

***THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND BURNOUT IN FORMING
TURNOVER INTENTION OF HOTEL “X” EMPLOYEES IN TEGAL CITY***

**PERAN BUDAYA ORGANISASI SERTA *BURNOUT* DALAM MEMBENTUK
TURNOVER INTENTION KARYAWAN HOTEL “X” DI KOTA TEGAL**

Pramu Setyo Wibowo

Magister Manajemen Universitas Pancasakti Tegal

pramu.sw@gmail.com.

ABSTRACT

The hospitality industry plays a significant role in the economy, particularly in the accommodation and tourism sectors. This sector also contributes to job creation and supports the development of other sectors such as transportation and culinary. Challenging working conditions, including inconsistent working hours, high physical demands, and emotional stress during peak seasons, result in high levels of job fatigue and complexity, which contribute to increased employee turnover intentions. This study aims to analyze the impact of organizational culture and burnout on employee turnover intentions at Hotel “X” located in Tegal City. The sample size in this study was 120 employees. Data were collected through questionnaires distributed to employees, which were then analyzed using multiple regression analysis. This study successfully found empirical evidence that organizational culture negatively impacts turnover intentions, while burnout has a positive impact on turnover intentions.

Keywords: *Organizational Culture, Burnout, Turnover Intention*

ABSTRAK

Industri perhotelan memiliki peranan yang signifikan dalam perekonomian, terutama dalam aspek akomodasi dan pariwisata. Sektor ini juga berkontribusi dalam penciptaan lapangan kerja serta mendukung perkembangan sektor-sektor lain seperti transportasi dan kuliner. Kondisi kerja yang menantang, termasuk jam kerja yang tidak konsisten, tuntutan fisik yang tinggi, dan tekanan emosional pada saat puncak musim sibuk, mengakibatkan tingginya kepenatan kerja dan tingkat kompleksitas yang berkontribusi pada meningkatnya niat karyawan untuk berpindah pekerjaan. Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis dampak budaya organisasi serta burn out terhadap niat berpindah kerja karyawan di Hotel “X” yang terletak di Kota Tegal. Jumlah sampel dalam riset ini adalah 120 karyawan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan, yang kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Riset ini berhasil menemukan bukti empiris bahwasanya budaya organisasi berdampak negatif pada turnover intention, sedangkan burn out berdampak positif pada turnover intention.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Burnout, Turnover Intention

PENDAHULUAN

Industri perhotelan berperan penting dalam ekonomi Indonesia, terutama karena sektor akomodasi serta layanan terkait pariwisata berkontribusi pada pendapatan nasional serta menyerap tenaga kerja dalam jumlah yang signifikan. Berdasarkan informasi dari World Travel & Tourism Council (WTTC), sektor perjalanan serta pariwisata yang meliputi industri perhotelan, memberikan kontribusi sekitar 5,1% terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) Indonesia pada tahun 2024 serta diprediksi akan meningkat menjadi 5,3% dalam sepuluh tahun ke depan [1].

Keberadaan hotel serta fasilitas pendukungnya juga mampu memperkuat jaringan ekonomi lokal melalui *multiplier effect* yang turut mendorong pertumbuhan sektor lain seperti transportasi, kuliner, serta ekonomi kreatif di sekitarnya [2].

Hotel sebagai industri yang berbasis jasa, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Tugas di industri perhotelan dikenal memiliki tingkat kompleksitas serta work pressure yang tinggi, yang sering kali menjadi pemicu meningkatnya *turnover intention* di kalangan karyawan [3]. Sebagai sektor jasa yang menuntut pelayanan prima, karyawan hotel diharuskan bekerja dengan

standar profesional tinggi, menjaga keramahan, serta memberikan respons cepat terhadap kebutuhan tamu, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan. Selain itu, jam kerja yang tidak menentu, sistem shift yang panjang, serta tuntutan fisik yang berat seperti bekerja berdiri dalam waktu lama atau menghadapi beban kerja tinggi di musim liburan menyebabkan kepenatan fisik maupun emosional yang memicu adanya *turnover intention* [4].

Kondisi kerja yang sulit di industri perhotelan bisa dianggap sebagai penyebab utama jumlah karyawan yang meninggalkan perusahaan, bahkan industri itu sendiri, jika tugas tersebut tidak menghasilkan keuntungan yang diharapkan [5]. Tingkat pergantian karyawan yang tinggi di industri perhotelan sektor industri telah menjadi isu manajerial yang penting [6]. Tingginya turnover karyawan bisa menyebabkan ketidakstabilan serta kinerja yang buruk di perusahaan [7].

Turnover karyawan merupakan masalah kritis bagi perusahaan yang bisa menimbulkan konsekuensi finansial serta menimbulkan gangguan terhadap produktivitas serta efisiensi. Biaya kehilangan karyawan biasanya sekitar 33% dari gaji pokok yang dikeluarkan perusahaan serta biaya untuk mencari karyawan pengganti bisa menghabiskan biaya antara 50% serta 75% dari gaji karyawan [8]. Angka-angka tersebut menyoroti pentingnya memahami serta menangani turnover karyawan dalam perusahaan [9]. Perusahaan perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi *turnover intention* karyawan agar bisa merancang strategi yang efektif dalam mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat *turnover intention* adalah budaya organisasi, karena nilai, serta norma yang tercipta di dalam organisasi menentukan

sejauh mana karyawan merasa nyaman serta dihargai sehingga berkomitmen untuk tetap bekerja di perusahaan [10].

Setiap institusi memiliki karakteristik budaya yang unik, sehingga para pegawainya perlu memahami budaya organisasi di tempat kerja. Pada dasarnya, budaya organisasi bisa dipahami sebagai kumpulan asumsi bersama mengenai cara penyelesaian tugas dalam suatu institusi. Budaya organisasi berfungsi mendorong interaksi sosial serta memfasilitasi pembentukan level of confidence yang tinggi di kalangan karyawan. Budaya ini mengembangkan sikap yang menciptakan persepsi adanya support dari organisasi serta memfokuskan atensi pada pembangunan hubungan yang baik antar sesama karyawan, sehingga terciptanya lingkungan kerja yang harmonis. Situasi ini akan menumbuhkan rasa memiliki di antara para karyawan, memperkuat solidaritas tim, serta mendorong mereka untuk bertahan dan memberikan kontribusi secara maksimal di perusahaan [11].

Selain budaya organisasi, *burnout* juga menjadi faktor yang berkontribusi terhadap meningkatnya keinginan karyawan untuk meninggalkan tugasnya. *Burnout*, yang ditandai dengan kepenatan emosional, depersonalisasi, serta menurunnya rasa pencapaian pribadi, sering kali muncul akibat work pressure yang berlebihan serta kurangnya support organisasi [12]. Karyawan yang mengalami *burnout* cenderung kehilangan motivasi, sehingga merasa tidak mampu memenuhi tuntutan tugas. Kondisi tersebut menyebabkan niat untuk keluar dari perusahaan semakin kuat, terutama jika lingkungan kerja tidak memberikan ruang pemulihan atau keseimbangan antara tuntutan serta kesejahteraan karyawan [13].

Burnout merupakan kondisi stres kronis yang terkait dengan tugas, yang ditandai oleh kepenatan emosional,

penurunan motivasi, perasaan sinis terhadap tugas, serta menurunnya efektivitas serta kepuasan kerja [14]. Kondisi ini biasanya muncul akibat beban kerja overload, time pressure yang tinggi, kurangnya support sosial dari rekan kerja maupun atasan, serta ketidakseimbangan antara tuntutan tugas serta sumber daya pribadi yang dimiliki [15]. Jika tidak ditangani, *burnout* bisa menyebabkan karyawan kehilangan keterikatan emosional terhadap tugasnya, mengalami gangguan kesehatan mental maupun fisik, serta pada akhirnya meningkatkan kecenderungan untuk mengundurkan diri atau berpindah ke organisasi lain [16].

Beberapa literatur menunjukkan perkembangan riset terkait *turnover intention*, namun masih menemukan inkonsistensi hasil riset. Riset yang dilakukan Khairunnisa & Nurdiansyah [17], Yuzalmi et al. [18]; Soelistya et al. [19]; Sanger [20]; Veritia et al., [10] menemukan bukti empiris yang menyatakan jika budaya organisasi yang positif akan mengurangi tingkat *turnover intention*. Hasil berbeda ditemukan pada riset Wibawa & Supartha [21] serta Pramudya et al., [22] yang menemukan bahwa tinggi rendahnya *turnover intention* tidak bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi, sehingga mencerminkan adanya inkonsistensi hasil riset.

Riset yang dilakukan oleh Manurung & Bernarto [12]; Sanger [20]; Ran et al., [23]; Hida et al., [13]; Monica & Hayati [24] menemukan bahwa *burnout* yang tinggi bisa menyebabkan individu merasa tidak mampu mengatasi tugasnya, kehilangan motivasi, serta akhirnya menaikkan keinginan untuk keluar dari tugas. Simpulan berbeda ditemukan pada riset yang dilakukan oleh Rahmawati & Mikhriani [25] yang menemukan bukti empiris bahwasanya tidak ada kaitan yang signifikan antara *burnout* dengan intensitas turnover.

Kota Tegal merupakan kota yang memiliki keunggulan strategis yang signifikan dalam jaringan transportasi nasional, karena letaknya yang berada di jalur pantai utara Jawa (Pantura) serta persimpangan menuju wilayah selatan seperti Purwokerto. Kondisi ini memberikan peluang besar bagi industri perhotelan setempat guna berkembang. Industri hotel di kota Tegal tidak hanya melayani tamu dari lintas wilayah tetapi juga pengunjung yang singgah atau transit di kota sebagai hub logistik serta perdagangan. Studi tentang pengaruh budaya organisasi serta *burnout* terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel "X" di Kota Tegal penting dilakukan karena sektor perhotelan merupakan industri jasa yang sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Penting untuk memahami bagaimana budaya organisasi serta *burnout* bisa memengaruhi niat keluar karyawan sebagai langkah strategis untuk membantu manajemen Hotel "X" dalam menyusun kebijakan retensi karyawan yang lebih efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi serta burn out terhadap *turnover intention* karyawan di Hotel "X" di Kota Tegal.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipergunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 142 karyawan Hotel "X" di Kota Tegal serta dengan mempergunakan formula Slovin diperoleh sampel sejumlah 120 orang karyawan sebagai sampel. Pengumpulan informasi dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan Hotel "X" sejumlah 120 responden. Data dianalisis mempergunakan alat analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Guna menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal maka dilakukan uji normalitas. Uji normalitas pada riset

ini mempergunakan analisis statistic yakni *Sample Kolmogorov-Smirnov*. Berdasar pada hasil pengujian normalitas dalam riset ini bisa terlihat pada table berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31670405
Most Extreme Differences	Absolute	.051
	Positive	.043
	Negative	-.051
Test Statistic		.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Berdasarkan hasil kalkulasi didapat nilai *kolmogorov smirnov* sejumlah $0,200 > 0,05$ sehingga mengindikasikan bahwasanya data riset semuanya normal.

pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang fit semestinya tidak ada korelasi di antara variabel independen [26].

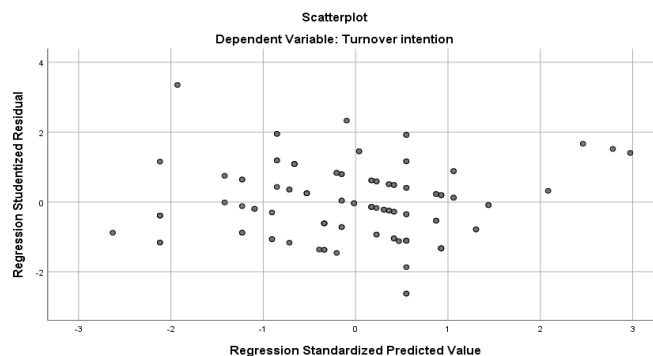
Uji multikolinieritas dimanfaatkan untuk menguji apakah

Tabel 2. Hasil Pengujian Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi	0.777	1.287
<i>Burnout</i>	0.777	1.287

Melihat hasil kalkulasi uji multikolinieritas terlihat untuk kedua variabel independen, angka VIF masing-masing sejumlah 1,287 bermakna model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas dimaksudkan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu *observed* ke *observed* lain.



Gambar 1. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Melihat grafik scatterplot di atas maka mengindikasikan tidak ada patern tertentu yang teratur serta line menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, yang bermakna tidak ada heteroskedastisitas pada model regresi.

2. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda dimanfaatkan sebagai alat prediksi besar variabel tergantung dengan mempergunakan data variabel bebasnya.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	14.557	2.621		5.553	.000
Budaya Organisasi	-.376	.105	-.329	-3.590	.000
<i>Burnout</i>	.139	.054	.237	2.584	.011

Mengacu pada hasil analisis regresi di atas maka bisa diinterpretasikan beberapa hal berikut:

- Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sejumlah 0,376 bernotasi negatif bermakna jika budaya organisasi mengalami kenaikan maka akan disusul dengan menurunnya *turnover intention*.
- Variabel *burnout* memiliki nilai koefisien regresi sejumlah 0,139

bernotasi positif bermakna jika *burnout* mengalami kenaikan maka akan disusul dengan meningkatnya *turnover intention*.

3. Uji Hipotesis

Uji Parsial dipakai guna mengetahui signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas pada variabel terikat.

Tabel 5. Hasil Uji Parsial

Variabel	t	Sig.
Budaya Organisasi	-3.590	.000
<i>Burnout</i>	2.584	.011

Dari kalkulasi data atas bisa diinterpretasikan sebagai berikut

- Uji t yang dilakukan mempergunakan aplikasi SPSS menunjukkan nilai t_{hitung} sejumlah -3,590 dengan nilai probability sig. sejumlah 0,000 sehingga bisa bermakna bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif serta signifikan pada *turnover intention* sehingga H1 diterima.
- Uji t yang dilakukan mempergunakan aplikasi SPSS menunjukkan nilai

t_{hitung} sejumlah 2,584 dengan nilai probability sig. sejumlah 0,011 sehingga bisa bermakna bahwa *burnout* berpengaruh positif serta signifikan pada *turnover intention* sehingga H2 diterima.

4. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi menjelaskan besaran kontribusi total variabel independen pada variabel dependennya.

Tabel 6. Hasil Analisis Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.487 ^a	.238	.225	1.32791

Hasil analisis koefisien determinasi pada riset ini memperlihatkan nilai sejumlah 0,225. Hasil tersebut bisa bermakna bahwasanya *turnover intention* karyawan hotel “X” di Kota Tegal bisa dipengaruhi oleh budaya organisasi serta *burnout* sejumlah 22,5%.

B. Pembahasan

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap *turnover intention*

Temuan riset ini mengindikasikan budaya organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention*, dimana budaya organisasi yang positif bisa dipahami serta diterapkan oleh karyawan akan menciptakan sense of belonging pada diri karyawan sehingga mengurangi *turnover intention*.

Budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* bisa dijelaskan melalui social exchange theory, bahwa hubungan antara individu serta organisasi didasarkan pada prinsip timbal balik. Karyawan yang merasakan nilai-nilai positif dalam budaya organisasi seperti kepercayaan, penghargaan, serta rasa kebersamaan akan membalasnya dengan loyalitas serta komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, sehingga mengurangi niat untuk keluar. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat di Hotel X, mampu menciptakan hubungan emosional serta sosial yang positif antara manajemen serta karyawan. Manajemen perlu memperkuat budaya kerja inklusif serta partisipatif dengan mendorong komunikasi terbuka, memberikan apresiasi terhadap kontribusi individu, serta menumbuhkan rasa keadilan serta kebersamaan di tempat kerja sehingga karyawan akan merasa dihargai serta memiliki ikatan psikologis yang kuat dengan perusahaan yang pada akhirnya menekan tingkat *turnover intention*.

Temuan ini menjustifikasi temuan riset Khairunnisa & Nurdiansyah [17], Yuzalmi et al. [18]; Soelistya et al. [19];

Sanger [20]; Veritia et al., [10] yang menemukan bukti empiris yang menyatakan jika budaya organisasi yang positif akan mengurangi tingkat *turnover intention*.

2. Pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention*

Temuan riset ini mengindikasikan *burnout* berpengaruh positif pada *turnover intention*, dimana perasaan jenuh serta kepenatan mental akan meningkatkan *turnover intention*.

Burnout berpengaruh positif pada *turnover intention* bisa dijelaskan melalui social exchange theory, yang bisa dijelaskan bahwa ketika karyawan mengalami *burnout* yang ditandai dengan kepenatan emosional, depersonalisasi, serta penurunan pencapaian pribadi maka staf merasa bahwa organisasi gagal memberikan support, penghargaan, serta keseimbangan kerja yang layak. Ketidakseimbangan dalam pertukaran sosial ini menimbulkan perasaan tidak adil serta memicu keinginan untuk meninggalkan tugas. Kondisi kerja yang berat, jam kerja panjang, serta tekanan pelayanan tinggi bisa memperburuk *burnout* serta mendorong niat karyawan untuk keluar. Manajemen perlu mengatasi *burnout* dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat melalui pembagian tugas yang proporsional, pelatihan manajemen stres, serta pemberian penghargaan terhadap kinerja. Support sosial dari atasan serta rekan kerja perlu diperkuat agar karyawan merasa diperhatikan serta dihargai, sehingga bisa mengurangi tingkat *turnover intention*.

Temuan ini menjustifikasi temuan riset oleh Manurung & Bernarto [12]; Sanger [20]; Ran et al., [23]; Hida et al., [13]; Monica & Hayati [24] yang menemukan bahwasanya *burnout* yang tinggi bisa mengakibatkan

ketidakmampuan individu merampungkan tugasnya, kehilangan motivasi, serta akhirnya meningkatkan keinginan untuk keluar dari tugas.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisis yang sudah dilakukan maka bisa ditarik kesimpulan riset ini yakni budaya organisasi berpengaruh negatif pada *turnover intention* sedangkan *burnout* berpengaruh positif pada *turnover intention*.

Saran

Bagi manajemen Hotel X, penting memperkuat budaya organisasi yang berorientasi pada komunikasi terbuka serta pemberian penghargaan atas kinerja karyawan. Manajemen juga perlu memperhatikan keseimbangan beban kerja serta kesejahteraan psikologis karyawan dengan memberikan jadwal kerja yang adil, kesempatan istirahat yang cukup, serta program pelatihan manajemen stres untuk menekan tingkat *burnout*. Sementara itu, bagi karyawan, penting mengembangkan kapabilitas adaptasi serta manajemen emosi agar bisa menghadapi work pressure dengan lebih sehat. Karyawan juga perlu berpartisipasi aktif dalam membangun budaya kerja positif melalui teamwork serta komunikasi yang konstruktif.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] WTTC, "Indonesia's Booming Travel & Tourism to Support More Than 12.5 Million Jobs," *World Travel & Tourism Council*, 2024. <https://wttc.org/news/indonesias-booming-travel-and-tourism-to-support-more-than-12-5-million-jobs?>
- [2] M. A. Hemdi and A. M. Nasurdin, "Turnover Intentions Of Malaysian Hotel Employees: The Role Of Human Resource Management Practices And Trust In Organization," *ASEAN J. Hosp. Tour.*, vol. 4, pp. 115–127, 2024.
- [3] A. Darmawan and F. Bagis, "Effort To Prevent And Reduce Employee Turnover Intention In The Hospitality," *Rev. Gestão Soc. e Ambient.*, vol. 18, no. 5, pp. 1–18, 2024, doi: 10.24857/rgsa.v18n5-028.
- [4] M. A. Akdemir, M. Sagbas, and L. Surucu, "Job Stress and Turnover Intention in The Hotel Employees," *J. Tour. Gastron. Stud.*, vol. 10, no. 1, pp. 1–10, 2022.
- [5] C. O. Guzeller and N. Celiker, "Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis," *Int. J. Cult. Tour. Hosp. Res.*, vol. 14, no. 1, pp. 102–120, 2020, doi: 10.1108/IJCTHR-052019-0094.
- [6] J. Park and H. (Kelly) Min, "Turnover intention in the hospitality industry: A meta analysis," *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 90, 2020, doi: 10.1016/j.ijhm.2020.102599.
- [7] R. J. D. Togle, "The Mediating Role of Organizational Commitment Between Transformational Leadership, Job Satisfaction, and Turnover Intention among Call Center Agents in Metro Manila," *WVSU Res. J.*, vol. 10, no. 2, pp. 26–47, 2021, doi: 10.59460/wvsurjvol10iss2pp26-47.
- [8] F. Costan *et al.*, "Teachers' turnover intentions in view of implementing a flexible learning system: an extended theory of planned behavior," *Sustainability*, vol. 14, no. 20, 2022, doi: 10.3390/su142013009.

- [9] Z. Abet, M. A. M. Anuar, M. M. Arshad, and I. A. Ismail, "Factors affecting turnover intention of Nigerian employees: The moderation effect of organizational commitment," *Heliyon*, vol. 10, no. 1, pp. 1–13, 2024, doi: 10.1016/j.heliyon.2023.e23087.
- [10] Veritia, A. Moeins, and W. Sunaryo, "The Role of Organizational Culture, Knowledge Management, and Employee Engagement on Turnover Intention," *Eastasouth J. Soc. Sci. Humanit.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–15, 2024, doi: 10.58812/esssh.v1i03.
- [11] A. Auliya, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Restaurant Sailendra Hotel JW Marriott Jakarta," *J. Hosp. dan Pariwisata*, vol. 3, no. 2, pp. 350–361, 2022.
- [12] R. N. Manurung and I. Bernarto, "The Effect Of Work-Life Balance, Job Burnout, Organizational Commitment on Turnover Intention at XYZ Hospital in Bekasi," *Manag. Econ. J.*, vol. 8, no. 1, pp. 83–98, 2024.
- [13] V. Y. Hida, R. P. C. Fanggal, Y. F. Riwu, and N. P. Nursiani, "The Influence of Job Satisfaction and Burnout on Turnover Intention of Employees of Borneo Bakery in Kupang," *Glory J. Ekon. Ilmu Sos.*, vol. 1, no. 1, pp. 593–612, 2024.
- [14] R. J. Astuti and M. J. Al Farabi, "Pengaruh Burnout, Self Efficacy, Motivasi Intrinsik, Innovative Work Behavior terhadap Kinerja Individu," *EKOMA J. Ekon. Manajemen, Akunt.*, vol. 4, no. 1, pp. 3014–3025, 2024, doi: 10.56799/ekoma.v4i1.6396.
- [15] T. Woo, R. Ho, A. Tang, and W. Tam, "Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis," *J. Psychiatr. Res.*, vol. 123, pp. 9–20, 2020.
- [16] M. Saputra and A. Satrya, "Burnout and Quality of Work Life on Job Performance: Mediating Role of Job Satisfaction Among Financial Services Employees," *Financ. Eng.*, vol. 1, no. 2, pp. 1–11, 2024.
- [17] L. Khairunnisa and H. Nurdiansyah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Intensi Turnover pada Karyawan Rumah Sakit USU," *Innov. J. Soc. Sci. Res.*, vol. 4, no. 2, pp. 4591–4599, 2024, doi: 10.31004/innovative.v4i2.9926.
- [18] N. Yuzalmi, R. Sukmadewi, and M. Fahrozi, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Ruang Raya Pekanbaru," *J. Pajak Dan Bisnis*, vol. 4, no. 2, pp. 283–290, 2023, doi: 10.55336/jpb.v4i2.119.
- [19] D. Soelistya, R. A. Santoso, and D. Syarif, "Cultivating Retention: Investigating the Mediating Role of Organizational Culture in the Relationship between Job Satisfaction, Work Environment, and Turnover Intentions," *Int. J. Econ. Dev. Res.*, vol. 5, no. 2, pp. 1464–1488, 2024, doi: 10.37385/ijedr.v5i2.4822.
- [20] S. M. Sanger, F. G. Worang, and G. G. Lumintang, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Burnout Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai Tenaga Harian Lepas Di DPRD Kota Manado," *Neraca Manajemen, Ekon.*, vol. 24, no. 10, 2025, doi: 10.8734/mnmae.v1i2.359.

- [21] I. G. N. A. Wibawa and W. G. Supartha, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi," *E-Jurnal Ekon. dan Bisnis Univ. Udayana*, vol. 1, no. 1, pp. 1–10, 2023, doi: 10.24843/EEB.2023.v12.i05.p10.
- [22] K. T. Pramudya, I. S. Kurniawan, and T. R. Purnamarini, "Turnover Intention Di Tetra Coffee: Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Work - Family Conflict Merupakan Anteseden?," *J. Ekuilnomi*, vol. 7, no. 1, pp. 197–206, 2025, doi: 10.36985/60wrdy09.
- [23] L. Ran, X. Chen, S. Peng, and F. Zheng, "Job burnout and turnover intention among Chinese primary healthcare staff: the mediating effect of satisfaction," *BMJ Open*, vol. 10, no. 10, pp. 1–11, 2020, doi: 10.1136/bmjopen-2019-036702.
- [24] H. Monica and N. R. Hayati, "The Effect of Toxic Workplace Environment and Job Burnout on Turnover Intention (Study: PT Steel Pipe Industry of Indonesia, Tbk – Unit V)," *J. Account. Financ. Manag.*, vol. 5, no. 6, pp. 1511–1527, 2025, doi: 10.38035/jafm.v5i6.
- [25] M. R. Rahmawati and Mikhriani, "Kepuasan Kerja Dan Burnout Terhadap Intensitas Turnover Pada Karyawan Organik Dan Anorganik Di AJB Bumiputera Syariah Yogyakarta," *J. Manaj. Dakwah*, vol. 2, no. 1, pp. 41–54, 2016, doi: 10.14421/jmd.2016.%x.
- [26] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP, 2021.