

## Pengaruh *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Generasi Z di Kota Samarinda

### *The Influence of Burnout on Turnover Intention of Generation Z Employees in Samarinda City*

Asshafa Putri Kirani<sup>1</sup>, Tri Astuti<sup>2\*</sup>, Desita Dyah Damayanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia

**Abstrak.** Karyawan dengan usia yang relatif muda cenderung memiliki tingkat perpindahan kerja (*turnover intention*) yang tinggi sehingga berdampak pada keberlangsungan perusahaan. Salah satu faktor yang diduga penyebab munculnya niat untuk pindah kerja yaitu kelelahan (*burnout*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear sederhana. Subjek penelitian berjumlah 155 karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner skala likert yang kemudian diuji validitasnya menggunakan validitas isi dan uji reliabilitas menggunakan *cronbach's alpha*. Hasil analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa *burnout* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap *turnover intention*, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ). Semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami oleh karyawan maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka hipotesis yang diajukan yaitu adanya pengaruh antara *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda pada penelitian ini diterima.

**Kata kunci:** Generasi Z, Intensi Turnover, Kelelahan

**Abstract.** Younger employees tend to have high job turnover rates, which can impact the sustainability of a company. One factor believed to contribute to turnover intention is burnout. This study aims to investigate the influence of burnout on turnover intention among Generation Z employees in Samarinda City. The study employs a quantitative approach using simple linear regression analysis. The sample in this study consists of 155 Generation Z employees in Samarinda City. The data collection techniques was carried out by distributing a Likert-scale questionnaire, followed by validity testing using content validity and reliability testing using Cronbach's alpha. The results of the analysis show that burnout has a significant positive effect on turnover intention, with a significance value of 0.001 ( $p < 0.05$ ). The higher the level of burnout experienced by employees, the higher the turnover intention. Based on these analysis results, the hypothesis proposed that there is an influence between burnout and turnover intention among Generation Z employees in Samarinda City in this study is accepted.

**Keywords:** Burnout, Generation Z, Turnover Intention

**JoPS :**

**Journal of Psychology Students**

Vol. 4:2, November 2025,

Halaman 124-129

ISSN 2962-2352 (online);  
2830-0998 (print)

**Info Artikel**

**Received:**

27 Agustus 2025

**Accepted:**

29 November 2025

**Published:**

30 November 2025

**DOI:**

<https://doi.org/10.15575/jops.v4i2.49695>

**Copyright** © 2025 Penulis. Diterbitkan oleh Fakultas Psikologi UIN SGD Bandung, Indonesia.

Artikel ini merupakan artikel Open Access dengan lisensi CC BY 4.0

---

\* Corresponding author: Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Jl. Ir. H. Juanda No.15, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda 75124, Kalimantan Timur  
E-mail: [tri497@umkt.ac.id](mailto:tri497@umkt.ac.id)

## Pendahuluan

Saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangatlah penting untuk mencapai tujuan pada sebuah perusahaan. Menurut Ansory (dalam Syamsir dkk., 2018), SDM merupakan individu yang bekerja dalam suatu perusahaan, organisasi maupun institusi, dan berperan sebagai aset penting yang berkontribusi terhadap kemajuan organisasi melalui pengembangan serta pelatihan kemampuan yang dimiliki. Dengan adanya SDM yang berkualitas, karyawan diharapkan memiliki produktivitas yang tinggi dan pengalaman yang memadai sehingga perusahaan dapat meraih target keberhasilan yang ditetapkan.

Sumber daya manusia menjadi bentuk kontribusi yang paling dominan dalam sebuah perusahaan. Sebagaimana yang dikatakan oleh Bukit dkk (dalam Ningrum dkk., 2024), keberhasilan suatu organisasi secara garis besar ataupun kecil bukan hanya dilihat dari sumber daya alam semata, namun kerap ditentukan melalui kualitas sumber daya manusia (SDM) yang turut serta berkontribusi dalam melakukan, merencanakan, serta mengatur berjalannya organisasi. Sementara itu, saat ini, angkatan kerja mulai didominasi oleh generasi muda, yaitu generasi Z. Pekerja dari generasi ini umumnya berkontribusi secara aktif dalam lingkungan kerja serta memiliki motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berkembang guna mencapai tujuan dan hasil yang optimal.

Generasi Z biasa dikenal dengan sebutan gen Z. Generasi ini dipenuhi oleh individu yang lahir dari tahun 1997 sampai tahun 2012 (Arum dkk., 2023). Saat ini gen Z sedang berada pada masa perkuliahan dan masa produktif kerja. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa generasi ini cenderung memiliki tingkat mobilitas yang tinggi atau lebih mudah berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Deloitte Millennial Survey (2018) mengungkapkan bahwa 61% gen Z memutuskan untuk melakukan perpindahan kerja pada waktu kurang dari dua tahun. Hal serupa juga diperkuat dengan survei yang dilakukan oleh Adobe Survey (2021) yang dilakukan pada 5.500 subjek gen Z dan menemukan bahwa 56% subjek berencana untuk melakukan perpindahan kerja. Fenomena perpindahan kerja, yang dikenal dengan istilah *turnover intention* menjadi topik yang menarik untuk dikaji lebih lanjut karena memerlukan perhatian dan penanganan khususnya dalam konteks manajemen sumber daya manusia

Di Indonesia, fenomena *turnover intention* mulai terjadi. Menurut data statistik oleh Badan Pusat Statistik (dalam Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami, 2024) menunjukkan bahwa terdapat kenaikan persentase karyawan yang berhenti dari pekerjaannya dari tahun 2019 sebesar 5,14% dan meningkat menjadi 7,56% pada tahun 2020. Selain itu, data Hay Group (dalam Aisyah Nur Jannavi & Kristiana Sri Utami, 2024) menunjukkan bahwa tingkat *turnover* di Indonesia menduduki peringkat ketiga di Asia Tenggara dengan persentase 25,8% pada tahun 2013.

*Turnover intention* dapat didefinisikan sebagai intensi karyawan untuk meninggalkan atau berpindah dari sebuah pekerjaan atau suatu perusahaan ke pekerjaan yang lebih ideal atau dapat menjamin masa depan dari karyawan tersebut (Salimah, 2021). *Turnover intention* memiliki banyak faktor penyebab di antara lainnya yaitu pengaruh tidak langsung dari *perceived supervisor support* (Astuti & Helmi, 2021), kepuasan kerja (Akmal & Wirawan, 2025), serta *burnout* (Ekawati & Hadiani, 2022); (Ekel dkk., 2019); (Moslem & Sary, 2021); (Purba dkk., 2023). Dalam penelitian ini, *burnout* menjadi isu yang dipilih sebagai faktor *turnover intention* karena relevansinya berdasarkan survei American Psychological Association (2022) yang menemukan bahwa gen Z sebanyak 45% mengalami *burnout* tingkat stres yang tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Larasati dkk., (2020) menyebutkan bahwa sekitar 64% karyawan di Indonesia mengalami peningkatan *burnout* akibat pekerjaan. *Burnout* terjadi pada karyawan dalam berbagai jenis pekerjaan, misalnya pada tenaga kesehatan dan karyawan retail. Penelitian yang telah dilakukan oleh Ramdan & Fadly (2016) menemukan bahwa sebanyak 56% perawat di salah satu rumah sakit di Samarinda mengalami *burnout*. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Ningrum dkk., 2024) menyatakan bahwa sebanyak 40% karyawan retail di Samarinda mengalami *burnout* pada tingkat sedang.

Kota Samarinda saat ini berperan sebagai salah satu daerah penunjang dalam pertumbuhan ekonomi Ibu Kota Nusantara (IKN), sehingga penting untuk dilakukan penelitian lebih dalam untuk memahami fenomena *turnover intention* gen Z di kota ini, khususnya dengan mempertimbangkan faktor *burnout* sebagai salah satu variabel yang memengaruhinya. Hipotesis yang diusulkan sebagai jawaban sementara

dari permasalahan yang diajukan terhadap penelitian ini ialah sebagai berikut:

H: Terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda

### Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek penelitian karyawan generasi Z (kelahiran tahun 1997 – 2010) yang berdomisili di Kota Samarinda. Penelitian melibatkan 155 subjek yang terlebih dahulu mengisi *informed consent*, formulir data demografis serta mengisi kuesioner *burnout* dan *turnover intention*.

Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini meliputi dua skala psikologis. Skala *burnout* berdasarkan teori yang dikembangkan oleh Maslach & Jackson (1981), menggunakan skala likert dengan empat pilihan jawaban, mulai dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju). Skala ini terdiri dari 12 item untuk mengukur dimensi *burnout* yaitu *emotional exhaustion* (4 item), *personal accomplishment* (4 item) dan *depersonalization* (4 item).

Sementara itu, *turnover intention* diukur menggunakan skala yang dikembangkan oleh Mobley dkk. (1978), juga menggunakan bentuk skala likert dengan empat pilihan jawaban, mulai dari 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju) dan 4 (sangat setuju). Skala ini terdiri dari 13 item untuk mengukur dimensi *turnover intention* yaitu *thinking of quitting* (5 item), *intention of searching* (4 item) dan *intention to quit* (4 item).

Sebelum disebarkan kepada subjek penelitian, dilakukan uji validitas pada kedua skala tersebut dengan melibatkan tiga orang *expert judgment*. Pada tahap perhitungan Aiken CVI ditemukan bahwa pada skala *turnover intention* terdapat 1 item yang gugur sedangkan pada skala *burnout* terdapat 3 item yang gugur karena tidak memenuhi nilai validitas pada tabel Aiken yaitu  $<0,60$ . Kedua skala tersebut menggunakan metode *tryout* terpakai untuk menguji koefisien reliabilitas. Hasil uji menunjukkan nilai reliabilitas sebesar 0,849 pada skala *turnover intention* dan 0,836 pada skala *burnout*. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedua skala tersebut memiliki reliabilitas yang baik, karena nilai koefisien yang diperoleh melebihi batas minimum 0,6.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program analisis statistik SPSS. Uji hipotesis yang

digunakan adalah uji regresi linear sederhana dengan menggunakan program SPSS dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 0,05$ . Sebelum melakukan uji hipotesis, data diuji terlebih dahulu menggunakan uji asumsi klasik sebagai prasyarat untuk melakukan analisis regresi yaitu uji normalitas menggunakan *one-sample kolmogorov smirnov test* dengan pengambilan keputusan data dikatakan berdistribusi normal jika  $\text{sig} > 0,05$ . Dilanjutkan dengan uji linearitas yang menggunakan *test for linearity ANOVA* dengan syarat nilai signifikansi pada *deviation from linearity*  $\alpha > 0,05$  pada kedua variabel.

### Hasil

Dari hasil pengumpulan data yang diperoleh dari 155 subjek karyawan Gen Z kota Samarinda diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1.  
*Data Demografi Subjek*

Kategori	Frekuensi (N=155)	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	25	16,1%
Perempuan	130	83,9%
Usia		
15 – 18 tahun	2	1,3%
19 – 22 tahun	119	76,8%
23 – 27 tahun	34	21,9%
Lama Bekerja		
0 – 6 bulan	61	38,7%
6 bulan – 1 tahun	51	32,9%
>1 tahun	43	28,4%

Subjek penelitian didominasi oleh perempuan dengan persentase sebanyak 83,9% sedangkan sisanya laki – laki sebanyak 16,1%. Lama bekerja subjek penelitian didominasi pada 6 bulan – 1 tahun yaitu sebanyak 32,9% dan mayoritas usia pada karyawan berusia 19 – 22 tahun sebanyak 76,8%.

Tabel 2.  
*Analisis Kategorisasi Burnout dan Turnover Intention Berdasarkan Jenis Kelamin*

Kategori	Variabel	
	Burnout	Turnover Intention
Laki-laki	Sedang	Rendah
Perempuan	Sedang	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa baik subjek perempuan maupun laki-laki memiliki tingkat *burnout* pada kategori sedang. Sementara tingkat

*turnover intention* pada perempuan lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan laki-laki.

Sebelum melakukan uji hipotesis, penelitian ini lebih dahulu melakukan uji asumsi klasik berupa uji normalitas dan uji linearitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.

*Uji Normalitas*

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i> 0,200	Normal

Berdasarkan tabel 3 dapat disimpulkan bahwa hasil uji normalitas sebesar 0,200, artinya data berdistribusi normal karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.

*Uji Linearitas*

Anova Table	Keterangan
<i>Deviation from Linearity</i> 0,184	Linear

Berdasarkan tabel 4, dapat disimpulkan bahwa variabel *burnout* dan *turnover intention* terletak pada satu garis linear karena nilai signifikansi *deviation from linearity* sebesar 0,184 > 0,05 sehingga kedua variabel memiliki hubungan yang linear.

Tabel 5. *Koefisien Persamaan Regresi*

Unstandardized Coefficients			
Model	B	t	Sig
(Constant)	15,758	8,644	0,001
<i>Burnout</i>	0,751	12,533	0,001

Tabel 5 menunjukkan hasil uji regresi linear sederhana. Pola dari model persamaan regresi adalah  $Y = a + bX$ , artinya  $X$  adalah *burnout* sedangkan  $Y$  adalah *turnover intention*. Berdasarkan hasil pada tabel 4, maka didapatkan persamaan regresi  $Y = 15,768 + 0,751$ . Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi z di Kota Samarinda dan hipotesis diterima.

Tabel 6. *Koefisien Determinasi*

Model	R	R Square
1	0,712	0,507

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat bahwa *R Square* sebesar 0,507 yang artinya variabel *turnover intention* memiliki pengaruh terhadap *burnout* sebesar 50,7%.

Sementara sisanya 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel *burnout*.

## Diskusi

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh nilai signifikansi sebesar  $0,001 < 0,05$  dan koefisien regresi sebesar 0,751 yang mengindikasikan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Mansour dan Tremblay (dalam Permatasari & Laily, 2021), yang dalam penelitiannya ditemukan pola yang serupa yaitu *turnover intention* dapat dipengaruhi oleh *burnout*.

Hasil analisis data juga menemukan bahwa *burnout* menjadi variabel yang berkontribusi sebesar 0,507 atau 50,7% dalam memengaruhi *turnover intention* pada gen Z. Individu dengan kategori dewasa awal cenderung mengalami *burnout* karena belum siap menjalani pekerjaan yang penuh tekanan dan kurangnya kemampuan adaptasi pada lingkungan kerja. Ketidakmampuan ini menekan rasa lelah lebih dalam yang membuat banyak karyawan dewasa awal memiliki niat untuk berhenti bekerja lebih tinggi. Karyawan dalam usia ini cenderung memiliki banyak harapan yang tidak realistis dibandingkan dengan individu yang lebih dewasa yang memiliki pandangan yang lebih stabil (Indiawati dkk., 2022). Menurut penelitian yang telah dilakukan oleh Medina (dalam Ramadhani & Ardiansyah, 2021) menyebutkan bahwa karyawan usia muda atau generasi Z cenderung memiliki tingkat *turnover intention* atau berpindah yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang berusia lanjut. Hal ini disebabkan karena karyawan usia muda lebih mudah untuk keluar dari pekerjaan dan berganti pekerjaan yang sesuai karena kecilnya tanggung jawab terhadap keluarga.

Berubahnya tuntutan peran dan tanggung jawab yang tidak dapat diadaptasi dengan baik akan membuat individu mengalami kelelahan fisik seperti sulit berkonsentrasi dan gangguan tidur (Suhermanto & Paryontri, 2024), kelelahan emosi seperti menjadi sangat sensitif, menjadi egois, dan mudah bosan (Resma & Prastika, 2023). Kondisi yang melelahkan ini akan membuat individu merasa putus asa, tidak peduli dengan lingkungan kerja, serta pikiran kosong yang membuatnya ingin berhenti kerja terutama jika terjadi dalam rentang waktu yang lama serta tidak adanya motivasi untuk memperbaikinya. Menurut Fatriya & Hidayati (2022), *burnout* terjadi dalam waktu



yang lama sebelum individu menyadari gejala-gejala yang muncul baik secara fisik dan emosional secara bertahap. Apabila tekanan yang dialami oleh karyawan dari bidang pekerjaan tersebut berlangsung dalam jangka waktu yang lama maka akan memicu timbulnya *burnout* karena tubuh tidak lagi mampu menggunakan kemampuannya dalam mengendalikan stres yang dialami (Septianna, 2021).

Berdasarkan data tambahan, diperoleh bahwa subjek perempuan memiliki nilai *burnout* yang sama dengan karyawan gen Z laki-laki. Walaupun dalam beberapa penelitian sering ditemukan bahwa karyawan perempuan biasanya cenderung memiliki nilai yang lebih tinggi, seperti penelitian Templeton oleh Purba dkk. (2023), yang menyatakan bahwa perempuan lebih rentan mengalami *burnout*, khususnya bagi mereka yang telah menikah dan memiliki peran ganda. Meskipun demikian, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pada kelompok generasi Z, tingkat *burnout* tidak lagi berbeda signifikan berdasarkan jenis kelamin, kemungkinan karena karakteristik generasi yang menghadapi tuntutan dan tekanan pekerjaan secara relatif serupa.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda. Karyawan yang mengalami *burnout*, yang ditandai dengan gejala seperti kelelahan emosional, menurunnya pencapaian personal, dan munculnya depersonalisasi, cenderung memiliki pemikiran untuk keluar dari pekerjaan, berniat mencari pekerjaan lain, atau secara aktif mempertimbangkan resign. Faktor-faktor lain seperti jenis kelamin, usia, dan lama masa kerja juga berpotensi memengaruhi munculnya *burnout* maupun *turnover intention*, meskipun faktor-faktor tersebut tidak dianalisis secara mendalam dalam penelitian ini. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu adanya pengaruh *burnout* terhadap *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Kota Samarinda, dinyatakan diterima.

Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah variabel yang diuji, karena perilaku *turnover intention* umumnya dipengaruhi oleh berbagai variabel independen lainnya yang belum ikut dianalisis. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan—misalnya

kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau dukungan atasan sehingga gambaran faktor penyebab *turnover intention* pada generasi Z dapat diperoleh secara lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan pada satu wilayah, yaitu Kota Samarinda. Penelitian berikutnya diharapkan melibatkan subjek dari berbagai daerah di Indonesia agar temuan yang dihasilkan memiliki cakupan yang lebih luas dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian.

## Referensi

- Aisyah Nur Jannavi, & Kristiana Sri Utami. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>
- Akmal, M., & Wirawan, S. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention karyawan PT Air Minum Tabalong Bersinar (Perseroda). *Jurnal Stia Tabalong*, 8(1), 900–916. <https://doi.org/10.35722/japb.v8i1.1223>
- American Psychological Association. (2022). *Stress in America: Struggling to navigate a changing world*. American Psychological Association.
- Arum, S. L., Zahrani, A., & Duha, N. A. (2023). Karakteristik generasi z dan kesiapannya dalam menghadapi bonus demografi 2030. *Accounting Student Research Journal*, 2(1), 59–72. <https://doi.org/10.62108/asrj.v2i1.5812>
- Astuti, T., & Helmi, A. F. (2021). Perceived supervisor support and turnover intention: A Meta-analysis study. *Buletin Psikologi*, 29(1), 1. <https://doi.org/10.22146/buletinpsikologi.54366>
- Deloitte. (2018). *The Deloitte Millennial Survey 2018 Millennials' confidence in business, loyalty to employers deteriorate*. <https://www2.deloitte.com/tr/en/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey-2018.html>
- Ekawati, R., & Hadiani, Y. F. (2022). Pengaruh burnout terhadap turnover intention pada karyawan bagian weaving pt. Malakasari textile. *Jurnal Study and Management Research*, 18(1), 38. <https://doi.org/10.55916/smart.v18i1.65>
- Ekel, N. M., Sendow, G. M., & Trang, I. (2019). Pengaruh burnout, employee engagement dan

- kompensasi terhadap turnover intention karyawan pada tasik ria resort. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 6037–6046. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26620>
- Fatriya, A., & Hidayati, R. N. (2022). Model Penurunan Turnover Intention dan Job Burnout melalui Mutmainnah Adaptive Capability untuk Pekerja Millennial. *Jurnal Ilmiah Aset*, 24(2), 81–95. <https://doi.org/10.37470/1.24.2.203>
- Indiawati, O. C., Syaâ, H., Rachmawati, D. S., & Suhardiningsih, A. S. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi kejadian burnout syndrome perawat di RS Darmo Surabaya. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan Masyarakat Cendekia Utama*, 11(1), 25–40.
- Larasati, V., Arroyantri P, B., Maritska, Z., Parisa, N., & Syauki Ikhsan, D. (2020). Edukasi pencegahan sindrom kelelahan (burnout) pada karyawan Pertamina MOR II Palembang. *Jurnal Pengabdian Masyarakat: Humanity and Medicine*, 1(3), 139–148. <https://doi.org/10.32539/hummed.v1i3.13>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). An evaluation of precursors of hospital employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Moslem, M., & Sary, F. P. (2021). Pengaruh ketidakamanan kerja dan stres kerja terhadap intensi turnover pada karyawan kaltim post Samarinda. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 10(2), 153. <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v10i2.5221>
- Ningrum, D. S., Sulistiyani, N. W., & Imawati, D. (2024). Pengaruh Work Life Balance Dan Burnout Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Retail Di Kota Samarinda. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 6(2), 198. <https://doi.org/10.31293/mv.v6i2.7541>
- Permatasari, C., & Laily, N. (2021). Pengaruh Job Insecurity dan Burnout Terhadap Turnover Intention Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Tenaga Kesehatan RS di Surabaya. *Jurnal ilmu dan riset manajemen*, 10(11), 1–23.
- Purba, O., Ika, N., & Simarmata, P. (2023a). Pengaruh burnout terhadap turnover intention pada karyawan pabrik di kota Medan. *Journal Of Social Science Research*, 3, 5436–5446.
- Purba, O., Ika, N., & Simarmata, P. (2023b). Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Pabrik di Kota Medan. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, 3, 5436–5446.
- Ramadhani, S. A., & Ardiansyah, F. (2021). Turnover Intention dan Kepuasan Kerja: Locus of Control Internal sebagai Variabel Moderator. *Jurnal Ilmiah Psikomuda Connectedness*, 1(1), 1–12.
- Ramdan, I. M., & Fadly, O. N. (2016). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Burnout pada Perawat Kesehatan Jiwa. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Mulawarman (JKMM)*, 4(2), 174.
- Resma, S., & Prastika, N. D. (2023). Ketangguhan menjadi kunci untuk mengatasi kelelahan kerja. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 12(1). <https://doi.org/10.30872/psikostudia.v12i1.10045>
- Salimah, Z. (2021). Literatur Review: Turnover Intention. *Youth & Islamic Economic Journal*, 1(1), 1–5.
- Septianna, A. (2021). Analisis Pengaruh Burnout, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Salesman. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*, 19(2). <https://doi.org/10.32524/jkb.v19i2.312>
- Suhermanto, S., & Paryontri, R. A. (2024). Burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention gen z. *Psikostudia: Jurnal Psikologi*, 13(4). <https://doi.org/10.21070/ups.5805>
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.