

## Burnout dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Gen Z [Burnout and Job Satisfaction on Gen Z's Turnover Intention]

Suhermanto<sup>1)</sup>, Ramon Ananda Paryontri<sup>\*2)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2)</sup> Program Studi Psikologi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

\*Email Penulis Korespondensi: Suhermanto7@gmail.com

**Abstract.** *This research aims to identify the influence of burnout and job satisfaction on turnover intention among Generation Z employees in Sidoarjo Regency. This research uses a descriptive quantitative approach with multiple linear regression methods. The research sample consisted of 348 respondents who were Generation Z employees with age criteria of 17-29 years and a minimum work period of 1 year. Data collection was carried out using a questionnaire distributed via WhatsApp social media. Data analysis uses normality test, linearity test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and multiple linear regression. The research results show that burnout (X1) has a significant positive effect on turnover intention (Y) with a regression coefficient of 0.265 ( $p < 0.05$ ). Apart from that, job satisfaction (X2) also has a significant positive effect on turnover intention (Y) with a regression coefficient of 0.048 ( $p < 0.05$ ). These results indicate that the higher the level of burnout and the lower the level of job satisfaction, the higher the tendency for Generation Z employees to have the intention to leave their jobs.*

**Keywords -** *Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention, Generation Z*

**Abstrak.** *Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh burnout dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pada karyawan Generasi Z di Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan metode regresi linier berganda. Sampel penelitian terdiri dari 348 responden yang merupakan karyawan Generasi Z dengan kriteria usia 17-29 tahun dan masa kerja minimal 1 tahun. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner yang disebarluaskan melalui media sosial WhatsApp. Analisis data menggunakan uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa burnout (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.265 ( $p < 0.05$ ). Selain itu, kepuasan kerja (X2) juga berpengaruh positif signifikan terhadap turnover intention (Y) dengan koefisien regresi sebesar 0.048 ( $p < 0.05$ ). Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat burnout dan semakin rendah tingkat kepuasan kerja, semakin tinggi kecenderungan karyawan Generasi Z untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan mereka.*

**Kata Kunci -** *Burnout, Kepuasan Kerja, Turnover Intention, Generasi Z*

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu elemen penting yang dimiliki perusahaan yang berfungsi sebagai penggerak untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Perusahaan harus dapat menerima, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan sumber daya manusia untuk mencapai visi dan misi mereka [1]

Sumber daya manusia yang tergolong dalam usia produktif adalah 19-25 tahun. angka ini cukup banyak di temukan pada generasi Z. Menurut Pusat Statistik, Generasi Z adalah kelompok orang yang lahir antara tahun 1997 dan 2012. Mereka menduduki persentase tertinggi dari populasi, 27,94%, dibandingkan dengan generasi lain. Di Indonesia, Generasi Z telah mulai mengisi pekerjaan di berbagai perusahaan atau organisasi non profit. Mereka juga diperkirakan akan mendominasi tenaga kerja dan menjadi dasar bagi perusahaan dan negara ketika mengalami bonus demografis pada tahun 2030. Karena usia produktif mereka, mereka dapat dianggap sebagai kesempatan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi [2]

Generasi Z merupakan individu yang mudah ragu dan belum siap berkomitmen dengan pekerjaan tertentu ketika harus terikat dengan pekerjaan tertentu untuk jangka waktu yang lama. Ciri-ciri generasi Z ini termasuk tidak yakin akan pekerjaan jangka panjang dan tidak memiliki komitmen dan keterikatan yang kuat pada pekerjaan atau perusahaan. Dampaknya adalah generasi Z memiliki keinginan intensi turnoverintention yang sangat besar dan mempengaruhi performa kerja mereka.

Berdasarkan data survei *turnover* tahun 2019–2022 oleh [3], pekerja di Indonesia yang melakukan *turnover* secara sukarela sebesar 8,3 persen pada tahun 2019, yang merupakan tingkat tertinggi, kemudian sebesar 6,3 persen pada tahun 2020, yang merupakan tingkat tertinggi kedua setelah Vietnam, yang sebesar 7,3 persen.

*Turnover Intention* merupakan perilaku yang berbahaya bahkan lebih berbahaya daripada perilaku turnover itu sendiri [4]. Menurut Mobley (2011) (dalam Rahmadhani & Mulyana, 2022) [5] mengungkapkan tiga komponen

*turnover*. Pertama, mereka berpikir untuk berhenti dari pekerjaan mereka, kedua, mereka ingin mencari pekerjaan alternatif, dan ketiga, mereka ingin meninggalkan pekerjaan mereka. Menurut [6] Fenomena *turnover intention* merupakan Keinginan untuk meninggalkan pekerjaan di masa yang akan datang. Salah satu masalah yang paling mencolok bagi suatu perusahaan adalah *turnover intention* yang telah meningkat secara signifikan belakangan ini, dan tentunya dapat berdampak negatif bagi suatu perusahaan, seperti menghambat pencapaian tujuan perusahaan dan menghalangi kemampuan perusahaan untuk merekrut karyawan baru, yang tentunya membutuhkan banyak waktu dan biaya [5]. Karena tingkat turnover yang tinggi, perusahaan kehilangan sumber daya manusia yang sebelumnya telah dikelola dengan baik untuk mencapai tujuan perusahaan [7].

Kehadiran generasi Z membutuhkan penerimaan dalam organisasi. Akibatnya, pemangku jabatan sumber daya manusia harus segera bertindak untuk menyediakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan generasi pekerja ini [8]. Mereka dianggap sebagai karyawan yang banyak menuntut daripada karyawan generasi sebelumnya. Generasi Z memiliki perilaku nomad yang tinggi, yang menunjukkan bahwa mereka tidak memprioritaskan untuk bertahan jangka panjang pada perusahaan [9].

Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan atau tujuan yang diinginkan, salah satu cara untuk menghentikan atau meminimalkan keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan adalah dengan mempertimbangkan semua faktor yang menyebabkan keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan. Dalam situasi di mana karyawan mulai merasakan atau menemukan bahwa kondisi kerja mereka tidak lagi sesuai dengan harapan mereka [10]. Faktor-faktor penyebab *turnover intention* adalah beban kerja, stress kerja, keadilan kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan lingkungan kerja [11].

Faktor lain *turnover intention* adalah *Burnout* yang disebabkan oleh stress berkepanjangan akibat beban kerja yang tinggi [12]. Karyawan yang mengalami kelelahan kerja merasa kurang tertarik pada pekerjaannya, menjadi egois, sensitif, dan kadang-kadang bosan [13]. *Burnout* juga dapat menyebabkan kecemasan, sulit berkonsentrasi hingga insomnia [14]. *Burnout* karyawan sering menyebabkan perilaku negatif terhadap pekerjaan mereka, seperti keinginan untuk meninggalkan tempat kerja mereka saat ini [15]. Generasi Z Memiliki kebutuhan akan dukungan untuk mengatasi *burnout* dan keinginan akan stabilitas finansial seperti adanya dana pensiun dan gaji yang tinggi meskipun harus berpindah kota atau Negara [14].

Menurut Maslach dan Jackson (dalam Anggara et al., 2019), kelelahan terdiri dari tiga aspek: (1) kelelahan emosional yang terjadi ketika seseorang memiliki emosi yang terkuras karena banyaknya kebutuhan tenaga kerja. Dalam hal ini, perasaan akan muncul. frustrasi, sedih, tidak berdaya, tertekan, tidak peduli dengan pekerjaan dan memiliki banyak tugas yang harus diselesaikan dalam posisi seseorang merasa tidak memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan mental; (2) Coping adalah definisi dari depersonalisasi. Mengatasi ketidakseimbangan yang ada di antara motivasi dan kemampuan setiap orang) yang dibuat untuk mengatasi kecerobohan emosional; (3) menurun Keluasan Pribadi ditandai dengan ketidakpastian memuaskan diri sendiri, pekerjaan, dan bahkan kehidupan, dan mengetahui bahwa ia tidak melakukan apa-apa menguntungkan.

Kelelahan pada karyawan juga berkaitan dengan salah satu faktor *turnover* yakni kepuasan kerja pada Generasi Z dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan serta akan mempengaruhi tingkat *turnover intention* pada perusahaan [17]. Kepuasan kerja adalah Perasaan atau sikap seseorang tentang pekerjaan mereka, gaji, kesempatan atau kesempatan pendidikan, pengawasan, rekan kerja, tugas, dan lain-lain adalah bagian dari kepuasan kerja [18]. [19] juga menambahkan bahwa ketidakpuasan dalam bekerja dapat menurunkan komitmen karyawan yang berdampak pada meningkatnya *turnover intention* pada perusahaan. Spector mengemukakan 9 aspek kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, supervisi, tunjangan, penghargaan, peraturan dan prosedur kerja, rekan kerja, sifat pekerjaan, komunikasi [20].

Survey awal yang dilakukan terhadap karyawan generasi Z di Sidoarjo yang memiliki masa kerja 1 tahun menyatakan bahwa sebagian besar dari mereka ingin berpindah tempat kerja. 11 responden, 10 orang mengaku memikirkan untuk meninggalkan pekerjaannya dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. 5 orang merasa bosan dalam bekerja, peningkatan absensi dan peningkatan pelanggaran serta adanya perubahan dalam perilaku di tempat kerja. Karyawan generasi Z harus bekerja secara optimal dan tidak meninggalkan perusahaan untuk membantu kemajuan perusahaan dan meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Mereka akan menerima pengakuan dan apresiasi atas kinerja mereka, yang dapat berupa bonus, hadiah, atau cara lainnya.

Berdasarkan hasil uraian penelitian terdahulu terdapat perbedaan hasil penelitian dan belum adanya penelitian yang dilakukan dengan populasi Generasi Z di Sidoarjo serta dapat diharapkan mampu menguatkan kajian empiris yang telah dikemukakan sebelumnya. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variable *burnout* dan kepuasan kerja dengan *turnover intention* pada pekerja generasi Z di Sidoarjo.

## II. METODE

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif yang mengukur tiga variabel yaitu variabel dependen (*Burnout* dan *Kepuasan Kerja*) dan variabel independen (*Turnover intention*). Peneliti memilih tempat untuk melakukan observasi penelitian pada Kabupaten Sidoarjo, yang dimana yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Generasi Z di Kabupaten Sidoarjo. Generasi Z sendiri merupakan suatu generasi yang lahir setelah tahun 1995 sampai dengan 2012. Berdasarkan data dispendukcapil jumlah generasi Z di Sidoarjo pada tahun 2020 adalah 816.530. Dalam penelitian ini menggunakan kriterianya Generasi Z yang memiliki masa kerja 1 tahun dan berusia 17-24 tahun. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling yaitu suatu metode pengambilan sampel yang menetapkan seleksi khusus atau kriteria khusus Sugiyono (2008) (dalam Tenggara et al., 2020) [21]. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner g form melalui media sosial Whatsapp kepada karyawan generasi Z yang me di Sidoarjo. Berdasarkan Teknik pengambilan sampel dan kriteria yang ditetapkan, peneliti menggunakan tabel issac dan Michael dengan kesalahan 5% sehingga jumlah subjek yang dikumpulkan sebanyak 348 orang.

Peneliti menggunakan skala likert dengan Pilihan jawaban pada skala ini menggunakan model skala Likert yang terdiri dari empat kategori jawaban yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Skala modifikasi dari Maslach *Burnout Inventory* (MBI) milik Maslach & P. Leiter (1997) digunakan untuk mengukur risiko *burnout*, MBI menilai tiga komponen yaitu kelelahan, depersonalisasi dan penurunan prestasi diri yang telah diujikan ulang dengan nilai reabilitas sebesar (0.946) berjumlah 18 aitem . Skala modifikasi kepuasan kerja dari The Job Satisfaction Survey (JSS) [23] digunakan untuk mengukur aspek-aspek kepuasan kerja : *pay, promotion, supervision, fringe benefits, contingent rewards, operating condition, coworkers, nature of work, dan communication* yang telah diujikan ulang dengan reabilitas (0.934) berjumlah 25 aitem. dan skala modifikasi *turnover intention* yang disusun mengacu pada aspek-aspek *Thinking of quit, job serch dan intention to quit* dari [24] 6 aitem yang diujikan ulang dengan reabilitas sebesar (0.850).

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda untuk mengetahui pengaruh kedua variabel independen terhadap variabel dependen.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 348 orang karyawan generasi Z di Sidoarjo yang memiliki masa kerja minimal 1 tahun sebagai responden..

**Tabel 1. Persentase Usia Responden**

Usia	Jumlah	Persentase
17-19 Tahun	18	5,17%
20-22 Tahun	96	27,59%
23-25 Tahun	176	50,57%
26-29 Tahun	58	16,67%
Total	348	100%

Pada tabel 1 memaparkan persentase partisipan berdasarkan rentang usia. Berdasarkan hasil tabel 1 karyawan dengan usia 17-19 tahun sejumlah 18 responden, usia 20-22 tahun sejumlah 96 responden, rentang usia 23-25 tahun sebagai responden paling banyak dengan jumlah 176 responden dan 26-29 tahun sejumlah 58 responden.

**Tabel 2. Persentase Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	139	39,94%
Perempuan	209	60,06%
Total	348	100%

Berdasarkan Tabel 2. Jumlah responden laki-laki sejumlah 139 orang dan jumlah responden perempuan lebih banyak dengan jumlah 209 orang.

**Tabel 3. Persentase Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1 Tahun	87	25%
2-3 Tahun	189	54,31%

4-5 Tahun	57	16,38%
> 6 Tahun	15	4,31%
Total	348	100%

Berdasarkan tabel 3. Jumlah responden dengan masa kerja 1 tahun sejumlah 87 orang, rentang masa kerja 2-3 tahun dengan paling banyak yakni 189 orang, rentang 4-5 tahun sejumlah 57 orang dan masa kerja lebih dari 6 tahun sebanyak 15 orang.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Unstandardized Residual	
N	348
Asymp. Sig. (2-tailed)	.199c

Dasar pengujian normalitas yaitu jika nilai residual asymp. Sig (2-tailed) lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi secara normal, namun jika nilai residual asymp. Sig (2-tailed) lebih kecil dari 0,05 maka data tidak berdistribusi secara normal. Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa hasil uji normalitas menggunakan One Sample Kolmogorov-Smirnov (K-S) menunjukkan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,199. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Linieritas**

Variabel	F	Sig	Keterangan
<i>Burnout</i> - <i>Turnover Intention</i>	83.739	.000	Linier
Kepuasan Kerja - <i>Turnover Intention</i>	3.981	.047	Linier

Berdasarkan tabel 5., nilai F untuk uji linearitas antara *Burnout* (X1) dan *Turnover Intention* (Y) adalah 83.739, dengan nilai p (Sig.) sebesar .000 (kurang dari tingkat signifikansi 0.05). Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara *Burnout* (X1) dan *Turnover Intention* (Y). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara *Burnout* dan *Turnover Intention* lebih baik dijelaskan secara linear. Nilai F untuk uji linearitas adalah 3.981, dengan nilai p (Sig.) sebesar 0.047 (< 0.05). Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan linear yang signifikan antara Kepuasan Kerja (X2) dan *Turnover Intention* (Y).

**Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Sig	Tolerance	VIF
<i>Burnout</i>	.000	.999	1.001
Kepuasan Kerja	.049	.999	1.001

Dependent Variable :  
*Turnover Intention*

Pada tabel 6. Dasar pengambilan keputusan menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10. Berdasarkan hasil uji multikolinieritas diatas, dapat diketahui bahwa variabel *Burnout* (X1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001 sedangkan variabel Kepuasan Kerja (X2) juga memiliki tolerance sebesar 0,999 dan VIF sebesar 1,001. Nilai tolerance dari dua variabel tersebut atau sama dengan  $\geq 0,1$  dan nilai VIF  $\leq 10$  maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

**Tabel 7. Hasil Uji  
Heterokedastisitas**

Variabel	Sig
<i>Burnout</i>	.502
Kepuasan Kerja	.437

Pada Tabel 7. dapat dilihat bahwa nilai Signifikansi dari semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,05 yang berarti tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap absolute residual. Dengan demikian, model yang dibuat tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

**Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	t	sig
(Constant)	1.144	.254
<i>Burnout</i> Kepuasan Kerja	9.166	.000
	1.976	.049

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda seperti yang disajikan pada Tabel 8, maka dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3.019 + 0.265X1 + 0.48X2$$

Persamaan ini menggambarkan hubungan antara variabel dependen (*Turnover Intention*, Y) dengan dua variabel independen (*Burnout*, X1, dan Kepuasan Kerja, X2). Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Intersep (Constant): Nilai 3.019 menunjukkan nilai perkiraan *Turnover Intention* (Y) ketika nilai X1 (*Burnout*) dan X2 (Kepuasan Kerja) sama dengan nol.
- Koefisien untuk X1 (*Burnout*): Nilai 0.265 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel *Burnout* (X1) dikaitkan dengan peningkatan sebesar 0.265 satuan dalam nilai perkiraan *Turnover Intention* (Y), semua hal lainnya tetap konstan.

Koefisien untuk X2 (Kepuasan Kerja): Nilai 0.048 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam variabel Kepuasan Kerja (X2) dikaitkan dengan peningkatan sebesar 0.048 satuan dalam nilai perkiraan *Turnover Intention* (Y), semua hal lainnya tetap konstan

**Tabel 9. Uji Hipotesis F Anova**

Model		Sum of Squares	F	Sig.
1.	Regression	78.056	44.436	.000
	Residual	303.011		
	Total	381.066		

Hasil uji F (Ftest) menunjukkan bahwa nilai signifikansi P value 0,000 yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , ini berarti model yang digunakan pada penelitian ini adalah layak. Hasil ini memberikan makna bahwa seluruh variabel independen mampu memprediksi atau menjelaskan fenomena *Turnover Intention*. Dengan kata lain ada pengaruh secara simultan dari variabel *Burnout* (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel *Turnover Intention* (Y).

**Tabel 10. Uji Hipotesis T**

Model		Standardized Coefficients	T	Sig.
	(Constant)		1.144	0.254
1.	<i>Burnout</i> Kepuasan Kerja	.440	9.166	.000
		.095	1.976	.049

H1 = Terdapat pengaruh *Burnout* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *Burnout* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,440 dan t hitung sebesar 9,166. Nilai Signifikansi 0,000 < 0,05 mengindikasikan bahwa H1 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa *Burnout* (X1) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), maka hipotesis pertama diterima.

H2 = Terdapat pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y)

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Turnover Intention* (Y) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,049 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,095 dan t hitung sebesar 1,976. Nilai Signifikansi 0,049 < 0,05 mengindikasikan bahwa H2 diterima. Hasil ini mempunyai arti bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh terhadap *Turnover Intention* (Y), maka hipotesis kedua diterima.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Burnout* (X1) terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo. Koefisien regresi untuk *Burnout* (X1) adalah 0.265 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat *Burnout*

yang dialami oleh karyawan Generasi Z, semakin tinggi pula kecenderungan mereka untuk memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Hasil ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa *Burnout* secara signifikan berhubungan dengan tingkat *turnover intention* yang tinggi [12].

Penelitian sebelumnya oleh [14] juga menyebutkan bahwa *Burnout* dapat menyebabkan penurunan kinerja dan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja. Gejala *Burnout* seperti kelelahan emosional dan depersonalisasi dapat mempengaruhi karyawan Generasi Z secara signifikan, mengingat karakteristik mereka yang cenderung tidak bertahan lama di satu tempat kerja jika tidak merasa terpenuhi.

Selain *Burnout*, kepuasan kerja (X2) juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention* (Y) pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo. Koefisien regresi untuk Kepuasan Kerja (X2) adalah 0.048 dengan nilai signifikansi sebesar 0.049 ( $p < 0.05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Generasi Z, semakin rendah kemungkinan mereka untuk memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaan mereka.

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh Nabawi (2019)[18] menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting dalam mempengaruhi tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketidakpuasan kerja dapat memicu niat untuk mengganti pekerjaan atau bahkan mengakhiri hubungan kerja dengan perusahaan. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak signifikan terhadap tingkat *turnover intention*.

## VII. SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *burnout* dan kepuasan kerja terhadap niat untuk pindah kerja (*turnover intention*) pada karyawan Generasi Z di Sidoarjo. Berdasarkan hasil analisis regresi, *burnout* secara positif mempengaruhi *turnover intention*, artinya semakin tinggi tingkat *burnout* yang dialami, semakin tinggi pula kemungkinan karyawan untuk memiliki niat meninggalkan pekerjaan mereka. Sementara itu, kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*, menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah kemungkinan karyawan memiliki niat untuk pindah kerja.

Penelitian ini juga mengkonfirmasi temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa *burnout* dapat menyebabkan penurunan kinerja dan meningkatkan keinginan untuk meninggalkan tempat kerja. Gejala *burnout* seperti kelelahan emosional dan depersonalisasi mempengaruhi karyawan Generasi Z secara signifikan. Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan karyawan di suatu organisasi, dengan kepuasan yang tinggi dikaitkan dengan tingkat *turnover intention* yang lebih rendah.

Dengan demikian, manajemen perusahaan perlu memperhatikan kondisi *burnout* yang mungkin dialami oleh karyawan Generasi Z dan meningkatkan kepuasan kerja mereka sebagai strategi untuk mengurangi *turnover intention*. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan retensi karyawan, memperbaiki kinerja organisasi, dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara keseluruhan.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Saya menyampaikan apresiasi dan terima kasih kepada orang tua dan teman-teman saya yang telah memberikan dukungan moral dan bantuan dalam berbagai bentuk selama proses penelitian ini. Diskusi dan kolaborasi dengan kalian sangat berharga dan memberikan banyak inspirasi.

## REFERENSI

- [1] A. Afandi, B. Wicaksono, and P. A. Satwika, "Peran Kepemimpinan Autentik dan Person-Job Fit terhadap Turnover Intention pada Karyawan Generasi Z," *J. Psikol. Teor. dan Terap.*, vol. 13, no. 3, pp. 282–293, 2022, [Online]. Available: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jppt/article/view/16964>
- [2] T. Lim and Y. I. F. Dini, "The Mediating Role of Job Satisfaction on Gen Z Employees Turnover Intention," *Int. J. Educ. Manag. Innov.*, vol. 4, no. 3, pp. 243–253, 2023, doi: 10.12928/ijemi.v4i3.8704.
- [3] Mercer, "Rise of the relatable organization," 2023. [Online]. Available: [https://www.mercer.com/id-id/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/?size=n\\_20\\_n](https://www.mercer.com/id-id/insights/people-strategy/future-of-work/global-talent-trends/?size=n_20_n)
- [4] T. A. D. Putro, T. I. Agnesia, and O. Qomariyah, "Tantangan Wanita Karir : Work-Family Balance dan Intensi Turnover pada Wanita Bekerja," *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 12, no. 1, pp. 87–91, 2023, doi: <http://dx.doi.org/10.30872/psikostudia.v12i1> p-ISSN:
- [5] L. A. Rahmadhani and O. P. Mulyana, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Intensi Turnover Pada Karyawan PT X," *J. Penelit. Psikol.*, vol. 9, no. 4, pp. 23–33, 2022, [Online]. Available: <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/character/article/view/46610>
- [6] Karomah, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Pada Pegawai

- Kontrak Sekolah X,” *J. Ilmu Manaj.*, vol. 17, no. 1, pp. 38–47, 2020, doi: 10.21831/jim.v17i1.34774.
- [7] M. Moslem and F. P. Sary, “Pengaruh Ketidakamanan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Intensi Turnover Pada Karyawan Kaltim Post Samarinda,” *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 10, no. 2, p. 153, 2021, doi: 10.30872/psikostudia.v10i2.5221.
- [8] D. C. Rampen, A. S. Pangemanan, and D. W. Mandagi, “The X-factors Behind Gen Z Employee Performance : A Systematic Review,” *J. Mantik*, vol. 7, no. 2, pp. 668–680, 2023, [Online]. Available: <https://iocscience.org/ejournal/index.php/mantik/article/view/3919>
- [9] N. Gaan and Y. Shin, “Generation Z software employees turnover intention,” *Curr. Psychol.*, vol. 42, no. 31, pp. 27344–27359, 2023, doi: 10.1007/s12144-022-03847-9.
- [10] S. Gunawan and K. W. Andani, “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Turnover Intention Karyawan pada PT Permata Prima Canindo di Jakarta,” *J. Manajerial dan Kewirausahaan*, vol. II, no. 3, pp. 793–802, 2020, [Online]. Available: <https://journal.untar.ac.id/index.php/JMDK/article/view/9593>
- [11] R. B. Lestari and D. L. Diana, “Pengaruh Burnout & Job Satisfaction Terhadap Turnover Tenaga Profesional Teknologi Informasi PT ‘ X ’ & Subsidiary,” *J. Psikol. Kreat. Inov.*, vol. 3, no. 1, pp. 85–95, 2023, [Online]. Available: <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/PsikologiKreatifInovatif/issue/archive>
- [12] N. P. M. Nadia Sintyadewi and I. G. A. Manuati Dewi, “Peran Burnout Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kutabex Beach Front Hotel Bali,” *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 9, no. 6, p. 2308, Jun. 2020, doi: 10.24843/ejmunud.2020.v09.i06.p13.
- [13] S. Resma and N. D. Prastika, “Resilience Is Key to Overcoming Work Burnout,” *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 12, no. 1, p. 111, 2023, doi: 10.30872/psikostudia.v12i1.10045.
- [14] A. A. Jariyah and I. K. Swasti, “Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention,” *J. Manag. Bussines*, vol. 4, no. 2, pp. 964–971, Dec. 2022, doi: 10.31539/jomb.v4i2.4452.
- [15] E. Babakus, U. Yavas, and N. J. Ashill, “The Role of Customer Orientation as a Moderator of the Job Demand–Burnout–Performance Relationship: A Surface-Level Trait Perspective,” *J. Retail.*, vol. 85, no. 4, pp. 480–492, Dec. 2009, doi: 10.1016/j.jretai.2009.07.001.
- [16] I. M. F. Anggara, N. L. W. S. Sari, and I. G. D. Widarnandana, “Instrumen Pengukuran Burnout Pada Pekerja Industri Pariwisata di Badung,” *Psikologi MANDALA*, vol. 4, no. 1, pp. 1–18, 2019.
- [17] E. Putri and F. Anisa, “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Stes Kerja Terhadap Turnover Intention,” *J. Fokus Manaj. Bisnis*, vol. 12, no. 2, pp. 194–205, Oct. 2022, doi: 10.12928/fokus.v12i2.6665.
- [18] R. Nabawi, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai,” *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 2, pp. 170–183, Sep. 2019, doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.
- [19] A. Idris, “Hubungan Antara Komunikasi Interpersonal dan Komitmen Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Dosen,” *Psikostudia J. Psikol.*, vol. 2, no. 2, 2013, [Online]. Available: <https://core.ac.uk/download/pdf/268076009.pdf>
- [20] K. Khairannisa Zaud and A. Guspa, “Kontribusi Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Swasta Milenial,” *J. Soc. Sci. Res.*, vol. 3, no. 3, pp. 9747–9753, 2023, [Online]. Available: [https://r.search.yahoo.com/\\_ylt=AwrKBTpX\\_mll9vMUT4fLQwx.;\\_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1701474008/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fj-innovative.org%2Findex.php%2FInnovative%2Farticle%2Fview%2F3309/RK=2/RS=tvqqeOM.FAKmoNP3djHHqEBRvg-](https://r.search.yahoo.com/_ylt=AwrKBTpX_mll9vMUT4fLQwx.;_ylu=Y29sbwNzZzMEcG9zAzEEdnRpZAMEc2VjA3Ny/RV=2/RE=1701474008/RO=10/RU=https%3A%2F%2Fj-innovative.org%2Findex.php%2FInnovative%2Farticle%2Fview%2F3309/RK=2/RS=tvqqeOM.FAKmoNP3djHHqEBRvg-)
- [21] M. E. Tengguna, W. P. Rahayu, and R. Wulandari, “Pengetahuan Keamanan Pangan Mahasiswa Mengenai Lima Kunci Keamanan Pangan Keluarga,” *J. Mutu Pangan Indones. J. Food Qual.*, vol. 7, no. 2, pp. 67–72, 2020, doi: 10.29244/jmpi.2020.7.2.67.
- [22] C. Maslach and M. P. Leiter, *The Turth About Burnout*, 1st ed. San Francisco: Jossey- Bass Publishers, 1997.
- [23] P. E. Spector, *Job satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications, Inc., 1997.
- [24] W. H. Mobley, S. O. Horner, and A. T. Hollingsworth, “An evaluation of precursors of hospital employee turnover.,” *J. Appl. Psychol.*, vol. 63, no. 4, pp. 408–414, 1978, doi: 10.1037/0021-9010.63.4.408.

**Conflict of Interest Statement:**

*The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.*