

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT MEDIATION IN STATE-OWNED ENTERPRISES IN JABODETABEK

PERAN MEDIASI ORGANIZATIONAL COMMITMENT PADA PERUSAHAAN BUMN DI JABODETABEK

Alberi Juanda¹, Dita Oki Berliyanti², B. Medina Nilasari³

Universitas Trisakti^{1,2,3}

122012311075@std.trisakti.ac.id¹, dita.oki@trisakti.ac.id², medina@trisakti.ac.id³

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyse the effect of Career Development, Burnout Syndrome, on Turnover Intention mediated by Organizational Commitment. The survey obtained 150 respondents. The method used to analyse in this research is SPSS program, SEM with version 23 software. The results showed that Career Development, Burnout Syndrome has a positive effect on Organizational Commitment, Career Development has no significant effect on Turnover intention, Burnout Syndrome has a positive effect on Turnover Intention, Organizational Commitment has a negative effect on Turnover Intention, Organizational Commitment mediates the effect of Career Development, Burnout Syndrome on Turnover Intention.

Keywords: *Burnout Syndrome, Career Development, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *Career Development, Burnout Syndrome*, terhadap *Turnover Intention* yang di mediasi oleh *Organizational Commitment*. Survey mendapatkan 150 responden. Metode yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini program SPSS, SEM dengan software versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Career Development, Burnout Syndrome* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*, *Career Development* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Turnover intention*, *Burnout Syndrome* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Career Development, Burnout Syndrome* terhadap *Turnover Intention*.

Kata Kunci: *Burnout Syndrome, Career Development, Organizational Commitment, Turnover Intention.*

PENDAHULUAN

Sejak tahun 2020 hingga 2023 *turnover* karyawan pada bank BUMN mengalami peningkatan meskipun tidak terlalu signifikan. Diungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan bank BUMN yang menarik untuk ditelaah lebih lanjut, selain itu, *Turnover* dapat menjadi masalah dalam perusahaan sebab akan mengganggu kelancaran operasional dan mengurangi tingkat keahlian dalam perusahaan (Rofiki dan Hasanah., 2024).

Kondisi tersebut didukung oleh Krismako et al., (2024) mengungkapkan bahwa *turnover* pada sektor perbankan terhitung tinggi melebihi 10%. Hal ini menimbulkan pengaruh negatif terhadap keyakinan yang dimiliki karyawan

dalam menerima tujuan perusahaan, nilai perusahaan termasuk semangat karyawan dalam memberikan kontribusi guna mencapai kesuksesan perusahaan dan keinginan yang tulus untuk bertahan, terutama komitmen besar yang diberikan bagi perusahaan (Haliansyah et al., 2024).

Kelebihan bekerja di perusahaan BUMN salah satunya adalah jenjang karir yang berpotensi untuk meningkatkan pendapatan dengan menunjukkan kinerja yang baik. Pengembangan karir juga membantu karyawan memperoleh keterampilan dan pengetahuan baru yang relevan dengan perkembangan industri dan teknologi, termasuk mendapatkan keterampilan untuk menjadi lebih kompeten dalam menghadapi tantangan global dan lokal.

Selain itu pengembangan karir memastikan adanya kaderisasi pemimpin di masa depan, mendukung meningkatnya produktivitas dan efisiensi operasional seiring meningkatnya kualitas SDM (Puspita et al. 2024).

Career Development yang sesuai dengan kebutuhan individu dapat meningkatkan komitmen personal terhadap perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen yang besar bagi perusahaan, akan bersemangat untuk memberikan kontribusi yang besar guna mensukseskan perusahaan, termasuk memiliki keyakinan yang kuat dalam melaksanakan nilai utama perusahaan (Haliansyah et al., 2024).

Burnout syndrome mempengaruhi psikologis dan sosial yang berdampak terhadap kecemasan, ekstremnya menjadi lingkaran setan pada saat lelah dan cemas menjadi satu dan memperburuk psikologis seseorang. Kelelahan yang terus meningkat akan mempengaruhi kesehatan dan produktivitas kerja. Disisi lain diungkapkan bahwa komitmen organisasi yang tinggi memiliki pengaruh negatif terhadap turnover intention (Laily et al., 2024).

Hasil penelitian De Vos et al.,(2020) di London menunjukkan bahwa tuntutan dunia kerja saat ini adalah pengembangan karir (*career development*) dan sebagai salah satu faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan, keterlibatan, dan keinginan karyawan bertahan pada suatu organisasi. Pengembangan karier melibatkan proses pembelajaran dan perkembangan profesional untuk membantu karyawan lebih terampil secara pribadi yang bermanfaat untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa peluang pengembangan karirnya terbatas atau tidak sesuai dengan ekspektasi, hal ini menimbulkan rasa

ketidaknyamanan yang akhirnya dalam waktu kedepannya mempengaruhi turnover intention (De Vos et al., 2020).

Karyawan yang diberikan kesempatan dalam pengembangan karir cenderung lebih terlibat dan termotivasi termasuk berkontribusi lebih baik terhadap keberhasilan organisasi. Sebaliknya, kurangnya kesempatan yang ada untuk pengembangan karir dapat meningkatkan *disengagement* karyawan. Ketidaktersediaan pengembangan karir menurunkan persepsi karyawan terhadap nilai kinerjanya yang berdampak negatif terhadap motivasi kerja karyawan (De Vos & Van der Heijden, 2020).

Berdasarkan latar belakang tersebut, kebaruan penelitian ini adalah ditelitinya *burnout syndrome* pada sektor perbankan BUMN, Penelitian ini berjudul Peran mediasi *Organizational Commitment* pada Karyawan Perusahaan BUMN di Jabodetabek.

KAJIAN LITERATUR

Career development

Chen et al. (2023) dalam studinya mendefinisikan pengembangan karier sebagai persepsi karyawan terhadap ketersediaan tugas kerja dan peluang kerja yang sesuai dengan minat dan tujuan perusahaan. Karir mengacu pada cara karyawan melihat pekerjaan yang tersedia dan peluang kerja yang sesuai dengan minat dan tujuan pengembangan karirnya di tempat kerjanya saat ini (Kraimer M. et al., 2011 dikembangkan oleh Chen et al., 2023). Peluang untuk meningkatkan profesi kerja membuat karyawan merasa dihargai dan diapresiasi (Al Bastaki, et al., 2021, Chen et al., 2023). Dalam Model JD-R menunjukkan bahwa karyawan yang cenderung lebih terlibat dan puas di tempat kerja ketika karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan karirnya (Schaufeli & Taris, 2014 yang

dikembangkan oleh Chen et al., 2023). Namun, Muleya et al. (2022) menjelaskan bagaimana kesempatan pengembangan karir yang dianggap sebagai salah satu sumber daya pekerjaan yang paling penting yang berpengaruh terhadap sikap karyawan di tempat kerja. Peluang mengembangkan karir dalam struktur karier yang sesuai dengan bidang pekerjaannya membuat karyawan merasa dihargai dan dihormati (Chen et al., 2023; Al Bastaki et al., 2021).

Burnout Syndrome

Burnout adalah kondisi stres yang berhubungan dengan pekerjaan, terlihat dari kelelahan fisik dan mental dikarenakan harapan dan kenyataan posisi pegawai tidak berkembang sesuai harapan (Rofiqoh, 2021). Kelelahan emosional atau kelelahan fisik adalah tanda burnout, yang ditandai dengan rasa tekanan dan penurunan emosional. Burnout disebabkan oleh stres jangka panjang. *Burnout* adalah istilah psikologis yang menggambarkan keadaan kelelahan akibat pekerjaan. Kondisi ini ditandai dengan kelelahan fisik dan emosional yang dirasakan karyawan, kenyataannya tidak sesuai dengan harapan sesuai jabatannya (Laily et al. 2024).

Organizational Commitment

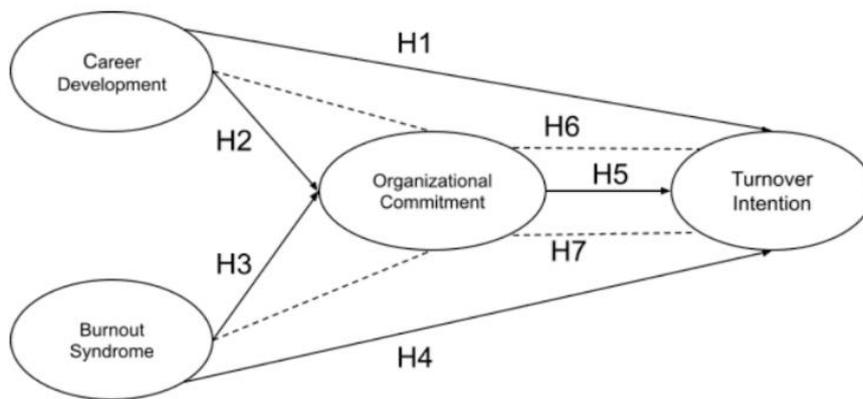
Menurut penelitian Putra & Urama (2018), komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap keinginan berpindah karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Lestari & Mujiati (2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap niat berpindah karyawan. Dalam

penelitian Laily et al. (2024) mendefinisikan *organizational commitment* sebagai suatu sikap atau keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu. Komitmen karyawan dipengaruhi oleh proses seleksi dan pelatihan, komunikasi yang efektif, dan prinsip organisasi yang jelas. Organisasi yang memiliki pekerja senior dan berkualitas tinggi cenderung memiliki komitmen yang lebih tinggi daripada perusahaan memiliki pekerja baru. Dari sudut pandang Identifikasi Organisasi, hubungan psikologis antara perusahaan tempat karyawan bekerja dan karyawan yang merasa terhubung dengan organisasinya memiliki citra diri yang sejalan dengan nilai-nilai dan citra perusahaan. Keterlibatan pekerjaan menunjukkan tingkat keterikatan kerja karyawan yang tinggi dalam mengidentifikasi pekerjaan yang dilakukannya serta benar-benar peduli dengan pekerjaan yang dilakukannya (Haliansyah et al., 2024).

Turnover Intention

Turnover intention adalah puncak atas segala aktivitas yang dipengaruhi dari ketidakpuasan seorang karyawan terhadap pekerjaannya (Wibowo et al., 2024). *Turnover Intention* didefinisikan sebagai kecenderungan seseorang untuk berhenti dari suatu pekerjaan baik secara sukarela maupun tidak karena pekerjaan yang ada saat ini tidak sesuai dengan keinginan atau harapannya (Laily et al., 2024). *Turnover Intention* berarti sebagai kemauan karyawan guna berhenti dari perusahaan tempatnya bekerja secara sukarela, dengan kata lain pindah dari satu tempat ke tempat kerja yang lain menurut pilihannya sendiri (Yucel, 2021).

Rerangka konseptual



Gambar 1. Rerangka Konseptual

Hipotesis

H1. *Career Development* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

H2. *Career Development* berpengaruh terhadap *Organizational Commitment*.

H3. *Burnout Syndrome* berpengaruh negatif terhadap *Organizational Commitment*.

H4. *Burnout Syndrome* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

H5. *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*.

H6. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Career Development* terhadap *Turnover Intention*.

H7. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap *Turnover Intention*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif yang dilaksanakan pada lima bank BUMN di Jabotabek yaitu Bank Mandiri, BRI, BSI, BTN. Metode pengujian yang digunakan adalah *hypothesis testing*, dimana dugaan sementara dirumuskan dan dinyatakan dalam bentuk pernyataan. Pengumpulan data dilakukan dalam bentuk *cross sectional*, yang mengumpulkan data

pada satu titik waktu dan disebar melalui kuesioner.

Metode yang digunakan untuk mendapat data primer pada penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang diukur menggunakan skala likert lima poin dimana 1= sangat tidak setuju, 2= tidak setuju, 3= cenderung setuju, 4=setuju, 5= sangat setuju untuk selanjutnya dibagikan kepada responden dengan membagikan link Google Form yang sudah disediakan secara online. Kuesioner terdiri dari 14 item pernyataan dari 4 variabel yang telah teruji mengacu literatur Lestari et al., (2024) dan Laily et al., (2024) guna mendapat informasi yang relevan dari karyawan Bank BUMN. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, yaitu pendekatan dalam menentukan sampel yang dilakukan dengan kesengajaan oleh peneliti berdasarkan pertimbangannya. Peneliti dengan sengaja memilih sampel yang dianggap paling memiliki karakteristik yang sesuai dengan tujuan penelitian. Analisis data menggunakan SEM (*Structural Equation Model*) yakni AMOS versi 23, dengan statistik deskriptif serta uji validitas dan reliabilitas untuk menguji hipotesis variabel independen, mediasi dan dependen.

Berdasarkan dari 150 responden yang terkumpul berikut ditampilkan

profile responden dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden

Gender	Frekuensi	Persentase
Pria	88	58.7%
Wanita	62	41.3%
Nama Bank	Frekuensi	Persentase
Bank Mandiri	17	11.3%
BNI	10	6.7%
BRI	14	9.3%
BSI	98	65.3%
BTN	11	7.3%
Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SMA	2	1.3%
Diploma	2	1.3%
Sarjana(S1)	119	79.3%
Magister (S2)	27	18.0%
Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
> 1 setahun	10	6.7
>1-3 Tahun	14	9.3
>3-5 Tahun	52	34.7
diatas 5 Tahun	74	49.3

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil perhitungan statistik deskriptif dari variabel *Career Development* ditampilkan pada table rata-rata (mean) sebagai berikut:

Tabel 2. Statistik Deskriptif *Career Development*

Indikator	Mean
Jenjang karir di perusahaan saya jelas	3.8933
Manajemen perusahaan mendukung pengembangan karir dengan baik	3.3133
Saya dapat berpartisipasi dalam pelatihan	3.8133
Pelatihan di perusahaan saya dilakukan secara berkala	3.6600
<i>Career Development</i>	3.6700

Tabel 3. Statistik Deskriptif *Burnout Syndrome*

Indikator	Mean
Kelelahan fisik yang dirasakan akibat dari tekanan kerja	1.8600
Kelelahan emosional yang dirasakan akibat tekanan kerja	2.0333

Kelelahan mental yang dirasakan akibat tekanan kerja	2.0067
Tekanan kerja membuat harga diri saya direndahkan	2.1867
<i>Burnout Syndrome</i>	2.0217

Tabel 4. Statistik Deskriptif *Organizational Commitment*

Indikator	Mean
Saya memiliki ketertarikan mendalam terhadap tujuan perusahaan	4.2733
Saya memiliki ketertarikan mendalam terhadap nilai perusahaan	4.2200
Saya memiliki ketertarikan mendalam terhadap pencapaian perusahaan	4.1667
<i>Organizational Commitment</i>	4.2200

Tabel 5. Statistik Deskriptif *Turnover Intention*

Indikator	Mean
Terpikir untuk meninggalkan pekerjaan saat ini	1.6267
Keinginan untuk mencari lowongan pekerjaan lain	1.7000
keinginan untuk meninggalkan perusahaan dalam beberapa bulan kedepan	1.6000
<i>Turnover Intention</i>	1.6422

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik, dengan menggunakan analisis struktural. Batas toleransi kesalahan yang digunakan adalah 5 % ($\alpha=0,05$) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika p-value $<0,05$ maka H_0 ditolak artinya, berpengaruh signifikan. Kesimpulan yang ambil, keputusan hipotesis diterima.
2. Jika p-value > 0.05 maka H_0 diterima artinya tidak berpengaruh signifikan, kesimpulan yang ambil, keputusan hipotesis ditolak.

Indikator	Standardized Estimate	p-Value	Keputusan
H1. <i>Career Development</i> memiliki pengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.047	0.702	H1 tidak terdukung

Hipotesis 1 menguji pengaruh *Career Development* terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk

pengaruh negatif *Career Development* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar $0.702 > 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar -0.047 sehingga dapat

disimpulkan terdapat pengaruh negatif dan tidak signifikan *Career Development* terhadap *Turnover Intention* sehingga hipotesis pertama

dalam penelitian ini tidak terdukung. Hal ini menunjukkan bahwa *Career Development* bukanlah faktor yang dapat mempengaruhi *Turnover Intention*.

H2. <i>Career Development</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i>	0.536	0.000	H2 terdukung
---	-------	-------	--------------

Hipotesis 2 menguji pengaruh positif *Career Development* terhadap *Organizational Commitment*. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh *Career Development* terhadap *Organizational Commitment* adalah sebesar $0.000 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar 0.536 sehingga dapat disimpulkan

terdapat pengaruh positif *Career Development* terhadap *Organizational Commitment* sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini terdukung. Dengan demikian, apabila Reward yang diberikan kepada karyawan dirasakan memuaskan maka *organizational commitment* dari karyawan akan meningkat.

H3. <i>Burnout Syndrome</i> berpengaruh terhadap <i>Organizational Commitment</i>	-0.277	0.006	H3 terdukung
---	--------	-------	--------------

Hipotesis 3 menguji pengaruh negatif *Burnout Syndrome* terhadap *Organizational Commitment*. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh negatif *Burnout Syndrome* terhadap *Organizational Commitment* adalah sebesar $0.006 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar -0.277 sehingga dapat

disimpulkan terdapat pengaruh negatif *Burnout Syndrome* terhadap *Organizational Commitment* sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini terdukung. Dengan demikian, apabila karyawan merasakan *Burnout Syndrome* yang tinggi maka *organizational commitment* dari karyawan akan menurun.

H4. <i>Burnout Syndrome</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.312	0.006	H4 terdukung
--	-------	-------	--------------

Hipotesis 4 menguji pengaruh positif *Burnout Syndrome* terhadap *turnover intention*. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap *turnover intention* adalah sebesar $0.006 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar 0.312 sehingga

dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dari *Burnout Syndrome* terhadap *turnover intention* sehingga hipotesis keempat dalam penelitian ini terdukung. Dengan demikian, apabila karyawan merasakan *Burnout Syndrome* yang tinggi maka *turnover intention* dari karyawan akan meningkat.

H5. <i>Organizational Commitment</i> berpengaruh terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.427	0.001	H5 terdukung
---	--------	-------	--------------

Hipotesis 5 menguji pengaruh negatif *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention*. Dari hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa nilai signifikan untuk pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* adalah sebesar $0.001 < 0.05$ dengan nilai pengaruh sebesar -0.427 sehingga dapat disimpulkan

terdapat pengaruh negatif *Organizational Commitment* terhadap *Turnover Intention* sehingga hipotesis kelima dalam penelitian ini terdukung. Dengan demikian, apabila karyawan memiliki *organizational commitment* yang tinggi maka *turnover intention* dari karyawan akan menurun.

H6. <i>Organizational Commitment</i> memediasi pengaruh <i>Career Development</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	-0.1928	0.007	H6 terdukung
--	---------	-------	--------------

Hipotesis 6 menguji *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Career Development* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui peran *organizational commitment* memediasi secara penuh pengaruh *career development* terhadap *Turnover Intention* sebesar -0.2288 dengan nilai p-value sebesar $0.007 < 0,05$ sehingga H_a terdukung. *Organizational*

commitment dikatakan memediasi secara penuh pengaruh dari *career development* terhadap *turnover intention* karena pengaruh langsung dari *career development* terhadap *turnover intention* adalah tidak signifikan sehingga fungsi dari variabel *organizational commitment* sangat mutlak diperlukan untuk menunjukkan adanya pengaruh dari *Career development* terhadap *Turnover Intention*.

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.381	Sobel test: -2.66789484	0.07226147	0.00763281
b -0.506	Aroian test: -2.62896296	0.07333158	0.00856457
s_a 0.079	Goodman test: -2.70860919	0.07117527	0.00675659
s_b 0.158	Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Input:	Test statistic:	p-value:
t_a 4.882	Sobel test: 2.68506817	0.0072515
t_b -3.215	Aroian test: 2.64662035	0.00813006
	Goodman test: 2.7252418	0.00642544
	Reset all	Calculate

H7. <i>Organizational Commitment</i> memediasi pengaruh <i>Burnout Syndrome</i> terhadap <i>Turnover Intention</i>	0.12 44	0.037	H7 terdukung
--	---------	-------	--------------

Hipotesis 7 bertujuan menguji peran mediasi *organizational commitment* dalam pengaruh *burnout syndrome* terhadap *Turnover Intention*. Berdasarkan hasil pengujian statistik diketahui peran *organizational commitment* memediasi secara parsial pengaruh *burnout syndrome* terhadap *Turnover Intention* sebesar 0.1182 dengan nilai p-value sebesar 0.037 <

0,05 sehingga H_a terdukung. *Organizational commitment* memediasi parsial pengaruh *burnout syndrome* terhadap *Turnover Intention* sebesar 0.1182 lebih kecil nilainya daripada pengaruh langsungnya sebesar 0.312, sehingga peran *organizational commitment* kurang dibutuhkan dalam memediasi pengaruh *burnout syndrome* terhadap *turnover intention*.

To conduct the Sobel test

Details can be found in Baron and Kenny (1986), Sobel (1982), Goodman (1960), and MacKinnon, Warsi, and Dwyer (1995). Insert the a , b , s_a , and s_b into the cells below and this program will calculate the critical ratio as a test of whether the indirect effect of the IV on the DV via the mediator is significantly different from zero.

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a -0.246	Sobel test: 2.07904785	0.05987164	0.03761295
b -0.506	Aroian test: 2.02277795	0.06153715	0.04309605
s_a 0.090	Goodman test: 2.14029109	0.05815844	0.03233125
s_b 0.158	Reset all	Calculate	

Alternatively, you can insert t_a and t_b into the cells below, where t_a and t_b are the t-test statistics for the difference between the a and b coefficients and zero. Results should be identical to the first test, except for error due to rounding.

Input:	Test statistic:	p-value:
t_a -2.723	Sobel test: 2.07786711	0.0377216
t_b -3.215	Aroian test: 2.02170104	0.04320725
	Goodman test: 2.13899045	0.03243644
	Reset all	Calculate

Pembahasan Hasil Penelitian

Hipotesis pertama menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari *career development* terhadap *turnover intention*. Menurut Haliansyah et al (2024) Keberadaan seorang karyawan pada suatu perusahaan untuk tetap bertahan bergantung pada masa depannya, artinya kesempatan pengembangan karir dalam perusahaan dapat menjadi alasan karyawan untuk bertahan dengan perusahaan. Namun hasil penelitian dari Dewi dan Nurhayati (2021) menemukan bahwa pengaruh dari *career development* terhadap *turnover intention* terhadap *turnover intention* tidak dapat

terjadi secara langsung, namun memerlukan adanya komitmen yang tinggi dari karyawan sehingga akan dapat mengurangi *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari *career development* terhadap *organizational commitment*. Selanjutnya *Career development* yang sesuai dengan kebutuhan individu dapat meningkatkan komitmen seseorang terhadap organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Haliansyah et al. (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh dari *Career development* terhadap *organizational commitment*.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dari *burnout syndrome* terhadap *organizational commitment*. Hal ini menunjukkan ketika karyawan mengalami *burnout* yang tinggi hal tersebut akan mengurangi komitmen dari karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat terjadi karena ketika karyawan mengalami *burnout* karyawan merasa diberikan beban yang berlebihan dari perusahaan dan juga kurang merasa mendapatkan dukungan dari perusahaan sehingga komitmen terhadap perusahaan akan menjadi lebih rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Grabowski et al. (2019) komitmen organisasi berkorelasi negatif dengan kelelahan kerja.

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif *burnout syndrome* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan ketika karyawan mengalami *burnout* yang tinggi hal tersebut akan meningkatkan *turnover* karyawan. Hal ini dapat terjadi karena ketika karyawan mengalami *burnout* karyawan merasa adanya kelelahan yang berlebihan dari berbagai aspek seperti fisik dan emotional dan merasa tidak dihargai sehingga memiliki keinginan yang tinggi untuk meninggalkan organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Pu, B. et al., 2024 dan juga Unguren et al., (2024) yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari *burnout syndrome* terhadap *turnover intention*.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dari *organizational commitment* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang rendah maka karyawan tersebut cenderung memiliki *turnover intention* yang tinggi. Hal ini dapat terjadi karena ketika karyawan memiliki komitmen

yang rendah artinya karyawan tidak lagi memiliki ketertarikan dan keterikatan dengan organisasi sehingga dapat meninggalkan organisasi kapan saja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lailey et al (2024) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki hubungan negatif dan signifikan terhadap niat berpindah.

Hipotesis keenam menunjukkan bahwa *organizational commitment* memediasi pengaruh dari *career development* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan memiliki *career development* yang baik maka hal tersebut akan dapat meningkatkan *organizational commitment* yang nantinya akan dapat mengurangi *turnover* dari karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Haliansyah et al. (2024) menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung *Career Development* terhadap *turnover intention* dimediasi *Organizational Commitment*.

Hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa *organizational commitment* dapat memediasi pengaruh dari *burnout syndrome* terhadap *turnover intention*. Hal ini menunjukkan bahwa ketika karyawan merasakan *burnout* yang tinggi maka hal tersebut akan dapat mengurangi *organizational commitment* yang nantinya akan dapat mengurangi *turnover* dari karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan Haliansyah et al. (2024) menunjukkan terdapat pengaruh tidak langsung *burnout syndrome* terhadap *turnover intention* dimediasi *Organizational Commitment*.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil temuan menunjukkan *Career Development* tidak memiliki pengaruh terhadap *Turnover Intention*. *Career Development* berpengaruh positif terhadap *Organizational Commitment*.

Burnout Syndrome berpengaruh negatif terhadap *Organizational Commitment*. Selanjutnya *Burnout Syndrome* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*. *Organizational Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Career Development* terhadap *Turnover Intention*. *Organizational Commitment* memediasi pengaruh *Burnout Syndrome* terhadap *Turnover Intention*.

Sarannya adalah sangat penting bagi Manajemen perusahaan BUMN membangun dan menjaga *Organizational Commitment* sebab memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap *Turnover Intention*. Hal tersebut terbukti dari hasil penelitian yang menunjukkan peran penting komitmen organisasi dalam menurunkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya termasuk menurunkan kelelahan fisik yang dirasakan dari tekanan kerja yang pada akhirnya mengurangi tingkat perputaran karyawan serta mendukung kelangsungan bisnis termasuk efektivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, X., Mamun, A. A., Wan Mohd Hirwani, W. H., Jingzu, G., Yang, Q., & Sayed Samer Ali, A. S. (2023). Envisaging the job satisfaction and turnover intention among the young workforce: Evidence from an emerging economy. *PLoS One*, 18(6) doi:<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0287284>
- Chen, X., Masukujjaman, M., Al Mamun, A., Gao, J., & Makhbul, Z. K. M. (2023). Modeling the significance of work culture on burnout, satisfaction, and psychological distress among the gen-Z workforce in an emerging country. *Humanities & Social Sciences Communications*, 10(1), 828. doi:<https://doi.org/10.1057/s41599-023-02371-w>
- De Vos, A., & Van der Heijden, B. I. J. M. (2020). *Handbook of Research on Sustainable Careers*. Edward Elgar Publishing. Retrieved from <https://www.e-elgar.com/shop/gbp/handbook-of-research-on-sustainable-careers-9781782547020.html?srsltid=AfmBOopQ8ORaoiF5Dy1Vgu5e8zaO5qu1PgjMAJCAgsHh-dMcBV8a6XM9>
- Haliansyah, Ahmad, B. S., Kasmir, & Mafizstun, N. (2024). Career Development Strategies in Maintaining Turnover Intention Through Organizational Commitment. *Sciendo*. <https://doi.org/10.2478/orga-2024-0017>
- Khanian, A., Homayuni, A., Jamshidian, Z., & Salehi, A. (2024). Investigating the correlation between organizational ethics and professional ethics with job burnout and organizational commitment: A cross-sectional study in the nursing staff. *BMC Nursing*, 23, 1-11. doi:<https://doi.org/10.1186/s12912-024-02219-x>
- Kardiawan, R., & Budiono. (2018). Effect of Job Satisfaction, Job Stress, and Burnout on Turnover Intention at PT. Lotus Indah Textile Industries Nganjuk Regency. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(4).
- Kartono. (2017). *Personality, Employee Engagement, Emotional Intelligence, Job Burnout Pendekatan Dalam Melihat Turnover Intention*. Deepublish.
- Laily, N., Oetomo, H. W., Sari, J., &

- Respatia, W. (2022). The Role of Organizational Commitment as a Mediator of Burnout Syndrome and Turnover Intention. *Economics and Business Quarterly Reviews*, 5(2), 214-221. DOI: 10.31014/aior.1992.05.02.427
- Laily, N., Setyorini, N., Rahayu, R., Rochdianingrum, W., & Lestariningsih, M. (2020). Burnout moderation: Job insecurity and turnover intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 12(6).
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). The Effect of Job Stress, Organizational Commitment, and Employee Job Satisfaction on Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Liu, H.-L., & Lo, V. (2018). An integrated model of workload, autonomy, burnout, job satisfaction, and turnover intention among Taiwanese reporters. *Asian Journal of Communication*, 28(2), 153–169.
- Unguren, E., Onur, N., Demirel, H., & Omer Akgün Tekin. (2024). The effects of job stress on burnout and turnover intention: The moderating effects of job security and financial dependency. *Behavioral Sciences*, 14(4), 322. doi:<https://doi.org/10.3390/bs14040322>
- Nawaz, M.S., Siddiqui, S. H., Rasheed, R. and Iqbal, S.M. J., (2019). Managing Turnover Intentions among Faculty of Higher Education Using Human Resource Management and Career Growth Practices, *Review of Economics and Development Studies*, 5 (1), 109-124 DOI: 10.26710/reads.v5i1.569
- Nugroho, H. R., Susilo, H., & Iqbal, M. (2016). The Effect of Job Burnout and Job Satisfaction Through Organizational Commitment on Employee Performance (Study on Employees of Pt. Pln (Persero) Development Unit Main Unit VIII Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 37(2).
- Nasurdin, A. M., Ling, T. C., & Khan, S. N. (2018). The relation between turnover intention, high performance work practice (HPWPs), and organizational commitment: A study among private hospital nurses in Malaysia. *Asian Academy of Management Journal*, 23(1).
- Santi, M. W., Nandini, N., & Alfiansyah, G. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 8(2), 109–122.