), 506–518.

Prianto, J. S., & Bachtiar, A. C. (2020). Hubungan Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi, 15(2), 131–144.

Priansa, D. J. (2017). Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan. Bandung: Pustaka Setia.

Putra, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Gaji Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Mediasi Pada Rumah Sakit Umum Premagana. E-Jurnal Manajemen, 5(7).

Rahmadiani, E. N., & Kussdiyanto. (2024). Pengaruh Job Insecurity, Job Stress, dan Work Environment Terhadap Turnover Intention Karyawan. Economic Reviews Journal, 1(1), 96–108.

Rania, T., & Kustiawan, U. (2025). Factors affecting Turnover Intention: The mediating role of job burnout. Journal of Applied Economics in Developing Countries, 10(2), 137–156.

Ridho, J. M. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Turnover Intention Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Surya Mandiri Jaya Sakti 1 Secang).

Rizka, Z. (2013). Sikap Terhadap Pengembangan Karir dengan Burnout Pada Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan (JIPT), 1(2).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). Perilaku Organisasi (Edisi 12). Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.

Ronald, S., & Milkha, M. (2015). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja dan Turnover Intention Karyawan Usaha Kecil Menengah. Jurnal Rekayasa Sistem Industri, 3(1), 1–9.

Safitri, I. (2021). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention. TEROPONG: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 84–95.

Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. 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), 9724.

Samudra, I., Vebriansyah, D. A., Winarno, A., & Malang, U. N. (2025). Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis. 18(2), 426–442.

Septiari, N. K., & Ardana, I. K. (2016). Pengaruh Job Insecurity dan Stress Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Hotel Asana Agung Putra Bali. E-Jurnal Manajemen, 5(6437).

Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (2024). The effects of job stress on burnout and Turnover Intention: The moderating effects of job security and financial dependency. Behavioral Sciences, 14(322).

Wahyono, I., & Riyanto, S. (2020). Effect of Organizational Commitment, Job Stress, And Work-Family Conflict on Turnover Intention. International Journal for Innovation Education and Research, 8(10), 286–316.

Wijebandara, H., Malalage, G. S., & Fernando, W. (2019). Factors Affecting Employee Turnover Intention among Non-Managerial Employees in Selected Financial Companies in Colombo District. Kelaniya Journal of Human Resource Management, 14(1).

Wulandari, D., Meutia, K. I., & Dewi, N. K. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Tingkat Turnover Intention pada PT. Sepulsa Teknologi Indonesia.