

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai teori-teori berupa (*turnover intention*, *work stress*, dan *job burnout*), pengembangan hipotesis dan model penelitian. Teori dalam bab ini nantinya akan menjadi acuan untuk melakukan penelitian.

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Turnover Intention*

2.1.2.1 Pengertian *Turnover Intention*

Keinginan (*intention*) adalah niat yang timbul pada individu untuk melakukan sesuatu. Sementara *turnover* adalah berhentinya seseorang karyawan dari tempatnya bekerja secara sukarela atau pindah dari satu tempat kerja ke tempat kerja yang lain. Menurut Ardan dan Jaeleni (2021), *Turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti bekerja dari pekerjaannya secara sukarela karena pilihan pribadi. Menurut Yucel (2021), *Turnover intention* diartikan sebagai faktor mediasi antara sikap niat untuk berhenti dan benar-benar keluar dari suatu organisasi. Menurut Astiti (2020), *turnover intention* adalah tindakan yang dilakukan oleh karyawan untuk melakukan pengunduran diri dari perusahaan baik secara sukarela yang disebabkan oleh faktor-faktor tertentu. *Turnover intention* haruslah disikapi sebagai suatu fenomena dan perilaku manusia yang penting dalam kehidupan suatu perusahaan, baik dari sudut pandang individu maupun sosial, mengingat bahwa tingkat keinginan berpindah karyawan tersebut akan berdampak cukup signifikan bagi perusahaan dan individu yang bersangkutan. Secara umum,

turnover intention mencerminkan perasaan individu yang merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka saat ini atau melihat adanya peluang yang lebih baik di tempat lain. Efek yang diciptakan oleh terjadinya *turnover* membuat perusahaan harus menghabiskan waktu untuk perekrutan karyawan baru, selain itu *turnover* juga memunculkan biaya yang tidak diharapkan oleh organisasi atau perusahaan. Keputusan meninggalkan perusahaan dapat terjadi pada karyawan yang merasa terikat dengan perusahaan namun berubah menjadi tidak memiliki ikatan kembali yang dapat membuat tingkat perputaran karyawan di perusahaan naik, Sismawati dan Lataruva (2020). Dari pendapat para peneliti sebelumnya dapat dikatakan bahwa *turnover intention* merupakan sebuah niat pada karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya saat ini untuk mencari pekerjaan baru atau memutuskan tidak bekerja lagi. Ketika seseorang memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya, umumnya mereka cenderung telah merencanakan atau mempertimbangkan untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan pekerjaannya saat ini. Meskipun seorang karyawan belum benar-benar keluar atau mengambil langkah untuk pergi dari pekerjaan tetapi, keinginan untuk keluar dari pekerjaan dapat menjadi sinyal awal bahwa karyawan tersebut tidak puas dengan situasi kerja mereka saat ini dan lebih memungkinkan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat. Seperti yang dikatakan Ahmad *et al.*, (2021) bahwa dengan karyawan mulai memikirkan terkait niat untuk keluar, maka pada akhirnya karyawan akan meninggalkan organisasi tersebut.

2.1.1.2 Indikator *Turnover Intention*

Rasa ingin berpindah kerja merupakan bentuk evaluasi karyawan terhadap perusahaan dan suatu hal yang tidak diinginkan perusahaan serta perlu diantisipasi Korompis *et al.*, (2024). Terdapat beberapa indikator yang menyebabkan *turnover intention* menurut Deswarta *et al.*, (2021) yaitu:

1. Berfikir untuk keluar: Seringnya individu berfikir untuk keluar atau tetap bertahan di lingkungan organisasi dicerminkan oleh tidak terpenuhinya kepuasan kerja.
2. Mencari Pekerjaan Baru: Ketika karyawan mulai berfikir untuk keluar, maka akan mencari alternatif lain yaitu dengan mencoba berusaha mencari informasi pekerjaan di luar organisasi yang lebih baik.
3. Karyawan Membandingkan Pekerjaannya: Timbulnya niat untuk keluar dari perusahaannya yang sekarang apabila karyawan telah mendapatkan pekerjaan diluar organisasi yang menawarkan posisi pekerjaan dan upah yang sesuai.

Adapun indikator lainnya menurut Charles-Leija *et al.*, (2023) yang dapat dilihat pada karyawan ketika memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya, yaitu:

1. Karyawan menjadi kurang produktif.
2. Karyawan menjadi kurang fokus pada aktivitas yang dilakukan.
3. Karyawan memiliki lebih sedikit insentif untuk bekerja secara optimal.
4. Kurang berkeinginan untuk menjalin ikatan dengan rekan kerja.
5. Kurang termotivasi untuk mencari pengakuan atau persetujuan dari atasan.

Freitas *et al.*, (2023) menyebutkan beberapa dampak yang akan terjadi jika niat untuk keluar pada karyawan di suatu perusahaan tinggi, yaitu dapat menimbulkan biaya yang tinggi bagi organisasi dan perusahaan bisa kehilangan karyawan berkualitas tinggi.

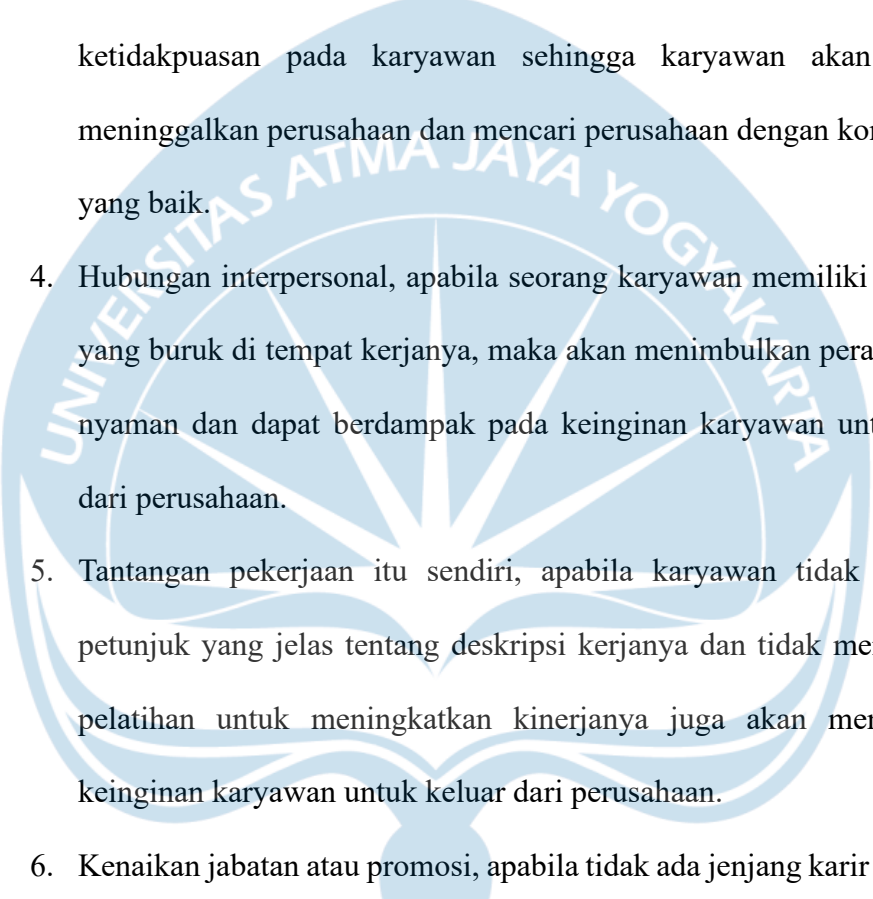
2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Turnover Intention*

Pada umumnya adanya niat untuk keluar pada karyawan bisa terjadi karena beberapa faktor atau dorongan, seperti faktor stres maupun tekanan selama bekerja. Menurut Na-Nan (2023) ada dua faktor utama karyawan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya, yaitu:

1. Faktor pendorong (*push factors*)
 - a. Sumber ketidakbahagiaan internal dan alasan utama untuk mengundurkan diri. Faktor pendorong meliputi gaji, hubungan dengan rekan kerja, komunikasi, dan stres.
2. Faktor penarik (*pull factors*)
 - b. Variabel eksternal yang mendorong seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi demi yang menawarkan pasar tenaga kerja yang lebih baik, gaji lebih tinggi, jalur karier yang lebih baik, atau kondisi ekonomi yang lebih menguntungkan.

Menurut Novitasari (2022) beberapa faktor lainnya yang dapat menyebabkan munculnya *turnover intention* diantaranya seperti:

1. Kompensasi, apabila gaji yang didapatkan tidak dapat memenuhi kebutuhan individu maka akan menimbulkan keinginan karyawan untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memenuhi kebutuhannya.

- 
2. Pengakuan hasil kerja, karyawan yang kurang diakui ataupun dihargai hasil kerjanya akan memungkinkan untuk meninggalkan dan berhenti dari pekerjaannya.
 3. Kondisi kerja, kondisi kerja yang buruk akan menimbulkan ketidakpuasan pada karyawan sehingga karyawan akan memilih meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan dengan kondisi kerja yang baik.
 4. Hubungan interpersonal, apabila seorang karyawan memiliki hubungan yang buruk di tempat kerjanya, maka akan menimbulkan perasaan tidak nyaman dan dapat berdampak pada keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
 5. Tantangan pekerjaan itu sendiri, apabila karyawan tidak mendapat petunjuk yang jelas tentang deskripsi kerjanya dan tidak mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerjanya juga akan menimbulkan keinginan karyawan untuk keluar dari perusahaan.
 6. Kenaikan jabatan atau promosi, apabila tidak ada jenjang karir yang jelas dan kesempatan untuk mendapatkan kenaikan jabatan maka akan menjadi pertimbangan karyawan untuk mencari pekerjaan lain.

2.1.2 *Work Stress*

2.1.2.1 *Pengertian Work Stress*

Menurut Dodanwala *et al.*, (2022) *Work stress* atau stres kerja merupakan hasil dari ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dan lingkungan kerja, di mana tuntutan berlebihan secara teratur dibuat pada karyawan yang tidak

sepenuhnya siap untuk menangani situasi tertentu. Adapun penelitian lain yang menyatakan bahwa *work stress* adalah kondisi dimana seseorang mengalami tekanan emosional yang sangat tinggi karena menghadapi beberapa tuntutan yang besar, menghadapi hambatan, serta memiliki kesempatan yang penting yang dapat berdampak pada emosi, pikiran, dan kondisi fisik seorang karyawan Prasetio *et al.*, (2020). Menurut Lumongga (dalam Sukoco, 2014) jenis stres tersebut dapat dibagi menjadi dua macam, yaitu : *distress* dan *eustress*. *Distress* merupakan jenis stress negatif yang sifatnya mengganggu individu yang mengalaminya, sedangkan *eustress* adalah jenis stres yang sifatnya positif atau membangun. *Work Stress* dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai kondisi psikologis negatif yang dirasakan karyawan akibat tekanan pekerjaan, ketidakmampuan mengelola beban tugas, serta kurangnya dukungan sosial di lingkungan kerja.

2.1.2.2 Indikator *Work Stress*

Indikator *work stress* menurut Ghani & Muttaqiyathun (2023) yaitu tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan interpersonal, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Karena selaras dengan fenomena yang penulis amati di perusahaan. Berikut penjelasan mengenai indikator - indikator tersebut:

1. Tuntutan tugas, tekanan yang terkait dengan tugas yang diberikan dalam pekerjaan individu.
2. Tuntutan peran, terkait dengan tekanan yang diberikan pada seseorang atau kondisi sebagai fungsi tertentu peran yang dimainkan dalam suatu organisasi.

3. Tuntutan interpersonal, tekanan yang diciptakan oleh individu lain dalam suatu organisasi atau pekerjaan.
4. Struktur organisasi, gambaran suatu instansi dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurang jelas mengenai kedudukan, hak dan kewajiban.
5. Kepemimpinan organisasi, memberikan gaya manajemen pada organisasi

2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Work Stress*

Menurut Robbins dan Judge (2017) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *work stress* yaitu:

1. Faktor lingkungan yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, kemajuan teknologi.
2. Faktor organisasi terdapat tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, tuntutan tugas struktur dalam organisasi.
3. Faktor individu terdapat faktor karakteristik individu, masalah ekonomi, persoalan keluarga.

Menurut Robbins dan Judge (2017) seseorang yang mengalami stres dalam bekerja meliputi tiga aspek, yaitu:

1. Fisiologis, yaitu seperti perubahan yang terjadi dalam metabolisme seseorang, gangguan pada cara bekerja jantung, pusing dan gangguan pernafasan, tekanan darah, otot kaku hingga masalah pada sistem pencernaan.

2. Psikologis, seperti ketegangan. Mudah tersinggung, bersikap menunda pekerjaan, kebosanan, dan ketidakpuasan dengan pekerjaan.
3. Keperilakuan, seperti menurunnya produktivitas, tingkat kemangkiran yang tinggi, mencari pelarian dengan merokok lebih banyak dari biasanya dan keinginan pindah kerja.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja ialah suatu kondisi perasaan tertekan akibat tugas pekerjaan yang melampaui kemampuan seseorang.

2.1.3 *Job Burnout*

2.1.3.1 *Pengertian Job Burnout*

Burnout merupakan suatu fenomena yang semakin banyak ditemukan dalam masyarakat modern, terkait dengan tingginya beban kerja yang harus dihadapi pegawai dalam upaya perusahaan yang terus mendorong agar karyawan produktif serta meminimalkan upaya untuk rekrutmen pegawai baru. Adanya tuntutan pekerjaan yang berlebih diketahui merupakan sumber *burnout* Ali *et al.*, (2021). *Job burnout* menurut Abudaqa *et al.*, (2020) merupakan suatu keadaan ketika seorang karyawan suatu organisasi merasakan tekanan mental, fisik, atau emosional, dan yang secara bertahap menyebabkan depresi. Menurut Salama *et al.*, (2022) kelelahan kerja merupakan salah satu bentuk kelelahan mental yang terjadi ketika seseorang secara berulang kali merasakan tekanan dan stres yang berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Dapat dikatakan bahwa kelelahan kerja bukanlah suatu fenomena yang terjadi secara tiba-tiba pada seorang individu, melainkan hasil dari akumulasi stres dan tekanan yang dialami secara terus

menerus. *Job burnout* merupakan kondisi yang cukup serius di mana perlu adanya perhatian khusus dari manajemen organisasi untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan menjaga kinerja organisasi secara keseluruhan.

Edú-valsania *et al.*, (2022) mengatakan bahwa kelelahan yang dihadapi karyawan memiliki tiga tipe yang dapat diidentifikasi, diantaranya yaitu:

1. Panik (*Frenetic*), Tipe ini merupakan tipikal pekerja yang menunjukkan dedikasi yang lebih besar pada pekerjaannya, pekerja cukup ambisius pada pekerjaannya dan sering kali mengabaikan kebutuhan pribadi dan kesejahteraan diri. Biasanya individu bekerja dalam waktu yang sangat panjang dan intens, dengan tujuan untuk mencapai pencapaian yang tinggi, namun pada akhirnya individu tersebut merasa kelelahan dan putus asa.
2. Kurang tertantang (*underchallenged*), Tipe ini terjadi ketika individu merasa bahwa pekerjaan yang dilakukannya kurang menantang atau monoton, sehingga dapat menyebabkan rasa bosan dan ketidakpuasan pada individu. Umumnya karyawan merasa bahwa pekerjaan mereka tidak memberikan makna atau tujuan, sehingga munculnya sikap ketidakpedulian, kebosanan dan kurangnya pengembangan pribadi serta adanya keinginan untuk berganti pekerjaan.
3. Tidak bertenaga (*Worn-out*), Tipe ini biasanya dialami oleh individu yang telah menghadapi tekanan pekerjaan yang terus-menerus tanpa dukungan atau penghargaan yang memadai sehingga adanya perasaan putus asa

dalam diri dan merasa tidak adanya kendali atas hasil kerja yang telah dilakukan. Mereka merasa tidak mampu mengatasi tuntutan pekerjaan dan kehilangan keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk tetap efektif. Akhirnya, mereka cenderung menyerah dan menunjukkan penurunan dalam kinerja kerja.

2.1.3.2 Indikator *Job Burnout*

Akibat dari adanya *burnout* dalam rentan waktu yang relatif lama menjadikan karyawan memiliki kecenderungan untuk keluar dari perusahaan Machado (2020). Terdapat empat indikator *Job Burnout* menurut Sani & Suhana, (2022):

1. *Physical Exhaustion* (Kelelahan Fisik)

Seseorang yang merasa lelah dalam waktu yang lama dan menunjukkan ketidaknyamanan fisik, seperti sakit kepala, mual, sulit tidur, dan kehilangan nafsu makan, dimanifestasikan sebagai semangat kerja yang rendah, banyak melakukan kesalahan, dan merasa sakit saat bekerja tidak ada kelainan fisik.

2. *Emotional Exhaustion* (Kelelahan Emosi)

Kehilangan sensasi dan perhatian, kepercayaan, minat, dan antusiasme yang signifikan merupakan kelelahan emosi. Orang yang mengalami kelelahan emosional, merasa hampa dalam hidupnya, lelah, dan tidak dapat lagi mengatasi tuntutan pekerjaan.

3. *Diminished personal accomplishment* (Kurang nya Pencapaian Pribadi)

Merupakan indikator dari kurangnya aktualisasi diri, rendahnya motivasi kerja, dan menurunnya rasa percaya diri. Kondisi ini biasanya memanifestasikan dirinya sebagai kecenderungan pencapaian yang rendah.

4. *Depersonalization* (Dipersonalisasi)

Seseorang yang mengalami masalah depersonalisasi merasa bahwa setiap aktivitas yang dilakukannya tidak memiliki nilai atau makna. Sikap ini memanifestasikan dirinya sebagai sikap apatis, sinisme, tidak berperasaan, dan kurangnya kepedulian terhadap kepentingan orang lain.

2.1.3.3 **Faktor - Faktor yang mempengaruhi *Job Burnout***

Beberapa faktor yang dapat menyebabkan *job burnout* pada seseorang menurut Abudaqa *et al.*, (2020), yaitu:

1. Kurangnya dukungan dari otoritas yang lebih tinggi
2. Tenggat waktu yang tidak adil
3. Beban kerja yang ekstrim
4. Tekanan dari atasan.

Ahmad *et al.*, (2021) mengatakan bahwa terdapat enam aspek yang dapat menyebabkan *job burnout*, aspek-aspek tersebut adalah:

1. Beban kerja
2. Pengendalian pekerjaan
3. Penghargaan dan pengakuan
4. Komunitas dan dukungan sosial
5. Keadilan
6. Nilai-nilai

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>The Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intention among Indonesia-China Integrated Industrial Employees</i> oleh Yuliana et al. (2025)	Variabel Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (Niat untuk Keluar) Variabel Independen (X): <i>Work Stress</i> (Stres Kerja), <i>Job Burnout</i> (Kelelahan Kerja)	Sampel sebanyak 107 responden yang bekerja di Kawasan Industri Terpadu Indonesia-China. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis Partial Least Square (PLS) menggunakan SmartPLS 4.1.0. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling.	<i>Work stress</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , namun <i>job burnout</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> .
2.	<i>Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel</i>	Variabel Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (Niat untuk Keluar) Independen: <i>Work Stress</i>	Sampel terdiri dari 79 responden, dengan karakteristik demografi karyawan yang	Stres kerja dan kelelahan kerja masing-masing secara positif dan signifikan mempengaruhi niat untuk

	<i>Employees</i> oleh Salama <i>et al.</i> (2022)	(Stres Kerja), <i>Job Burnout</i> (Kelelahan Kerja)	bekerja di hotel Mesir. Penelitian kuantitatif dengan pendekatan SEM menggunakan software AMOS, IBM, version 24. Teknik analisis melibatkan validasi konstruk dan uji mediasi.	keluar. Kelelahan kerja memediasi secara parsial hubungan antara stres kerja dan <i>turnover intention</i> .
3.	<i>Effect of Workload and Job Stress on Employee Turnover Intention</i> oleh Muhammad, Ihsan, dan Hayat (2021)	Variabel Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (Niat untuk Keluar) Independen: <i>Workload</i> (Beban Kerja), <i>Job Stress</i> (Stres Kerja)	Sampel sebanyak 245 responden dari institusi pendidikan tinggi di Khyber Pakhtunkhwa. Metode kuantitatif dengan analisis SEM menggunakan GFI, CFI, TLI dan RMSEA. Teknik pengambilan sampel dengan stratified random sampling.	<i>Workload</i> dan <i>job stress</i> secara signifikan berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> . Rekomendasi untuk mengurangi beban kerja dan stres dalam institusi pendidikan tinggi.

4.	<i>The Influence of Interpersonal Conflict, Job Stress, and Work Life Balance on Employee Turnover Intention</i> oleh Ahmad (2022)	Variabel Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (Niat untuk Keluar) Variabel Independen: <i>Interpersonal Conflict</i> (Konflik Interpersonal), <i>Job Stress</i> (Stres Kerja), <i>Work Life Balance</i> (Keseimbangan Kehidupan Kerja)	Sampel terdiri dari 104 responden dari sektor pestisida. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner. Teknik analisis regresi linier berganda.	Semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , dengan <i>job stress</i> memiliki pengaruh positif paling kuat.
5.	<i>The Impact of Job Stress, Job Satisfaction and Job Burnout on Turnover Intention among Project Management Team Members in Industrial Cities in The Kingdom of Saudi Arabia</i> oleh Badawi et al. (2023)	Variabel Dependen (Y): <i>Turnover Intention</i> (Niat untuk Keluar) Variabel Independen: <i>Job Stress</i> (Stres Kerja), <i>Job Burnout</i> (Kelelahan Kerja), <i>Job Satisfaction</i> (Kepuasan Kerja)	Sampel terdiri dari 212 responden tim proyek di kota industri Arab Saudi. Penelitian kuantitatif menggunakan SPSS dan AMOS (<i>path analysis</i>).	<i>Job stress</i> berpengaruh positif terhadap <i>job burnout</i> , <i>job burnout</i> berpengaruh positif terhadap <i>turnover intention</i> , sedangkan <i>job satisfaction</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . <i>Burnout</i> menjadi mediator antara <i>job stress</i> dan <i>turnover intention</i> .

Sumber: Penelitian Terdahulu (2025)

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh *Work Stress* terhadap *Turnover Intention*

Studi yang dilakukan oleh Yuliana *et al.*, (2025) menemukan bahwa adanya hubungan positif antara *work stress* dan *turnover intention*. Terdapat pula berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Salama *et al.*, (2022) mengenai pengaruh *work stress* terhadap *turnover intention* didapatkan hasil bahwa *work stress* berpengaruh positif signifikan terhadap *Turnover Intention*. Melihat uraian dan berbagai penjelasan teori diatas dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan mereka untuk meninggalkan pekerjaannya. Hal ini logis karena tekanan kerja yang berlebihan dapat menurunkan kepuasan kerja, menguras energi emosional, serta melemahkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Dengan demikian, stres kerja menjadi salah satu faktor penting yang memengaruhi keputusan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan pekerjaannya. Namun berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Kim *et al.*, (2020) bahwa *work stress* tidak berpengaruh terhadap *turnover intention* pada karyawan. Sehingga dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ = *Work Stress* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

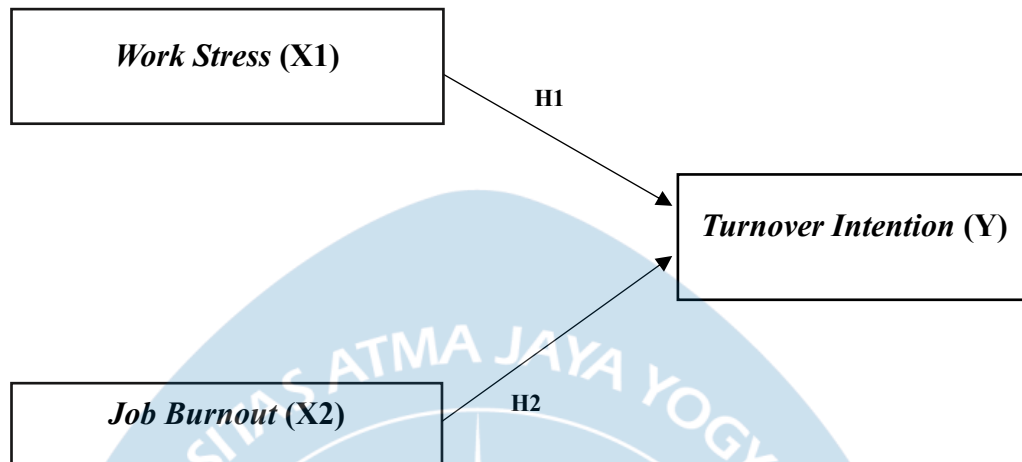
2.3.2 Pengaruh *Job Burnout* terhadap *Turnover Intention*

Badawi *et al.*, (2023) mengklaim bahwa *job burnout* berdampak positif terhadap *turnover intention*. Pernyataan tersebut di dukung oleh temuan dari Salama *et al.*, (2022) menemukan adanya hubungan yang signifikan positif antara

kelelahan kerja dan niat untuk keluar. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Soelton M. *et al.*, (2021) menyatakan bahwa adanya kondisi karyawan dengan tingkat *burnout* yang tinggi maka akan memberikan dampak terhadap *turnover intention*. Karyawan harus mampu menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Namun, perusahaan harus memastikan karyawan dalam kondisi sehat jasmani dan rohani. Berbagai hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat *burnout* yang tinggi berpotensi menurunkan motivasi kerja serta komitmen organisasi. Ketika karyawan merasa jenuh, kelelahan emosional, dan kehilangan semangat terhadap pekerjaannya, maka kecenderungan untuk mencari pekerjaan lain menjadi lebih besar. Dalam hal ini karyawan milenial harus lebih banyak mengontrol standar fisik dan mental selain berusaha lebih keras jika mengalami kesulitan dalam mencapainya. *Burnout* yang tidak tertangani dapat mengikis kepuasan kerja dan membuat karyawan merasa tidak lagi mendapatkan keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja dan kesejahteraan mental menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk menekan *turnover intention*. Sementara itu, Yuliana *et al.*, (2025) menemukan bahwa *job burnout* tidak berhubungan secara positif dan signifikan terhadap *turnover intention* pada karyawan. Sehingga dari uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₂ = *Job Burnout* berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Penelitian

Sumber: Yuliana *et al.*, (2025)