

PENGARUH *WORKPLACE BULLYING* DAN *JOB STRESS* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* YANG DIMEDIASI OLEH *BURNOUT* PADA KARYAWAN PERUSAHAAN KONSTRUKSI DI JAKARTA BARAT

**Muhammad Rangga Mardhika Ramdhan¹, Netania Emilisa²,
Sanjuan Erlin Wijaya³, Dhafa Akbar Fubian⁴**

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Trisakti
ranggamardhika@gmail.com¹, netania@trisakti.ac.id², sanjuanwijaya9@gmail.com³,
dfubiann@gmail.com⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Workplace Bullying dan Job Stress terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Burnout pada karyawan perusahaan konstruksi di Jakarta Barat. Berdasarkan analisis statistik deskriptif, ditemukan bahwa karyawan merasakan adanya Workplace Bullying, Job Stress, dan Burnout, yang semuanya berkontribusi terhadap keinginan mereka untuk meninggalkan perusahaan (Turnover Intention). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Workplace Bullying terhadap Burnout dan Turnover Intention, serta antara Job Stress terhadap Burnout dan Turnover Intention. Selain itu, Burnout juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention. Mediasi oleh Burnout juga terbukti signifikan dalam hubungan antara Workplace Bullying dan Turnover Intention, serta antara Job Stress dan Turnover Intention. Temuan ini menunjukkan pentingnya pengelolaan lingkungan kerja untuk mengurangi bullying dan stres guna mencegah burnout dan mengurangi turnover intention karyawan.

Kata Kunci: *Burnout, Jakarta Barat, Karyawan Perusahaan Konstruksi, Turnover Intention, Workplace Bullying dan Job Stress.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of Workplace Bullying and Job Stress on Turnover Intention, mediated by Burnout, among employees of construction companies in West Jakarta. Based on descriptive statistical analysis, it was found that employees experience Workplace Bullying, Job Stress, and Burnout, all of which contribute to their intention to leave the company (Turnover Intention). Hypothesis testing results indicate a positive and significant influence of Workplace Bullying on Burnout and Turnover Intention, as well as Job Stress on Burnout and Turnover Intention. Additionally, Burnout has a positive and significant influence on Turnover Intention. Mediation by Burnout is also significant in the relationship between Workplace Bullying and Turnover Intention, as well as between Job Stress and Turnover Intention. These findings highlight the importance of managing the work environment to reduce bullying and stress to prevent burnout and decrease employee turnover intention.

Keywords: *Burnout, Construction Company Employees, Turnover Intention, West Jakarta, Workplace Bullying and Job Stress.*

PENDAHULUAN

Dengan meningkatnya globalisasi, jumlah proyek konstruksi internasional meningkat pesat dalam beberapa tahun terakhir (Viswanathan & Jha, 2020). Dalam dunia yang sangat kompetitif saat ini, karyawan yang terampil dan kompeten memainkan peran utama dalam mencapai kesuksesan dalam organisasi. Mempertahankan karyawan berbakat menjadi sulit karena tingginya permintaan dan terbatasnya ketersediaan, dan mempertahankan karyawan berbakat telah muncul sebagai tantangan besar (Mayfield & Mayfield, 2008; Michael et al., 2016). Banyak organisasi mengkhawatirkan pergantian karyawan karena hal ini terkait dengan biaya tambahan dan hilangnya keterampilan dan pengetahuan (Hinkin & Tracey, 2000; Ramlall, 2003; Tracey & Hinkin, 2008). Unsur yang paling penting dalam operasi bisnis adalah sumber daya manusia (Styvans Dion et al., 2022). Organisasi konstruksi menghadapi tantangan untuk mempertahankan tenaga kerja yang kompetitif agar dapat bekerja dengan baik di industri (Marzuki et al., 2012). Untuk mengatasi tantangan ini, survei dikembangkan untuk mengidentifikasi bidang-bidang yang perlu ditingkatkan dalam lingkungan kerja konstruksi (Dodanwala & Shrestha, 2021). Sementara itu, tingginya tingkat perpindahan kerja pada karyawan di industri konstruksi menjadikan *Turnover Intention* sebagai indikator penting lainnya untuk mengamati efek lambat dari *Job Stress* (Ugural & Giritli, 2021). *Turnover Intention* selalu menjadi perhatian utama bagi para pemimpin di seluruh organisasi bisnis, karena *Turnover Intention* tinggi dapat sangat merugikan moral tempat kerja dan melarang karyawan dari mengembangkan komitmen atau identifikasi apa pun terhadap organisasi mereka (Lutgen-Sandvik et al., 2016a; Shin et al., 2005). Oleh karena itu, sangat penting bagi manajemen untuk memahami hubungan antara *Turnover Intention*, faktor-faktor penentunya, atau moderatornya secara mendalam.

Industri konstruksi merupakan industri dasar yang berkaitan dengan mata pencaharian hidup orang banyak dan merupakan industri pilar utama perekonomian nasional. Industri ini memiliki peran yang sangat penting dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan menciptakan sebagian besar lapangan kerja. Namun, industri konstruksi sering dianggap sebagai salah satu industri yang paling berbahaya karena kondisi kerja yang buruk dan waktu kerja yang terbatas (Mohajeri et al., 2022). Akibatnya, *Turnover Intention* yang tinggi di industri konstruksi merupakan fenomena umum, yang berdampak negatif terhadap pembangunan berkelanjutan perusahaan konstruksi dan seluruh industri (Srour et al., 2017). Ketika karyawan keluar secara sukarela, organisasi dapat kehilangan sumber daya manusia yang substansial, sehingga menimbulkan biaya pemisahan, perekrutan, pelatihan, dan produktivitas yang lebih besar (Moynihan & Landuyt, 2008). Selain itu, *Turnover* karyawan dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kinerja serta meningkatkan risiko kecelakaan di tempat kerja (Ayegba & Agbo, 2015; Bilau et al., 2015). Dalam proyek konstruksi, sering kali muncul ketika tuntutan profesional melebihi sumber daya yang tersedia, sehingga menimbulkan perasaan marah, cemas, stress, dan respons emosional negatif lainnya di kalangan profesional konstruksi. Proyek konstruksi melibatkan banyak personel yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan berbagai tugas yang tidak dapat diprediksi dalam proses konstruksi yang kompleks dan jangka waktu yang terbatas (M. Y. Leung et al., 2009; Teizer, 2015). Para Construction Professional (CP) berkomitmen untuk melaksanakan tugas konstruksi proyek sesuai dengan pembagian kerja (misalnya organisasi konstruksi, pengaturan tenaga kerja, dan anggaran), dan berkomitmen untuk menyelesaikan berbagai jenis tujuan proyek (M. Leung et al., 2015). Pada saat yang sama, CP juga harus mematuhi instruksi pemangku kepentingan dan mendelegasikan tugas ke berbagai subkontraktor

(Ruparathna & Hewage, 2015; Safapour et al., 2019). Selain itu, kinerja individu atau kinerja tim sering digunakan untuk mengevaluasi kemampuan kerja CP, dan kemudian menjadi sumber stres lainnya (M. Leung et al., 2017). Oleh karena itu, CP di tim manajemen proyek dihadapkan pada banyak sumber *stres*, yang pasti merugikan mereka. Dalam kondisi akumulasi stres yang terus-menerus dan kurangnya metode mitigasi, CP mungkin tidak hanya menghadapi tantangan kelelahan kerja namun juga dengan mudah menimbulkan konsekuensi negatif lainnya.

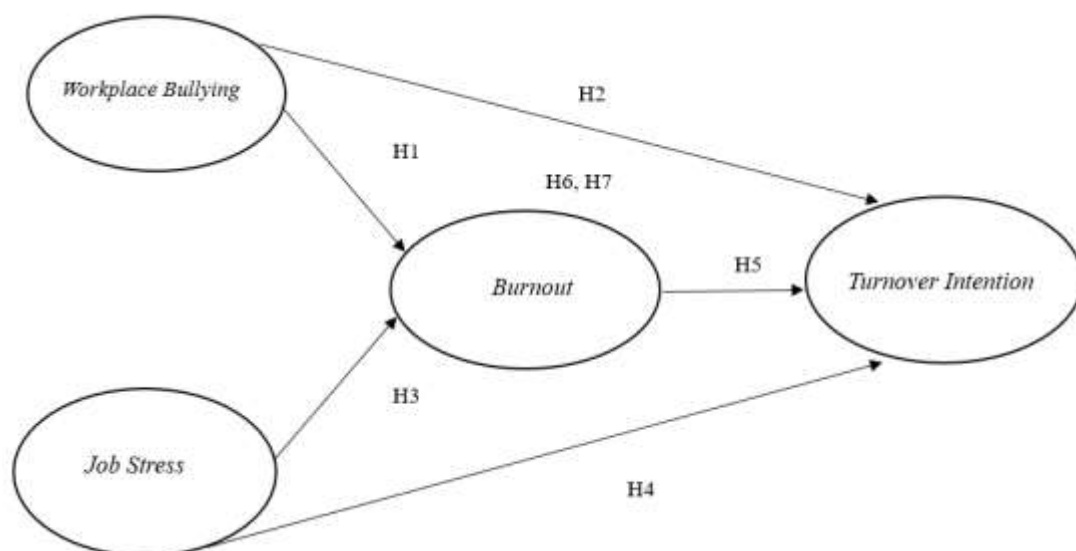
Penelitian yang dilakukan saat ini ditujukan pada karyawan yang bekerja di perusahaan swasta bidang konstruksi tepatnya di Jakarta Barat. Terdapat relevansi yang kuat dalam berbagai konteks, yang berdampak pada produktivitas dan kualitas pekerjaan di industri konstruksi. Karyawan yang mengalami tekanan kerja yang tinggi atau merasa tidak aman di tempat kerja cenderung kurang produktif dan mungkin melakukan kesalahan yang dapat berpengaruh terhadap *Turnover Intention*. Perusahaan konstruksi yang akan diteliti pada PT. Total Bangun Persada, Tbk dan PT. Kokoh Contractor Indonesia.

Turnover Intention mengacu pada kemungkinan bahwa seorang karyawan bersedia meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Elçi et al., 2007). Menurut (Shafaei et al., 2024) *Workplace Bullying* merupakan fenomena buruk di tempat kerja yang memerlukan perhatian besar dari para pemimpin dan manajer. Ketika mengalami interaksi yang tidak menyenangkan di tempat kerja, karyawan mungkin merespons dengan *Turnover Intention*. Dengan kata lain, *Workplace Bullying* berdampak negatif pada korban, menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi (Coetzee & van Dyk, 2018). *Job Stress* selalu menjadi masalah psikologis yang tidak dapat dihindari bagi karyawan di tempat kerja, dan terus menumpuk tanpa ada solusinya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi psikologi karyawan, dimana kondisi psikologi karyawan dan pekerjaan mereka memiliki peran yang penting (Emilisa et al., 2020). (Leontaridi & Ward, 2002) menemukan hubungan yang signifikan antara tingkat *Stress* dan *Turnover Intention*. Semakin besar tingkat *Stress* maka semakin tinggi *Turnover Intention* (Cropanzano et al., 2003; Kavanagh, 2005). Dalam hal ini, *Burnout* juga menjadi faktor penting yang menyebabkan *Turnover Intention*. Baru-baru ini, *Burnout* juga menjadi salah satu topik utama dalam psikologi sosial, karena merupakan ancaman yang kuat terhadap kesehatan fisik dan psikologis para profesional (Gomes et al., 2022). Misalnya, *Burnout* merupakan salah satu penyebab utama masalah retensi (Stancel et al., 2019); Artinya, hal ini dikaitkan dengan tingginya tingkat *Turnover Intention* (Ducharme et al., 2008).

Perbedaan penelitian ini dari penelitian sebelumnya yaitu pada penelitian ini dilakukan di Jl. Letjen S. Parman, Jakarta Barat. Selanjutnya penelitian ini juga memperdalam pembahasan yang telah diambil dari penelitian “*Workplacebullying, burnout and turnover intentions among Portuguese employees*” (Ribeiro et al., 2024a) dan penambahan variable lain yang diambil dari penelitian “*Job stress and burnout among construction professionals: the moderating role of online emotions*”(Z. Wu et al., 2023a). Hal tersebut bertujuan agar penelitian ini dapat lebih bermanfaat dalam memperluas pemahaman dengan mengangkat judul “**Pengaruh Workplace Bullying dan Job Stress terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Burnout Pada Karyawan Perusahaan Konstruksi di Jakarta Barat**” yang merupakan gabungan dari penelitian sebelumnya.

Rerangka Konseptual

Turnover Intention mengacu pada kemungkinan bahwa seorang karyawan bersedia meninggalkan organisasi dalam waktu dekat (Elçi et al., 2007). Menurut (Shafaei et al., 2024) *Workplace Bullying* merupakan fenomena buruk di tempat kerja yang memerlukan perhatian besar dari para pemimpin dan manajer. Ketika mengalami interaksi yang tidak menyenangkan di tempat kerja, karyawan mungkin merespons dengan *Turnover Intention*. Dengan kata lain, *Workplace Bullying* berdampak negatif pada korban, menurunkan kepuasan kerja dan meningkatkan niat mereka untuk meninggalkan organisasi (Coetzee & van Dyk, 2018). *Job Stress* selalu menjadi masalah psikologis yang tidak dapat dihindari bagi karyawan di tempat kerja, dan terus menumpuk tanpa ada solusinya. Hal tersebut dapat mempengaruhi kondisi psikologi karyawan, dimana kondisi psikologi karyawan dan pekerjaan mereka memiliki peran yang penting (Emilisa et al., 2020). (Leontaridi & Ward, 2002) menemukan hubungan yang signifikan antara tingkat *Stress* dan *Turnover Intention*. Semakin besar tingkat *Stress* maka semakin tinggi *Turnover Intention* (Cropanzano et al., 2003; Kavanagh, 2005). Dalam hal ini, *Burnout* juga menjadi faktor penting yang menyebabkan *Turnover Intention*. Baru-baru ini, *Burnout* juga menjadi salah satu topik utama dalam psikologi sosial, karena merupakan ancaman yang kuat terhadap kesehatan fisik dan psikologis para profesional (Gomes et al., 2022). Misalnya, *Burnout* merupakan salah satu penyebab utama masalah retensi (Stancel et al., 2019); Artinya, hal ini dikaitkan dengan tingginya tingkat *Turnover Intention* (Ducharme et al., 2008).



Sumber: (Ribeiro et al., 2024b) dan (Z. Wu et al., 2023b)

Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh (Ribeiro et al., 2024b). Rancangan penelitian ini dilakukan dengan cara pengujian hipotesis (*hypothesis testing*) yang digunakan untuk menguji pengaruh *Workplace Bullying* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout* pada karyawan perusahaan konstruksi di Jakarta Barat. Jenis hubungan antar variabel yang digunakan yaitu penelitian korelasional (*correlational*) karena menjelaskan variabel – variabel yang berhubungan dengan masalah.

Data yang dipakai bersifat *cross sectional* karena hanya akan dilakukan sekali pada suatu periode tertentu yang unit analisisnya merupakan individual yaitu para karyawan perusahaan konstruksi di Jakarta Barat. Setting penelitian yang digunakan *noncontrived settings* karena penelitian dilakukan ditempat pekerjaan umumnya berada.

Prosedur Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini diperlukan data yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, untuk selanjutnya data tersebut dapat diolah dan kemudian dapat diambil kesimpulan. Adapun sumber data diperoleh dari:

Kuesioner

Kuesioner merupakan kegiatan mengumpulkan sejumlah besar data kuantitatif yang dapat dikelola secara pribadi, didistribusikan secara elektronik, atau dikirimkan kepada responden (Sekaran and Bougie, 2016). Pertanyaan pada kuesioner tersebut berisi tentang data – data responden dan pertanyaan – pertanyaan mengenai pengaruh antara *Workplace Bullying*, *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* dengan tujuan untuk mendapatkan data yang relevan dengan tujuan penelitian ini.

Studi Pustaka

Studi kasus merupakan kegiatan mengumpulkan informasi tentang objek, peristiwa, atau aktivitas tertentu, seperti unit bisnis atau organisasi. Dalam studi kasus, kasus dapat berupa individu, kelompok, organisasi, peristiwa, atau situasi yang menarik bagi peneliti (Sekaran and Bougie, 2016). Studi pustaka dilakukan dengan cara mengambil data – data dari buku, literatur, artikel, internet, maupun data – data yang diperoleh dari penelitian sebelumnya yaitu mengenai *Workplace Bullying*, *Job Stress*, *Burnout*, dan *Turnover Intention*.

Teknik Pengumpulan Sampel

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pengambilan sampel pada tipe orang tertentu yang dapat memberikan informasi yang diinginkan atau sesuai dengan beberapa kriteria yang ditetapkan oleh peneliti (Sekaran and Bougie, 2016). Sampel ini diambil dari para karyawan perusahaan konstruksi di Jl. Letjen S. Parman, Jakarta Barat yang. Dalam menentukan sebuah penelitian, jumlah sampel minimum yang digunakan adalah 5 sampai 10 kali jumlah dari item pertanyaan (Hair et al., 2010).

Penelitian ini mempunyai 30 item pertanyaan. Oleh karena itu, jumlah sampel yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah: Ukuran sampel = jumlah item pertanyaan x 5 (sampel minimum) atau 10 (sampel maksimum).

- Sampel minimum = $30 \times 5 = 150$
- Sampel maksimum = $30 \times 10 = 300$

Dari penjelasan di atas, diketahui jumlah sampel minimum dalam penelitian ini sebanyak 150 responden dan untuk sampel maksimum sebanyak 300 responden. Maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel minimum yaitu 150 sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Deskripsi data menggambarkan karakteristik responden berdasarkan kriteria yang ada dalam kuesioner. Berikut adalah hasil tabulasi karakteristik responden berdasarkan

hasil yang diperoleh:

Gender

Tabel 1. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Gender

Gender	Karyawan Konstruksi	
	Frekuensi	Presentase
Pria	107	71,3%
Wanita	43	28,7%
Total	150	100%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Pada Tabel 1. terlihat profil responden berdasarkan *Gender*. Karyawan konstruksi dengan *Gender* pria memiliki 107 responden dan wanita memiliki 43 responden. Responden pria memiliki jumlah yang lebih banyak dibandingkan wanita karena pekerjaan konstruksi sering kali dianggap sebagai pekerjaan yang maskulin, yang mempengaruhi persepsi dan pilihan karier baik oleh individu maupun oleh masyarakat, selain itu pekerjaan konstruksi sering kali membutuhkan kekuatan fisik yang signifikan, seperti mengangkat beban berat dan bekerja dalam kondisi sulit. Meskipun banyak wanita juga mampu melakukan pekerjaan semacam ini, ada persepsi bahwa pria lebih cocok untuk pekerjaan yang membutuhkan kekuatan fisik.

Usia

Tabel 2. Karakteristik Demografis Berdasarkan Usia

Usia	Karyawan Konstruksi	
	Frekuensi	Presentase
□ 22 tahun	1	0,7%
23-25 tahun	11	7,3%
26-35 tahun	89	59,5%
36-60 tahun	49	32,6%
Total	150	100%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Pada Tabel 2. terlihat profil responden berdasarkan usia. Karyawan konstruksi yang berusia diantara 26 – 35 tahun lebih banyak dibandingkan rentang usia yang lain karena karyawan konstruksi dengan rentang umur tersebut memiliki ambisi besar untuk mencapai kesuksesan. Mereka cenderung memiliki tujuan jangka panjang dan semangat untuk mencapai target-target tersebut dan secara fisik, orang berusia 26-35 biasanya memiliki energi dan stamina yang lebih tinggi, yang memungkinkan mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih lama dibandingkan dengan usia yang lebih tua.

Pendidikan Terakhir

Tabel 3. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Karyawan Konstruksi	
	Frekuensi	Presentase
SMA/SMK/Sederajat	3	2%
Diploma 3	2	1,3%
Diploma 4	3	2%

S1	125	83,3%
S2	14	9,3%
S3	3	2%
Total	150	100%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Pada Tabel 3. terlihat profil responden berdasarkan pendidikan terakhir yang dimiliki oleh para karyawan konstruksi. Proyek konstruksi biasanya sangat kompleks dan memerlukan pengetahuan yang mendalam tentang teknik sipil, manajemen proyek, dan arsitektur. Lulusan S1 biasanya sudah memiliki dasar teori dan keterampilan praktis yang diperlukan untuk menangani aspek teknis dan manajerial dari proyek-proyek tersebut dan program S1 di universitas biasanya dirancang untuk memberikan keahlian tersebut, baik melalui kurikulum berbasis teori maupun praktik lapangan.

Status Perkawinan

Tabel 4. Karakteristik Demografis Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Karyawan Konstruksi	
	Frekuensi	Presentase
Kawin	127	84,7%
Belum Kawin	23	15,3%
Total	150	100%

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 25

Pada Tabel 4. terlihat profil responden berdasarkan status perkawinan yang dimiliki oleh para karyawan konstruksi. Perusahaan konstruksi sering melihat karyawan yang menikah sebagai individu yang lebih stabil dan bertanggung jawab, orang yang menikah cenderung memiliki tanggung jawab keluarga yang membuat mereka lebih termotivasi untuk mencari stabilitas kerja dan pendapatan yang konsisten. Karyawan yang sudah menikah juga mungkin lebih cenderung termotivasi untuk menetap di satu perusahaan karena untuk mendukung kebutuhan keluarga mereka.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh positif *Workplace Bullying* terhadap *Burnout*, pengaruh positif *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention*, pengaruh positif *Job Stress* terhadap *Burnout*, pengaruh positif *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*, pengaruh positif *Burnout* terhadap *Turnover Intention*, pengaruh positif *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*, dan pengaruh positif *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*. Pengambilan keputusan uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan p-value dengan level signifikan sebesar 0,05 atau 5% dan tingkat keyakinan 95%. Dasar pengambilan keputusan hipotesis dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika $p\text{-value} < 0,05$ maka, Hipotesis didukung
- Jika $p\text{-value} > 0,05$ maka, Hipotesis tidak didukung

Adapun pembahasan dari masing – masing hipotesis penelitian sebagai berikut:

Analisis pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Burnout*

Hipotesis 1:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Workplace Bullying* terhadap *Burnout* dimana

bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H01: Workplace Bullying tidak memiliki pengaruh positif terhadap Burnout.

Ha1: Workplace Bullying memiliki pengaruh positif terhadap Burnout.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis 1

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Workplace Bullying</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Burnout</i> .	0,550	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,550 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Workplace Bullying* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Burnout* yaitu sebesar 0,550 satuan. Dengan nilai p-value $0,000 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H01 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Bullying* memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan konstruksi yang merasakan *Workplace Bullying* tinggi maka karyawan konstruksi tersebut juga akan merasakan *Burnout* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan konstruksi tidak merasakan adanya *Workplace Bullying* maka, tingkat *Burnout* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis 2:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H02: Workplace Bullying tidak memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Ha2: Workplace Bullying memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis 2

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Workplace Bullying</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> .	0,533	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,533 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Workplace Bullying* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,533 satuan. Dengan nilai p-value $0,000 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H02 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Workplace Bullying* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan konstruksi yang merasakan *Workplace Bullying* tinggi maka karyawan konstruksi tersebut juga akan merasakan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan konstruksi tidak merasakan adanya *Workplace Bullying* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh *Job Stress* terhadap *Burnout*

Hipotesis 3:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Job Stress* terhadap *Burnout* dimana bunyi

hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H03: Job Stress tidak memiliki pengaruh positif terhadap Burnout.

Ha3: Job Stress memiliki pengaruh positif terhadap Burnout.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis 3

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Job Stress</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Burnout</i> .	0,306	0,000	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,306 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Job Stress* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Burnout* yaitu sebesar 0,306 satuan. Dengan nilai p-value $0,000 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H03 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Burnout*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan konstruksi yang merasakan *Job Stress* tinggi maka karyawan konstruksi tersebut juga akan merasakan *Burnout* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan konstruksi tidak merasakan adanya *Job Stress* maka, tingkat *Burnout* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis 4:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H04: Job Stress tidak memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Ha4: Job Stress memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis 4

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (β)	p-value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Job Stress</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i> .	0,227	0,006	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,227 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Job Stress* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,227 satuan. Dengan nilai p-value $0,006 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H04 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Job Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan konstruksi yang merasakan *Job Stress* tinggi maka karyawan konstruksi tersebut juga akan merasakan *Turnover Intention* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan konstruksi tidak merasakan adanya *Job Stress* maka, tingkat *Turnover Intention* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Hipotesis 5:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Burnout* terhadap *Turnover Intention* dimana bunyi hipotesis nol (H0) dan hipotesis alternatif (Ha) adalah sebagai berikut:

H05: Burnout tidak memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Ha5: Burnout memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.**Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis 5**

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (□)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Burnout memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.</i>	0,229	0,005	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel diatas, diketahui besarnya estimasi (β) adalah sebesar 0,229 artinya semakin tinggi nilai persepsi *Burnout* maka dapat menaikkan persepsi dari nilai *Turnover Intention* yaitu sebesar 0,229 satuan. Dengan nilai *p-value* $0,005 < \alpha 0,05$ maka, keputusan dari pengujian statistik tersebut adalah H_0 gagal diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan konstruksi yang merasakan *Job Stress* tinggi maka karyawan konstruksi tersebut juga akan merasakan *Burnout* dalam dirinya. Begitu juga sebaliknya, apabila seorang karyawan konstruksi tidak merasakan adanya *Job Stress* maka, tingkat *Burnout* dalam dirinya juga akan rendah.

Analisis pengaruh Workplace Bullying terhadap Turnover Intention yang dimediasi oleh Burnout**Hipotesis 6:**

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

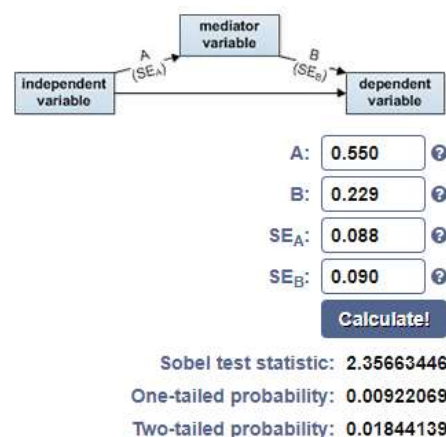
H06: Workplace Bullying tidak memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention melalui Burnout.

Ha6: Workplace Bullying memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention melalui Burnout.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis 6

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (□)	p-value (<0,05)	Keputusan
<i>Workplace Bullying memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention melalui Burnout.</i>	0,126	0,018	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS dan Uji Sobel



Hasil perhitungan menunjukkan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ditunjukkan dengan nilai estimate sebesar 0,126. Peran *Workplace Bullying* lebih baik lagi maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,126 atau sebaliknya yang dimediasi oleh *Burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis teori yang diajukan terbukti memiliki hubungan tidak langsung (*Indirect Effect*) secara positif antara *Workplace Bullying* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout* dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ (alpha 5%) dengan arti H_{a6} didukung atau H_{o6} tidak didukung. Sehingga *Burnout* dapat memediasi pengaruh positif yang signifikan antara *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention*.

Analisis pengaruh *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*

Hipotesis 7:

Hipotesis ini menguji pengaruh antara *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout* dimana bunyi hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

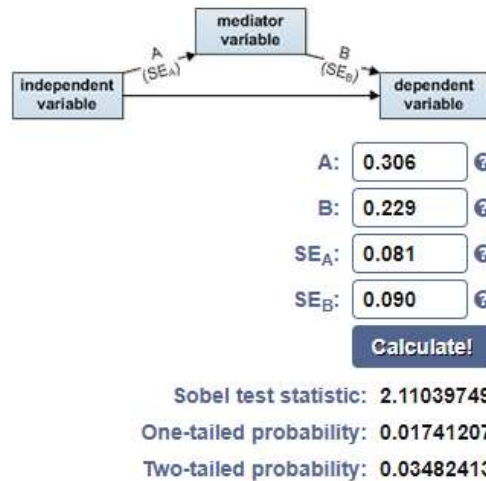
H_{07} : *Job Stress* tidak memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*.

H_{a7} : *Job Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis 7

Hipotesis Deskripsi	Estimasi (□)	p-value ($<0,05$)	Keputusan
<i>Job Stress</i> memiliki pengaruh positif terhadap <i>Turnover Intention</i> melalui <i>Burnout</i> .	0,070	0,034	Hipotesis didukung

Sumber: Data diolah menggunakan AMOS dan Uji Sobel



Hasil perhitungan menunjukkan berpengaruh terhadap *Turnover Intention* ditunjukkan dengan nilai estimate sebesar 0,070. Peran *Job Stress* lebih baik lagi maka akan meningkatkan *Turnover Intention* sebesar 0,070 atau sebaliknya yang dimediasi oleh *Burnout*. Hasil ini menunjukkan bahwa hipotesis teori yang diajukan terbukti memiliki hubungan tidak langsung (*Indirect Effect*) secara positif antara *Job Stress* berpengaruh terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout* dan memiliki nilai signifikansi

sebesar $0,034 < 0,05$ (alpha 5%) dengan arti H_0 didukung atau H_1 tidak didukung. Sehingga *Burnout* dapat memediasi pengaruh positif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Adapun pembahasan dari masing – masing hasil penelitian sebagai berikut:

H1: Workplace Bullying memiliki pengaruh positif terhadap Burnout

Pengujian hipotesis pertama disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Workplace Bullying* terhadap *Burnout*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Maslach et al., 1996) mengungkapkan hubungan positif antara *Workplace Bullying* dan gangguan psikosomatis, seperti kelelahan emosional, yang merupakan bagian mendasar dari gangguan *Burnout*. Hal ini menggambarkan karyawan pada perusahaan konstruksi di Jakarta Barat merasa jika semakin tinggi *bullying* membuat kecenderungan karyawan mereka mengalami *Burnout* akan semakin tinggi, sebaliknya semakin rendah *Bullying* yang dialami maka kecenderungan *Burnout* pada karyawan akan semakin rendah pula. Adanya hubungan antara *bullying* dengan *Burnout* membuktikan bahwa *bullying* merupakan salah satu faktor yang memberikan kontribusi terhadap tinggi rendahnya *Burnout* pada karyawan.

H2: Workplace Bullying memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Pengujian hipotesis kedua disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Job Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Lutgen-Sandvik et al., 2016b) mengungkapkan hubungan langsung yang positif antara *Workplace Bullying* dan *Turnover Intention*. Hal ini menggambarkan karyawan pada perusahaan konstruksi di Jakarta Barat sering kali mengalami *Workplace Bullying* bahkan penurunan produktivitas dan kinerja kerja mereka. Hal ini tidak hanya merugikan individu, tetapi juga dapat berdampak pada tim dan perusahaan konstruksi secara keseluruhan. Karyawan yang merasa tidak bisa memberikan kinerja terbaik mereka cenderung mencari pekerjaan di tempat lain yang berakhir pada munculnya *Turnover Intention*.

H3: Job Stress memiliki pengaruh positif terhadap Burnout.

Pengujian hipotesis ketiga disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Job Stress* terhadap *Burnout*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Parashakti & Ekhsan, 2022) dan penelitian yang dilakukan oleh (Putrie Dimala et al., 2023) dimana *Job Stress* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Burnout*. Hal ini menggambarkan karyawan pada perusahaan konstruksi di Jakarta Barat merasa peningkatan *Job Stress* akan diikuti oleh peningkatan *Burnout*. Dengan kata lain, ketika *Job Stress* meningkat, tingkat *Burnout* juga akan meningkat. Hal ini bisa diartikan bahwa manajemen yang tidak efektif terhadap *Job Stress* dapat menyebabkan dampak negatif yang signifikan pada kesejahteraan karyawan, termasuk munculnya gejala *Burnout*.

H4: Job Stress memiliki pengaruh positif terhadap Turnover Intention.

Pengujian hipotesis keempat disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Mitchell et al., 2000) mengemukakan bahwa *Job Stress* merupakan penyebab utama timbulnya *turnover intention* bagi karyawan, maka stres kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap *Turnover Intention*. Hal ini menggambarkan karyawan

pada perusahaan konstruksi di Jakarta Barat ketika *Job Stress* meningkat, keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan juga meningkat. Hal ini bisa dipahami karena kondisi kerja yang penuh tekanan dan stres dapat membuat karyawan merasa tidak nyaman, kurang termotivasi, dan tidak puas dengan pekerjaan mereka, sehingga mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja yang lebih baik atau lebih sesuai dengan kebutuhan mereka.

H5: *Burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention*.

Pengujian hipotesis ketujuh disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Burnout* terhadap *Turnover Intention*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para sarjana telah mendokumentasikan hubungan tersebut antara *Burnout* dan *Turnover Intention* sebagai positif dan signifikan (Kraemer & Gouthier, 2014; Ogungbamila et al., 2014). Hal ini menggambarkan karyawan pada perusahaan konstruksi di Jakarta Barat ketika semakin tinggi tingkat *Burnout* yang dialami karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mempertimbangkan atau memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya.

H6: *Workplace Bullying* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*.

Pengujian hipotesis ketujuh disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Y. Kim et al., 2019b; Laeeque et al., 2018) temuan ini juga mengungkapkan bahwa *Burnout* merupakan mediator antara *Workplace Bullying* dan *Turnover Intention*. Hal ini menggambarkan karyawan pada perusahaan konstruksi di Jakarta Barat ketika *Workplace Bullying* meningkatkan risiko *Burnout*, dan meningkatkan *Turnover Intention*. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan bebas dari *bullying* untuk mengurangi risiko *Burnout* dan *Turnover Intention* karyawan.

H7: *Job Stress* memiliki pengaruh positif terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*.

Pengujian hipotesis ketujuh disimpulkan terdapat pengaruh positif antara *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* melalui *Burnout*. Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Tawiah et al., 2016) menyatakan bahwa *Job Stress* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* dengan mediasi variabel *Burnout*. Hal ini menggambarkan karyawan pada perusahaan konstruksi di Jakarta Barat merasa *Job Stress* tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *Turnover Intention*, tetapi pengaruh ini sebagian besar terjadi melalui munculnya *Burnout*. Dengan kata lain, *Job Stress* menyebabkan *Burnout*, yang pada gilirannya meningkatkan *Turnover Intention*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya terkait pengaruh antara *Workplace Bullying* dan *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout* pada karyawan perusahaan konstruksi di Jakarta Barat, maka diperoleh simpulan bahwa:

1. Dari hasil statistik deskriptif *Workplace Bullying* menunjukkan bahwa para karyawan konstruksi merasakan dengan adanya *Workplace Bullying*. Hal ini terjadi karena

keyakinan atau pendapat mereka telah diserang. Hasil dari statistik deskriptif *Job Stress* juga menunjukkan bahwa para karyawan konstruksi merasakan adanya *Job Stress* mereka berfikir pekerjaan yang mereka lakukan sangat membuat stress. Hasil dari statistik deskriptif *Burnout* menunjukkan bahwa para karyawan konstruksi merasakan adanya *Burnout* dimana mereka merasa menerima banyak pekerjaan. Selain itu, hasil dari statistik deskriptif *Turnover Intention* menunjukkan bahwa para karyawan konstruksi sering mempunyai ide untuk meninggalkan perusahaannya saat ini dan mereka mungkin akan segera memulai mencari kariernya yang baru.

2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Workplace Bullying* terhadap *Burnout*.
3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention*.
4. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Burnout*.
5. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Turnover Intention*.
6. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Burnout* terhadap *Turnover Intention*.
7. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Workplace Bullying* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*.
8. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara *Job Stress* terhadap *Turnover Intention* yang dimediasi oleh *Burnout*.

Saran

Berikut ini adalah saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan untuk menggunakan perusahaan konstruksi lain atau menggunakan industri lainnya agar mendapat hasil yang lebih bervariasi.
2. Penelitian ini dilakukan di industri konstruksi hanya melibatkan 150 responden, diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar dapat menambah sampel penelitian agar penelitian ini menjadi lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Siddiqui and R.A. Jamil. (2015). "Antecedents of Employees' Turnover Intentions: Evidence from Private Educational Institutions,." *American Journal of Economics and Business Administration*, , 7, 160.
- Ahmad, A. (2016). The Relationship of Job Stress and Turnover Intention in Commercial Banks of Pakistan by Assessing the Mediating Role of Burnout. In *Article in Journal of Business Strategies*.
<https://www.researchgate.net/publication/361926253>
- Ahn, J. Y., & Chaoyu, W. (2019). Job stress and turnover intention revisited: Evidence from Korean firms. *Problems and Perspectives in Management*, 17(4), 52–61.
[https://doi.org/10.21511/ppm.17\(4\).2019.05](https://doi.org/10.21511/ppm.17(4).2019.05)
- Allen, B. C., Holland, P., & Reynolds, R. (2015). The effect of bullying on burnout in nurses: The moderating role of psychological detachment. *Journal of Advanced Nursing*, 71(2), 381–390. <https://doi.org/10.1111/jan.12489>

- Avila, J. , R. R. , D. S. and J. A. T. (2021). “Burnout and worklife in disaster restoration: maslach burnout inventory and areas of worklife survey.” *Journal of Construction Engineering and Management*, 147.
- Ayegba, Calistus., & Agbo, A. E. (2015). *LB_Assessment_of_craftsmen_turnover_in_the*.
- Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7). <https://doi.org/10.3390/socsci12070394>
- Bandura, A. (1997). *Social Learning Theory*, Prentice-Hall, Englewood cliffs, NJ.
- Bedeian, A. G. , & A. A. A. (1981). (1981). A path-analytic study of the consequences of role conflict and ambiguity. . *Academy of Management Journal*, 417–424.
- Bilau, A. A., Akintunde Ajagbe, M., Babatunde Sholanke, A., & Abdulrahman Sani, T. (2015). *Impact of Employee Turnover in Small and Medium Construction Firms: A Literature Review*. www.ijert.org
- Chaudhary, A., & Islam, T. (2023). Unravelling the mechanism between despotic leadership and psychological distress: the roles of bullying behavior and hostile attribution bias. *Kybernetes*, 52(12), 5829–5848. <https://doi.org/10.1108/K-10-2021-0987>
- Clausen, T., Hansen, J. V., Høgh, A., Garde, A. H., Persson, R., Conway, P. M., Grynderup, M., Hansen, Å. M., & Rugulies, R. (2016). Exposure to negative acts and risk of turnover: a study of a register-based outcome among employees in three occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(8), 1269–1278. <https://doi.org/10.1007/s00420-016-1161-3>
- Coetzee, M., & van Dyk, J. (2018). Workplace Bullying and Turnover Intention: Exploring Work Engagement as a Potential Mediator. *Psychological Reports*, 121(2), 375–392. <https://doi.org/10.1177/0033294117725073>
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., & Byrne, Z. S. (2003). The relationship of emotional exhaustion to work attitudes, job performance, and organizational citizenship behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 160–169. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.1.160>
- De Clercq, D., Fatima, T., & Jahanzeb, S. (2022). Bullying and turnover intentions: how creative employees overcome perceptions of dysfunctional organizational politics. *Personnel Review*, 51(9), 2239–2260. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2020-0326>
- Dewi, R. S., & Riana, G. (2019). *The Effect of Workload on Role Stress and Burnout*.
- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). Work–family conflict and job satisfaction among construction professionals: the mediating role of emotional exhaustion. *On the Horizon*, 29(2), 62–75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Ducharme, L. J., Knudsen, H. K., & Roman, P. M. (2008). Emotional exhaustion and turnover intention in human service occupations: The protective role of coworker support. *Sociological Spectrum*, 28(1), 81–104. <https://doi.org/10.1080/02732170701675268>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009a). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work and Stress*, 23(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>
- Einarsen, S., Hoel, H., & Notelaers, G. (2009b). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the negative acts questionnaire-revised. *Work and Stress*, 23(1), 24–44. <https://doi.org/10.1080/02678370902815673>

- Einarsen, S. V., & Cooper, C. (1979). *The concept of bullying and harassment at work: The European tradition*. <https://www.researchgate.net/publication/284699156>
- Einarsen, Ståle, V., & Cooper, C. (2011). *The concept of bullying and harassment at work: The European tradition*. <https://www.researchgate.net/publication/284699156>
- Elçi, M., Kitapçı, H., & Ertürk, A. (2007). Effects of quality culture and corporate ethical values on employee work attitudes and job performance in Turkey: An integrative approach. *Total Quality Management and Business Excellence*, 18(3), 285–302. <https://doi.org/10.1080/14783360601152475>
- Ellrich, K. (2016). Burnout and violent victimization in police officers: a dual process model. *Policing*, 39(4), 652–666. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-10-2015-0125>
- Elshaer, I. A., Algezawy, M., Ghaleb, M. M. S., Mohamed, S. A., & Azazz, A. M. S. (2023). The Impact of Social Loafing on Turnover Intention for Tourism Employees Post COVID-19: The Mediating Role of Mental Health. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(9). <https://doi.org/10.3390/ijerph20095702>
- Emilisa, N., Yudhaputri, A., Dewi, I. K., & Lunarindiah, G. (2020). The Impact of Job Demands and Job Resources to Work Engagement and Job Stress Mediated by Job Crafting: A Study from Event Organizer's Employees. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(05), 558.
- Escartín, J., Monzani, L., Leong, F., & Rodríguez-Carballeira, Á. (2017). A reduced form of the Workplace Bullying Scale—the EAPA-T-R: A useful instrument for daily diary and experience sampling studies. *Work and Stress*, 31(1), 42–62. <https://doi.org/10.1080/02678373.2017.1295113>
- Fila, M. J. (2014). Stressful Work and Turnover: The Mediating Role of Psychological Strain. *Academy of Management Proceedings*, 2014(1), 17620. <https://doi.org/10.5465/ambpp.2014.17620abstract>
- Fried, Y., Shirom, A., Gilboa, S., & Cooper, C. L. (2008). The Mediating Effects of Job Satisfaction and Propensity to Leave on Role Stress-Job Performance Relationships: Combining Meta-Analysis and Structural Equation Modeling. *International Journal of Stress Management*, 15(4), 305–328. <https://doi.org/10.1037/a0013932>
- Ghafoor, A., & Haar, J. (2022). Does job stress enhance employee creativity? Exploring the role of psychological capital. *Personnel Review*, 51(2), 644–661. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2019-0443>
- Giorgi, G., Mancuso, S., Fiz Perez, F., Castiello D'Antonio, A., Mucci, N., Cupelli, V., & Arcangeli, G. (2016). Bullying among nurses and its relationship with burnout and organizational climate. *International Journal of Nursing Practice*, 22(2), 160–168. <https://doi.org/10.1111/ijn.12376>
- Glabek, M., Matthiesen, S. B., Hetland, J., & Einarsen, S. (2014). Workplace bullying as an antecedent to job insecurity and intention to leave: A 6-month prospective study. *Human Resource Management Journal*, 24(3), 255–268. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12035>
- Gomes, G. P., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2022). The Impact of Burnout on Police Officers' Performance and Turnover Intention: The Moderating Role of Compassion Satisfaction. *Administrative Sciences*, 12(3). <https://doi.org/10.3390/admsci12030092>
- Guridno, E., Universitas, S., Jalan, N., Pejaten, S., Minggu, P., & Selatan Indonesia, J. (2021). The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on

- Motivation and its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection. In *American Journal of Humanities and Social Sciences Research* (Issue 5). www.ajhssr.com
- Hair, William C. Black, Barry J. Babin, & Rolph E. Anderson. (2010). *Multivariate Data Analysis*.
- Halbesleben, J. R. B., & Buckley, M. R. (2004). Burnout in organizational life. *Journal of Management*, 30(6), 859–879. <https://doi.org/10.1016/j.jm.2004.06.004>
- Hayat, A., & Afshari, L. (2020). Supportive organizational climate: a moderated mediation model of workplace bullying and employee well-being. *Personnel Review*, 50(7–8), 1685–1704. <https://doi.org/10.1108/PR-06-2020-0407>
- Hinkin, T. R., & Tracey, J. B. (2000). The Cost of Turnover. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(3), 14–21. <https://doi.org/10.1177/001088040004100313>
- Hobfoll, S. E. (1989). *Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress*.
- Hochwarter, W. A. , R. C. C. , J. S. L. , F. G. R. , A. E. and M. L. P. (2020). “Perceptions of organizational politics research: past, present, and future.” *Journal of Management*, 46.
- Kacmar, K. M. and B. R. A. (1999). “*Organizational politics: the state of the field, links to related processes, and an agenda for future research*”, in Ferris, G. (Ed.),.
- Kavanagh, J. (2005). *Stress and Performance: A Review of the Literature and Its Applicability to the Military*. www.rand.org
- Kim, S. S., Im, J., & Hwang, J. (2015). The effects of mentoring on role stress, job attitude, and turnover intention in the hotel industry. *International Journal of Hospitality Management*, 48, 68–82. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2015.04.006>
- Kim, Y., Lee, E., & Lee, H. (2019a). Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses. *PLoS ONE*, 14(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226506>
- Kim, Y., Lee, E., & Lee, H. (2019b). Association between workplace bullying and burnout, professional quality of life, and turnover intention among clinical nurses. *PLoS ONE*, 14(12). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0226506>
- Kraemer, T., & Gouthier, M. H. J. (2014). How organizational pride and emotional exhaustion explain turnover intentions in call centers: A multi-group analysis with gender and organizational tenure. *Journal of Service Management*, 25(1), 125–148. <https://doi.org/10.1108/JOSM-07-2013-0173>
- Laeque, S. H., Bilal, A., Babar, S., Khan, Z., & Ul Rahman, S. (2018). How Patient-Perpetrated Workplace Violence Leads to Turnover Intention Among Nurses: The Mediating Mechanism of Occupational Stress and Burnout. *Journal of Aggression, Maltreatment and Trauma*, 27(1), 96–118. <https://doi.org/10.1080/10926771.2017.1410751>
- Leontaridi, R. M., & Ward, M. E. (2002). *Work-Related Stress, Quitting Intentions and Absenteeism*. www.iza.org
- Leung, M., Bowen, P., Liang, Q., & Famakin, I. (2015). Development of a Job-Stress Model for Construction Professionals in South Africa and Hong Kong. *Journal of Construction Engineering and Management*, 141(2). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0000934](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0000934)
- Leung, M., Liang, Q., & Chan, I. Y. S. (2017). Development of a Stressors–Stress–Performance–Outcome Model for Expatriate Construction Professionals. *Journal*

- of Construction Engineering and Management, 143(5).
[https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0001266](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0001266)
- Leung, M. Y., Chan, Y.-S., & Yu, J. (2009). *Integrated Model for the Stressors and Stresses of Construction Project Managers in Hong Kong*.
<https://doi.org/10.1061/ASCE0733-93642009135:2126>
- Leymann, H. (1996). The content and development of mobbing at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165–184.
<https://doi.org/10.1080/13594329608414853>
- Livne, Y., & Goussinsky, R. (2018a). Workplace bullying and burnout among healthcare employees: The moderating effect of control-related resources. *Nursing and Health Sciences*, 20(1), 89–98. <https://doi.org/10.1111/nhs.12392>
- Livne, Y., & Goussinsky, R. (2018b). Workplace bullying and burnout among healthcare employees: The moderating effect of control-related resources. *Nursing and Health Sciences*, 20(1), 89–98. <https://doi.org/10.1111/nhs.12392>
- Lutgen-Sandvik, P., Hood, J. N., & Jacobson, R. P. (2016a). *The Impact of Positive Organizational Phenomena and Workplace Bullying on Individual Outcomes*.
<https://www.researchgate.net/publication/292145009>
- Lutgen-Sandvik, P., Hood, J. N., & Jacobson, R. P. (2016b). *The Impact of Positive Organizational Phenomena and Workplace Bullying on Individual Outcomes*.
<https://www.researchgate.net/publication/292145009>
- Manurung, M. T., & Ratnawati, I. (2012). ANALISIS PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN (Studi Pada STIKES Widya Husada Semarang). In *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT* (Vol. 1). <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Marzuki, P. F., Permadi, H., & Sunaryo, I. (2012). Factors affecting job satisfaction of workers in Indonesian construction companies. *Journal of Civil Engineering and Management*, 18(3), 299–309. <https://doi.org/10.3846/13923730.2012.698889>
- Maslach, C. (2023). A Multidimensional Theory of Burnout. In *Theories of Organizational Stress* (pp. 68–85). Oxford University Press Oxford.
<https://doi.org/10.1093/oso/9780198522799.003.0004>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). *The Maslach Burnout Inventory Manual*.
<https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (2015a). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (2015b). *The Maslach Burnout Inventory Manual*. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2000). *JOB BURNOUT*.
www.annualreviews.org
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001a). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001b). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mayfield, J., & Mayfield, M. (2008). The creative environment's influence on intent to turnover: A structural equation model and analysis. *Management Research News*, 31(1), 41–56. <https://doi.org/10.1108/01409170810845949>
- Michael, B., Prince, A. F., & Chacko, A. (2016). *International Journal Of Research In Commerce & Management*. <http://ijrcm.org.in/http://ijrcm.org.in/iiCONTENTS>

- Mitchell, O., Mackenzie, D. L., Styve, G. J., & Gover, A. R. (2000). The impact of individual, organizational, and environmental attributes on voluntary turnover among juvenile correctional staff members. *Justice Quarterly*, 17(2), 333–357. <https://doi.org/10.1080/07418820000096351>
- Mohajeri, M., Ardeshir, A., Banki, M. T., & Malekitabar, H. (2022). Discovering causality patterns of unsafe behavior leading to fall hazards on construction sites. *International Journal of Construction Management*, 22(15), 3034–3044. <https://doi.org/10.1080/15623599.2020.1839704>
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational Stress. Its Causes and Consequences for Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 71(4), 618–629. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.4.618>
- Moynihan, D. P., & Landuyt, N. (2008). Explaining Turnover Intention in State Government: Examining the Roles of Gender, Life Cycle, and Loyalty. *Review of Public Personnel Administration*, 28(2), 120–143. <https://doi.org/10.1177/0734371X08315771>
- Nashwan, A. J., Abujaber, A. A., Villar, R. C., Nazarene, A., Al-Jabry, M. M., & Fradelos, E. C. (2021). Comparing the impact of covid-19 on nurses' turnover intentions before and during the pandemic in qatar. *Journal of Personalized Medicine*, 11(6). <https://doi.org/10.3390/jpm11060456>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work and Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nielsen, M. B., Tangen, T., Idsoe, T., Matthiesen, S. B., & Magerøy, N. (2015). Post-traumatic stress disorder as a consequence of bullying at work and at school. A literature review and meta-analysis. In *Aggression and Violent Behavior* (Vol. 21, pp. 17–24). Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.avb.2015.01.001>
- Noor, S., & Maad, N. (2008). Examining the Relationship between Work Life Conflict, Stress And Turnover Intentions among Marketing Executives in Pakistan. In *International Journal of Business*.
- Nouri, B. A., & Soltani, M. (2017). Effective Factors on Job Stress and Its Relationship with Organizational Commitment of Nurses in Hospitals of Nicosia. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 4(2), 100–117. www.ijmae.com
- Oemar, U., & Leo Gangga. (2017). *PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDAPATAN, KEUANGAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN MUSI MANYUASIN*.
- Ogungbamila, B., Balogun, A. G., Ogungbamila, A., & Oladele, R. S. (2014). Job stress, emotional labor, and emotional intelligence as predictors of turnover intention: Evidence from two service occupations. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(6 SPEC. ISSUE), 351–358. <https://doi.org/10.5901/mjss.2014.v5n6p351>
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 365–373. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.609>
- Putrie Dimala, C., Rahayu Wulandari, C., & Psikologi Universitas Buana Perjuangan Karawang, F. (2023). Resiliensi Sebagai Mediator Pengaruh Stres Kerja Terhadap Burnout Kepada Dosen dan Tenaga Kependidikan. *Online) Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 10(2), 2715–6206. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2>

- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016a). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255–1265. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0138>
- Rahim, A., & Cosby, D. M. (2016b). A model of workplace incivility, job burnout, turnover intentions, and job performance. *Journal of Management Development*, 35(10), 1255–1265. <https://doi.org/10.1108/JMD-09-2015-0138>
- Raja, U. , J. Y. , & A. M. (2017). A Time Lagged Study of Burnout as a Mediator in the Relationship Between Workplace Bullying and Work-Family Conflict. *International Journal of Stress Management*.
- Ramlall, S. (2003). *Organizational Application Managing Employee Retention as a Strategy for Increasing Organizational Competitiveness* (Vol. 8, Issue 2).
- Ribeiro, N., Gomes, D., Gomes, G. P., Ullah, A., Dias Semedo, A. S., & Singh, S. (2024a). Workplace bullying, burnout and turnover intentions among Portuguese employees. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3980>
- Ribeiro, N., Gomes, D., Gomes, G. P., Ullah, A., Dias Semedo, A. S., & Singh, S. (2024b). Workplace bullying, burnout and turnover intentions among Portuguese employees. *International Journal of Organizational Analysis*. <https://doi.org/10.1108/IJOA-09-2023-3980>
- Ribeiro, N., Semedo, A. S. , Gomes, D. , Bernardino, R., & Singh, S. (2022). “The effect of workplace bullying on burnout: the mediating role of affective well-being.” *Management Research Review*, 45.
- Ruparathna, R., & Hewage, K. (2015). Review of Contemporary Construction Procurement Practices. *Journal of Management in Engineering*, 31(3). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)me.1943-5479.0000279](https://doi.org/10.1061/(asce)me.1943-5479.0000279)
- Safapour, E., Asce, S. M., Kermanshachi, S., Asce, M., Kamalirad, S., & Tran, D. (2019). *Identifying Effective Project-Based Communication Indicators within Primary and Secondary Stakeholders in Construction Projects*. [https://doi.org/10.1061/\(ASCE\)](https://doi.org/10.1061/(ASCE))
- Salin, D., Cowan, R., Adewumi, O., Apospori, E., Bochantin, J., D’Cruz, P., Djurkovic, N., Durniat, K., Escartín, J., Guo, J., İşik, I., Koeszegi, S. T., McCormack, D., Monserrat, S. I., & Zedlacher, E. (2019). Workplace bullying across the globe: a cross-cultural comparison. *Personnel Review*, 48(1), 204–219. <https://doi.org/10.1108/PR-03-2017-0092>
- Santoni, A., & Harahap, M. N. (2018). International Review of Management and Marketing The Model of Turnover Intentions of Employees. *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 93–100. <https://doi.org/10.32479/irmm.7284>
- Satriyo, M., & Survival. (2014). *T1-111104-ID-stres-kerja-terhadap-burnout-serta-impli*.
- Schaufeli, W. B. and B. A. B. (2004). “Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study.” *Journal of Organizational Behavior*, 25.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 30(7), 893–917. <https://doi.org/10.1002/job.595>

- Schneider, E., Irastorza, Xabier., Copsey, Sarah., & European Agency for Safety and Health at Work. (2011). *OSH in figures : occupational safety and health in the transport sector : an overview*. Publications Office of the European Union.
- Schyns, B., Torka, N., & Gössling, T. (2007). Turnover intention and preparedness for change: Exploring leader-member exchange and occupational self-efficacy as antecedents of two employability predictors. *Career Development International*, 12(7), 660–679. <https://doi.org/10.1108/13620430710834413>
- Sekaran and Bougie. (2016). *An easy way to help students learn, collaborate, and grow*. www.wileypluslearningspace.com
- Senatra, P. T. (1980). Role conflict, role ambiguity, and organizational climate in a public accounting firm. *The Accounting Review*, 594–603.
- Shafaei, A., Nejati, M., Omari, M., & Sharafizad, F. (2024). Inclusive Leadership and Workplace Bullying: A Model of Psychological Safety, Self-Esteem, and Embeddedness. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 31(1), 41–58. <https://doi.org/10.1177/15480518231209018>
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The influence of ethical leadership on academic employees' organizational citizenship behavior and turnover intention: Mediating role of intrinsic motivation. *Management Decision*, 57(3), 583–605. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2017-0721>
- Shin, K. S., Lee, T. S., & Kim, H. J. (2005). An application of support vector machines in bankruptcy prediction model. *Expert Systems with Applications*, 28(1), 127–135. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2004.08.009>
- Shirom, A. (1989). “Burnout in work organizations”,. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*.
- Simmons. (2018). “Work values across generations among construction professionals in the United States.” *Journal of Construction Engineering and Management*, 7.
- Simmons, B. L., Gooty, J., Nelson, D. L., & Little, L. M. (2009). Secure attachment: Implications for hope, trust, burnout, and performance. In *Journal of Organizational Behavior* (Vol. 30, Issue 2, pp. 233–247). <https://doi.org/10.1002/job.585>
- S.P. Robbins and T.A. Judge. (2011). *Organizational Behavior*. Pearson Prentice .
- Spence Laschinger, H. K., Leiter, M., Day, A., & Gilin, D. (2009). Workplace empowerment, incivility, and burnout: Impact on staff nurse recruitment and retention outcomes. *Journal of Nursing Management*, 17(3), 302–311. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2834.2009.00999.x>
- Srour, F. J., Srour, I., & Lattouf, M. G. (2017). A survey of absenteeism on construction sites. *International Journal of Manpower*, 38(4), 533–547. <https://doi.org/10.1108/IJM-08-2015-0135>
- Stancel, K., Tuttle, B. M., Russo, C., Koskelainen, M., & Papazoglou, K. (2019). Police Moral Injury, Compassion Fatigue, and Compassion Satisfaction: A Brief Report. In *Salus Journal* (Vol. 42, Issue 1).
- Styvans Dion, D., Emilisa, N., Laddyana Citra, F., Studi Manajemen, P., & Trisakti Jakarta, U. (2022). *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO) Pengaruh Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress terhadap Job Performance Pegawai RSJ (The Influence of Knowledge Hiding, Psychological Distress, Psychological Stress on Job Performance of RSJ Employees)*. 3(2), 287–301. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i2.1296>

- Su, X. (2021). Validation of the Chinese Version of the Turnover Intention Scale in Social Workers. *Journal of Social Service Research*, 47(2), 207–218. <https://doi.org/10.1080/01488376.2020.1738312>
- Tawiah, K., Annor, F., & Arthur, B. G. (2016). Linking commuting stress to job satisfaction and turnover intention: The mediating role of burnout. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 31(2), 104–123. <https://doi.org/10.1080/15555240.2016.1159518>
- Teizer, J. (2015). Status quo and open challenges in vision-based sensing and tracking of temporary resources on infrastructure construction sites. *Advanced Engineering Informatics*, 29(2), 225–238. <https://doi.org/10.1016/j.aei.2015.03.006>
- Tijani, B., Xiaohua, J., & Osei-Kyei, R. (2021). Critical analysis of mental health research among construction project professionals. In *Journal of Engineering, Design and Technology* (Vol. 19, Issue 2, pp. 467–496). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/JEDT-04-2020-0119>
- Tracey, B. J., & Hinkin, T. R. (2008). Contextual factors and cost profiles associated with employee turnover. *Cornell Hospitality Quarterly*, 49(1), 12–27. <https://doi.org/10.1177/0010880407310191>
- Ugural, M., & Giritli, H. (2021). Three-Way Interaction Model for Turnover Intention of Construction Professionals: Some Evidence from Turkey. *Journal of Construction Engineering and Management*, 147(4). [https://doi.org/10.1061/\(asce\)co.1943-7862.0002012](https://doi.org/10.1061/(asce)co.1943-7862.0002012)
- Viswanathan, S. K., & Jha, K. N. (2020). Critical risk factors in international construction projects: An Indian perspective. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 27(5), 1169–1190. <https://doi.org/10.1108/ECAM-04-2019-0220>
- W.A. Visser and S. Rothmann. (2008). “Exploring antecedents and consequences of burnout in a call centre.” *SA Journal of Industrial Psychology*.
- Woodhead, E. L., Northrop, L., & Edelstein, B. (2016). Stress, Social Support, and Burnout among Long-Term Care Nursing Staff. *Journal of Applied Gerontology*, 35(1), 84–105. <https://doi.org/10.1177/0733464814542465>
- Wu, G., Hu, Z., & Zheng, J. (2019). Role stress, job burnout, and job performance in construction project managers: The moderating role of career calling. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132394>
- Wu, Z., Wang, Y., & Liu, M. (2023a). Job stress and burnout among construction professionals: the moderating role of online emotions. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-09-2022-0868>
- Wu, Z., Wang, Y., & Liu, M. (2023b). Job stress and burnout among construction professionals: the moderating role of online emotions. *Engineering, Construction and Architectural Management*. <https://doi.org/10.1108/ECAM-09-2022-0868>
- Zeffane, R. M. (1994). Understanding Employee Turnover: The Need for a Contingency Approach. *International Journal of Manpower*, 15(9), 22–37. <https://doi.org/10.1108/01437729410074182>
- Zhang, Y., & Feng, X. (2011). *The relationship between job satisfaction, burnout, and turnover intention among physicians from urban state-owned medical institutions in Hubei, China: a cross-sectional study*. <http://www.biomedcentral.com/1472-6963/11/235>.