

## 4 Perpustakaan UMSIDA

### Havez 226110100002 BAB1,2,3,4,5.docx

-  pet
  -  K1 AGUSTUS 2024
  -  Perpustakaan
- 

#### Document Details

**Submission ID**

trn:oid:::1:2987217597

18 Pages

**Submission Date**

Aug 21, 2024, 1:45 PM GMT+7

7,211 Words

**Download Date**

Aug 21, 2024, 2:17 PM GMT+7

45,459 Characters

**File Name**

Havez 226110100002 BAB1,2,3,4,5.docx

**File Size**

132.2 KB

# 5% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

## Filtered from the Report

- ▶ Bibliography
- ▶ Quoted Text

## Top Sources

- |     |  |
|-----|--|
| 5%  |  Internet sources                 |
| 10% |  Publications                     |
| 3%  |  Submitted works (Student Papers) |

## Integrity Flags

### 1 Integrity Flag for Review

 **Hidden Text**

0 suspect characters on 1 page

Text is altered to blend into the white background of the document.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.

## Top Sources

- 5%  Internet sources
- 10%  Publications
- 3%  Submitted works (Student Papers)
- 

## Top Sources

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

Rank	Type	Source	Percentage
1	Publication	Puput Agustiningtyas, Jun Surjanti. "Peranan Teman Sebaya dan Kebiasaan Belaj...	1%
2	Internet	jurnal.stiamak.ac.id	1%
3	Internet	core.ac.uk	1%
4	Internet	repository.ub.ac.id	1%
5	Publication	Verlincia Mefy Arlen, Hamsal Hamsal. "Pengaruh Stres Kerja dan Job Insecurity Te...	1%
6	Internet	lib.ibs.ac.id	1%

## PENGARUH PENDIDIKAN DAN BURNOUT TERHADAP *TURNOVER INTENTION* DENGAN INTERVENING KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN CAFE DI SIDOARJO

Futhura Havez Shelda<sup>1</sup>, Sriyono<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

<sup>2</sup>Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

[Havezshelda@gmail.com](mailto:Havezshelda@gmail.com)<sup>1</sup>, sriyono@umsida.ac.id<sup>2</sup>.

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak pendidikan dan burnout terhadap niat keluar kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada karyawan kafe di Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan variabel independen yaitu pendidikan, burnout, dan kepuasan kerja. Data dikumpulkan dari 114 karyawan kafe di Sidoarjo melalui survei dengan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling dengan Partial Least Squares (SEM-PLS) untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa: (1) Pendidikan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Burnout berdampak negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. (3) Pendidikan berdampak negatif dan signifikan terhadap niat keluar kerja. (4) Burnout berdampak positif dan signifikan terhadap niat keluar kerja. (5) Kepuasan kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap niat keluar kerja. (6) Pengaruh pendidikan terhadap niat keluar kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening bersifat negatif namun tidak signifikan. (7) Pengaruh burnout terhadap niat keluar kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening bersifat positif dan signifikan. Temuan dari penelitian ini memberikan pemahaman yang berharga tentang hubungan antara pendidikan, burnout, kepuasan kerja, dan niat keluar kerja. Pemahaman ini dapat membantu manajemen kafe di Sidoarjo dalam merancang strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan menurunkan angka turnover. Dengan mengatasi burnout dan memanfaatkan peluang pendidikan, bisnis kafe dapat meningkatkan retensi karyawan serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Kata Kunci : Pendidikan, Burnout, Kepuasan kerja, Turnover Intention, Intervening Kepuasan kerja.

### ABSTRACT

This research investigates how education and burnout influence turnover intention, with job satisfaction serving as an intervening variable, among café employees in Sidoarjo. Adopting a quantitative approach, the study identifies education, burnout, and job satisfaction as the primary variables. Data was gathered from 114 café employees in Sidoarjo through a survey using a questionnaire. Structural Equation Modeling with Partial Least Squares (SEM-PLS) was utilized for hypothesis testing. The analysis reveals the following: (1) Education significantly and positively affects job satisfaction. (2) Burnout significantly and negatively affects job satisfaction. (3) Education significantly and negatively impacts turnover intention. (4) Burnout significantly and positively affects turnover intention. (5) Job satisfaction significantly and negatively affects turnover intention. (6) The influence of education on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable is negative but not statistically significant. (7) The influence of burnout on turnover intention through job satisfaction as an intervening variable is both positive and statistically significant. These results offer important insights into how education, burnout, job satisfaction, and turnover intention are interconnected. Such understanding can assist café managers in Sidoarjo in formulating strategies to boost job satisfaction and decrease turnover. By addressing burnout and enhancing educational opportunities, café businesses can improve employee retention and overall organizational effectiveness.

**Keywords:** Education, Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention, Job Satisfaction as an Intervening Variable

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

UMKM di kabupaten sidoarjo tumbuh sangat pesat, dari produk khas sidoarjo seperti kerupuk udang, telur asin, tas kulit hingga ikan asap sudah terdistribusikan didalam wilayah pasar sidoarjo maupun pasar kota sekitar sidoarjo. Selain produk-produk khas tersebut para pengelut ekonomi di sidoarjo mengimplementasikan produk luar dibuka di sidoarjo, untuk memenuhi kebutuhan belanja masyarakat sidoarjo, sebagai contoh franchise – franchise yang telah dibuka di sidoarjo mempresentasikan tingginya daya beli masyarakat kita. Dengan UMK ( Upah Minimum Kabupaten ) Sidoarjo 2023 senilai Rp. 4.518.581,- dengan nilai tersebut sidoarjo menempati posisi ke tiga setelah Gresik UMK tertinggi di jawa timur, menyebabkan daya beli masyarakat sidoarjo cukup tinggi sehingga banyak investor lokal maupun luar menanam modalnya di sidoarjo.

Dengan meningkatnya pertumbuhan café dan restoran di sidoarjo ini menimbulkan sebuah permasalahan juga bagi pengelola bisnis tersebut dalam pengelolahan manajemen sumber daya manusia, lebih khususnya masalah *turnover intention* yang tinggi pada café atau restoran ini, dimana kami mendapati pengalaman dari pengelola café maupun dari komunitas yang aktif di lingkungan FnB di sidoarjo, bahwasannya tingkat *turnover intention* mereka cukup tinggi, dari karyawan yang resign tanpa sebab karyawan yang pindah ke café lain yang juga di lingkungan tersebut. Hal ini menjadi permasalahan yang serius bagi pengelolah, dimana café atau resto merupakan usaha yang tidak memerlukan banyak karyawan, maka ketika ada 1-2 orang yang keluar, maka akan mengganggu oprasional dan mengganggu standart perusahaan

Identifikasi masalah penelitian ini adalah adnya venomena *turnover intention* karyawan yang massif, dimana banyak karyawan yang keluar masuk pada suatu organisasi atau dalam hal ini café, sehingga cashflow dan kualitas produk terganggu karena harus mengadakan training berulang. Factor yang dapat mempengaruhi *turnover intention* adalah pengembangan karir, workload, lingkungan kerja dan motivasi kerja sebagai sebab *turnover intention*, café sebenarnya sudah memberikan upah standar rata- rata upah pegawai café di sidoarjo, memberi fleksibilitas dalam bekerja,

## Rumusan Masalah

Berdasarkan pertimbangan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh signifikan dari pendidikan terhadap niat keluar kerja karyawan?
2. Apakah burnout memiliki pengaruh yang signifikan terhadap niat keluar kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap niat keluar kerja karyawan?
4. Apakah pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
5. Apakah burnout mempengaruhi kepuasan kerja karyawan secara signifikan?
6. Apakah pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap niat keluar kerja melalui kepuasan kerja?
7. Apakah burnout mempengaruhi niat keluar kerja secara signifikan melalui kepuasan kerja?

## Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh latar belakang pendidikan dan burnout terhadap niat keluar kerja di café. Secara khusus, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengkaji dampak pendidikan terhadap niat keluar kerja karyawan café.
2. Menganalisis bagaimana burnout memengaruhi niat keluar kerja karyawan.
3. Menilai pengaruh kepuasan kerja terhadap niat keluar kerja.
4. Menyelidiki pengaruh pendidikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Mengidentifikasi dampak burnout terhadap kepuasan kerja karyawan.

6. Menilai pengaruh pendidikan terhadap niat keluar kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
7. Menganalisis pengaruh burnout terhadap niat keluar kerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## II. LITERATUR REVIEW

### A. Pendidikan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun pendidikan yang lebih baik dapat meningkatkan pendapatan upah, hal itu mungkin tidak meningkatkan kepuasan kerja. Salah satu kemungkinan pemberian untuk hasil tersebut adalah bahwa mereka yang berpendidikan lebih baik cenderung memiliki harapan yang lebih besar terhadap pekerjaan mereka, yang mengakibatkan tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, seperti yang dikemukakan oleh Nguyen Quy (2020). Menurut penelitian Ella (2020), pendidikan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

#### **Burnout Karyawan**

*Burnout* adalah perasaan dan sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai respons terhadap stresor yang dapat datang dalam jangka waktu lama (maya et al 2020). *Burnout* tidak hanya memengaruhi orang yang mengalami sindrom kelelahan tetapi juga orang lain di sekitar mereka. Klein et al. (2010) dalam penelitian Kwon Yong-man (2015) yang berjudul "A Study of the Effect of Job Burnout on Organizational Effectiveness and Turnover Intention" menguji lima hipotesis dan menemukan bahwa burnout kerja memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan niat keluar karyawan.. Lim, yeon-hee dan cho, young-chae (2018) hasil, tingkat intensi turnover intention secara signifikan lebih tinggi pada kelompok yang menunjukkan stress kerja, kelelahan, dan kejemuhan yang lebih tinggi dan secara signifikan lebih tinggi dan kelompok yang menunjukkan kepuasan kerja yang lebih rendah. Turnover intention subject menunjukkan korelasi positif yang signifikan dengan stress kerja, kelelahan, dan kejemuhan tetapi menunjukkan korelasi negatif terhadap kepuasan kerja. Hasil studi Ningrum et al. (2024) mengungkapkan bahwa beban kerja dan burnout memberikan dampak positif terhadap niat keluar kerja. Penelitian ini menyarankan agar setiap perusahaan mempertimbangkan langkah-langkah untuk menangani masalah tersebut.

### B. Kepuasan Kerja

komitmen organisasi dan kepuasan kerja ditemukan dapat mengurangi niat keluar karyawan kwon yong-man (2015), dalam penelitian kadek DKK (2023) penelitian mereka menemukan bahwa pelatihan berhubungan positif dengan kepuasan kerja karyawan dan retensi karyawan, dan berdampak negatif pada pergantian karyawan ( turnover intention). Sultan & Gumilang (2021) Tenaga kerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi cenderung mengalami tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah. Namun, berbeda dengan temuan sebelumnya, penelitian ini menunjukkan bahwa kelompok tenaga kerja mandiri memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok tenaga kerja yang menerima gaji.

Pentingnya kepuasan, retensi, dan turnover intention karyawan telah menjadi variabel penting dalam dunia akademis (Medina, 2012). Kepuasan karyawan adalah sikap afektif umum atau global terhadap pekerjaan mereka. Hal ini disebut sebagai kepuasan atau ketidakpuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka (Kasekende & Nakate, 2013). Kepuasan kerja tercapai ketika harapan karyawan, yang mereka bawa ketika mereka bergabung dengan perusahaan, sesuai dengan kenyataan.

### C. Turnover intention

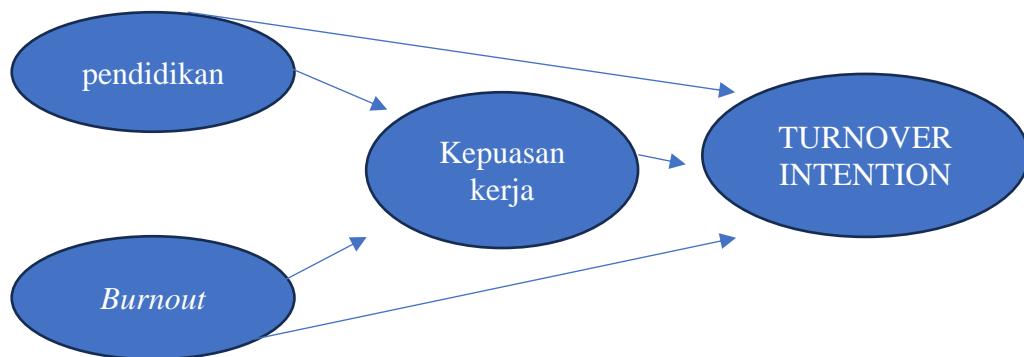
Penelitian terbaru tentang turnover intention menunjukkan bahwa berbagai faktor mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Jurnal oleh Johnson et al. (2021) mengidentifikasi bahwa kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan manajerial adalah faktor utama yang memprediksi niat keluar kerja adalah kepuasan kerja yang rendah dan keseimbangan kerja-hidup yang buruk. Penelitian ini menunjukkan bahwa keduanya memiliki hubungan yang signifikan dengan niat karyawan untuk meninggalkan organisasi. Penelitian ini menekankan pentingnya dukungan manajerial dalam mengurangi niat keluar kerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.

Selain itu, Patel dan Kumar (2022) menekankan pentingnya kompensasi dan tunjangan serta peluang pengembangan karir dalam mempengaruhi turnover intention. Penelitian ini menunjukkan bahwa ketidakpuasan dengan gaji dan kurangnya kesempatan untuk pengembangan karir dapat mendorong karyawan untuk mencari

peluang kerja di tempat lain. Jurnal oleh Smith dan Brown (2023) juga menyarankan bahwa faktor-faktor psikologis seperti stres dan burnout memiliki dampak signifikan terhadap turnover intention. Penelitian ini mengungkapkan bahwa burnout tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan tetapi juga berhubungan erat dengan peningkatan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Gabungan dari temuan-temuan ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu menangani berbagai aspek yang mempengaruhi kepuasan dan kesejahteraan karyawan untuk mengurangi turnover intention secara efektif.

### III. PENELITIAN

#### A. Kerangka Berpikir



#### B. Hipotesis

Penelitian ini mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- a) Hipotesis 1: Pendidikan memiliki pengaruh signifikan terhadap niat keluar kerja karyawan.
- b) Hipotesis 2: Burnout berpengaruh signifikan terhadap niat keluar kerja.
- c) Hipotesis 3: Kepuasan kerja mempengaruhi niat keluar kerja secara signifikan.
- d) Hipotesis 4: Pendidikan memberikan dampak signifikan terhadap kepuasan kerja.
- e) Hipotesis 5: Burnout memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- f) Hipotesis 6: Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara pendidikan dan niat keluar kerja.
- g) Hipotesis 7: Burnout mempengaruhi niat keluar kerja melalui kepuasan kerja.

#### C. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif bersifat deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan café menengah di sidoarjo, café menengah disini adalah café yang bersekala kecil hingga menengah, yang rata-rata usia berdirinya 1 tahun – 10 tahun dan pendapatan setiap bulan dibawah 100 juta rupiah. Total café yang ada terdapat 25 café yang tersebar dikabupaten sidoarjo dan dari café yang beroprasi 25 x 8 = karyawan. Dengan daa tesebut didapatkan populasi karyawan sebanyak 200 orang. Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa saat menggunakan rumus Slovin (3.1), pertama-tama perlu menetapkan batas toleransi kesalahan, yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Persentase toleransi kesalahan yang lebih kecil menunjukkan tingkat akurasi yang lebih tinggi dalam jumlah sampel data. Rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{N + Ne^2} = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

di mana:

- $n$  = Jumlah sampel
- $N$  = Jumlah populasi

- $e^2e^2 = \text{Percentase kesalahan yang dapat ditoleransi (dapat digunakan sebesar)}$

Diketahui:

$$n = \frac{N}{\frac{e^2}{1 + e^2N}} = \frac{200}{\frac{0.05^2}{1 + 200 \times 0.05^2}} = 133$$

Dalam penelitian ini, diperlukan 133 responden untuk mengisi kuesioner. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket atau kuesioner yang akan didistribusikan secara online melalui aplikasi WhatsApp. Responden akan menilai kuesioner dengan menggunakan skala interval dan skala Likert, yang berkisar dari 1 (satu) sangat setuju, 2 (dua) setuju, 3 (tiga) netral, 4 (empat) tidak setuju, hingga 5 (lima) sangat tidak setuju. Skala ini digunakan untuk mengevaluasi pendapat, sikap, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena yang terjadi di daerah tersebut. Variabel yang diukur akan dijadikan indikator dalam pembuatan instrumen berbentuk pertanyaan [28]. Data yang terkumpul dari kuesioner akan dianalisis menggunakan perangkat lunak Partial Least Squares (PLS), melibatkan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Analisis akan dilakukan dengan model PLS untuk mengevaluasi hubungan antar variabel, termasuk analisis jalur dan pengujian hipotesis terkait efek mediasi yang diusulkan.

## D. Definisi Oprasional

### 1. Pendidikan

Menurut Ranupandojo dan Husnan (1990), pendidikan merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan umum seseorang, termasuk peningkatan pemahaman teori dan keterampilan praktis, serta kemampuan dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah untuk mencapai tujuan. Darmawan et al. (2019) menambahkan bahwa pendidikan adalah proses terstruktur yang dikelola oleh negara untuk secara efektif dan efisien meningkatkan kualitas hidup.

Menurut Kirkpatrick et al. (2009), indikator tingkat pendidikan meliputi empat aspek: (1) reaksi, yang mengukur tanggapan peserta terhadap program pendidikan dan pelatihan untuk mengetahui opini mereka; (2) pembelajaran, yang menilai sejauh mana peserta menyerap materi dari program tersebut; (3) perilaku, yang mengevaluasi perubahan tingkah laku peserta dalam pekerjaan setelah pelatihan; dan (4) hasil, yang mengukur dampak keseluruhan program pendidikan dan pelatihan terhadap kelompok kerja.

### 2. Burnout

Sindrom *burnout* adalah perasaan dan sikap negatif karyawan terhadap pekerjaannya sebagai respons terhadap stresor yang dapat datang dalam jangka waktu lama (maya et al 2020). *Burnout* tidak hanya memengaruhi orang yang mengalami sindrom kelelahan tetapi juga orang lain di sekitar mereka. Klein et al. (2010). Menurut Pines dan Aronson (1988) sebagaimana dikutip oleh Santoso A.L (2018), faktor-faktor penyebab burnout meliputi: (1) beban kerja yang terlalu berat, (2) kurangnya umpan balik dari pimpinan, (3) hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja dan atasan, serta (4) kurangnya kesempatan untuk pengembangan diri. Gejala seseorang yang menderita burnout menurut Pines dan Aronson (1988) adalah sebagai berikut: (1) merasa sangat lelah dan lesu, (2) penurunan semangat baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, (3) meningkatnya ketergantungan pada makanan dan obat-obatan yang mengandung alkohol berlebihan dan perilaku kompulsif, (4) membatasi diri dari keluarga dan teman, (5) kecenderungan untuk bermimpi tentang pelarian untuk menghilangkan situasi yang tidak menyenangkan dan berfantasi tentang tempat yang dapat memberikan kepuasan dan kedamaian, (6) meningkatnya ketidaksabaran, (7) kesehatan yang memburuk.

### 3. Kepuasan kerja

Menurut Rizky (2016), kepuasan kerja adalah perasaan positif dan keterikatan emosional terhadap pekerjaan, yang tampak dalam moral kerja, kedisiplinan, dan kinerja. Sebaliknya, Hasibuan (2012) menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap emosional yang positif dan mencintai pekerjaan mereka, yang juga tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat dirasakan baik selama bekerja, di luar jam kerja, atau sebagai kombinasi dari keduanya. Kepuasan kerja, atau Job Satisfaction, merupakan kondisi emosional di mana karyawan merasa apakah pekerjaan mereka memuaskan atau tidak..

Seorang karyawan yang merasa memiliki kasih terhadap pekerjaannya cenderung memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi. Sebaliknya, ketika seorang karyawan tidak memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya, kinerja yang dihasilkan bisa kurang optimal. (Sunyoto, 2013). " Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi biasanya menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sementara pekerja yang tidak puas akan menampilkan sikap negatif terhadap pekerjaan mereka (Hariani et al., 2019). Nelson dan Quick (2006)

menjelaskan bahwa kepuasan kerja mencakup berbagai indikator, yaitu: (1) gaji, (2) kesempatan promosi, (3) supervisi atau dukungan, (4) hubungan dengan rekan kerja, dan (5) sifat pekerjaan itu sendiri.

#### 4. Turnover intention

Menurut Ronald dan Milkha (2014), turnover intention merujuk pada kecenderungan atau frekuensi individu untuk keluar dari organisasi, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk hasrat untuk mencari peluang kerja yang lebih baik. Rivai (2009:238) mendefinisikan turnover intention sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela atau pindah ke pekerjaan lain sesuai dengan pilihan mereka sendiri. Pergantian karyawan terjadi ketika karyawan meninggalkan pekerjaannya. Tiga alasan utama karyawan meninggalkan perusahaan adalah pensiun, mengundurkan diri secara sukarela, dan pemecatan. Pensiun dan pemecatan merupakan keputusan yang diambil oleh manajemen, dan pengunduran diri secara sukarela merupakan pilihan pribadi karyawan (Winterton, 2004).

Menurut Smith dan Brown (2023), *turnover intention* adalah "keinginan karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu dekat. Ini termasuk rasa tidak puas yang mendalam dan keinginan untuk mencari pekerjaan lain. Niat ini diukur dengan survei yang melihat seberapa sering karyawan memikirkan untuk berpindah kerja dan merencanakan untuk melakukannya" (\*Journal of Occupational Health Psychology\*, 28(1), 89-102). Definisi ini fokus pada perencanaan dan pertimbangan pribadi terkait keputusan untuk keluar dari pekerjaan.

Sementara itu, Johnson et al. (2021) mendefinisikan *turnover intention* sebagai "kemungkinan atau niat karyawan untuk meninggalkan organisasi dalam waktu dekat, dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti kepuasan kerja, keseimbangan kerja-hidup, dan dukungan manajerial. Definisi ini melihat seberapa tidak puas karyawan dengan kondisi kerja mereka dan sejauh mana mereka berniat mencari pekerjaan baru karena faktor-faktor tersebut" (Journal of Applied Organizational Psychology, 12(4), 45-60). Definisi ini menekankan bagaimana berbagai aspek pekerjaan mempengaruhi niat karyawan untuk keluar dari organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Karakteristik Responden

Di bawah ini disajikan statistik demografis dari responden yang merupakan karyawan kafe di Sidoarjo.

**Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Demografi Responden**

		Kriteria	Frekwensi (orang)	Percentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	46	35,7	
	Perempuan	83	64,3	
	Jumlah	129	100,0	
Umur	Dibawah 20 tahun	99	76,7	
	20 – 40 tahun	26	20,2	
	Diatas 40 tahun	4	3,1	
	Jumlah	129	100,0	
Pendidikan	SD	-	-	
	SMP	3	2,3	
	SMA	103	79,8	
	D3	14	10,9	
	S1	9	7,0	
	Jumlah	129	100,0	
Jurusan Sekolah	Jurusan FnB	12	9,3	
	Lainnya	117	90,7	
	Jumlah	129	100,0	
Status Pernikahan	Menikah	11	8,5	
	Belum Menikah	118	91,5	
	Jumlah	129	100,0	
Posisi	Barista	46	35,7	
	Chef	23	17,8	
	Waiters	31	24,0	
	Kitchen Crew	29	22,5	
	Jumlah	129	100,0	
Pendapatan	Rp. 500.000 hingga Rp. 1.000.000	38	29,5	
	Rp. 1.000.000 hingga Rp. 2.000.000	62	48,0	
	Lebih dari Rp. 2.000.000	29	22,5	
	Jumlah	129	100,0	

Sumber: Data diolah

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah karyawan kafe di Sidoarjo yang berjenis kelamin perempuan (64,3%), berusia di bawah 20 tahun (76,7%), memiliki tingkat pendidikan SMA (79,8%), berasal dari jurusan selain FnB (90,7%), belum menikah (91,5%), memegang posisi sebagai barista (35,7%), dan memiliki pendapatan antara Rp. 1.000.000,00 hingga Rp. 2.000.000,00 (48,0%).

#### Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dari variabel penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuesioner yang dibagikan. Variabel-variabel penelitian mencakup pendidikan (X1), burnout (X2), kepuasan kerja (Z), dan niat keluar kerja (Y). Berikut ini disajikan deskripsi untuk masing-masing variabel penelitian.

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Pendidikan (X1)**

No	Item	Skor						Jumlah			
		5		4		3		2		1	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	Rerata
1	X11	51	39,5	47	36,4	14	10,9	13	10,1	4	3,1
2	X12	34	26,4	68	52,7	16	12,4	11	8,5	0	0,0
										129	3,99
										129	3,97

3	X13	28	21,7	71	55,0	18	14,0	8	6,2	4	3,1	129	3,86
4	X14	60	46,5	39	30,2	15	11,6	8	6,2	7	5,4	129	4,06
5	X15	43	33,3	63	48,8	13	10,1	9	7,0	1	0,8	129	4,07
Rerata Total													

Sumber Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa variabel pendidikan umumnya dipandang positif. Ini tercermin dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 3,99 dan nilai modus sebesar 4. Penilaian yang baik terhadap pendidikan terlihat dari kecocokan latar belakang pendidikan karyawan dengan tugas-tugas yang mereka jalankan di pekerjaan saat ini., karyawan merasa bahwa pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh dari pendidikan digunakan secara efektif dalam pekerjaan, perusahaan memberikan peluang yang cukup untuk pengembangan karir yang sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan, karyawan merasa bahwa pendidikannya telah membuka peluang untuk promosi dan pengembangan karir di perusahaan, dan perusahaan mendukung dan menyediakan sumber daya untuk pendidikan lanjutan yang relevan dengan pekerjaan karyawan.

Hasil distribusi jawaban responden untuk setiap indikator variabel burnout (X2) adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Burnout (X2)**

No	Item	Skor										Jumlah	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Rerata
1	X2.1	1	0,8	11	8,5	11	8,5	58	45,0	48	37,2	129	1,91
2	X2.2	2	1,6	8	6,2	14	10,9	54	41,9	51	39,5	129	1,88
3	X2.3	4	3,1	11	8,5	7	5,4	54	41,9	53	41,1	129	1,91
4	X2.4	3	2,3	12	9,3	9	7,0	55	42,6	50	38,8	129	1,94
5	X2.5	4	3,1	7	5,4	12	9,3	52	40,3	54	41,9	129	1,88
6	X2.6	4	3,1	8	6,2	13	10,1	57	44,2	47	36,4	129	1,95
7	X2.7	0	0,0	11	8,5	15	11,6	62	48,1	41	31,8	129	1,97
Rerata Total													1,92

Sumber Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa variabel burnout (X2) pada karyawan kafe di Sidoarjo dipandang rendah. Ini terlihat dari nilai rata-rata keseluruhan sebesar 1,92, serta memiliki nilai modus sebesar 2. Rendahnya tingkat *burnout* pada karyawan cafe di Sidoarjo dapat dilihat dari karyawan tidak merasa lelah dan kehabisan energi setelah bekerja, karyawan tidak merasa mengalami penurunan semangat baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja, karyawan tidak mengalami ketergantungan pada makanan dan obat-obatan yang mengandung alkohol berlebihan dan perilaku kompulsif, karyawan tidak membatasi diri dari keluarga dan teman kerja, karyawan tidak memiliki kecenderungan untuk bermimpi tentang pelarian untuk menghilangkan situasi yang tidak menyenangkan dan berfantasi tentang tempat yang dapat memberikan kepuasan dan kedamaian, karyawan tidak mengalami peningkatan rasa ketidaksabaran dalam perilaku sehari-hari, dan karyawan tidak mengalami gangguan kesehatan akibat adanya tekanan dalam bekerja.

Hasil distribusi jawaban responden untuk setiap indikator kepuasan kerja (Z) disajikan dalam Tabel 4.4.

**T Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

No	Item	Skor										Jumlah	
		5		4		3		2		1			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Rerata
1	Z1	40	31,0	64	49,6	15	11,6	5	3,9	5	3,9	129	4,00
2	Z2	62	48,1	44	34,1	11	8,5	10	7,8	2	1,6	129	4,19
3	Z3	49	38,0	60	46,5	8	6,2	5	3,9	7	5,4	129	4,08
4	Z4	43	33,3	63	48,8	12	9,3	9	7,0	2	1,6	129	4,05
5	Z5	43	33,3	69	53,5	8	6,2	9	7,0	0	0,0	129	4,13
6	Z6	36	27,9	69	53,5	16	12,4	7	5,4	1	0,8	129	4,02
7	Z7	42	32,6	63	48,8	10	7,8	13	10,1	1	0,8	129	4,02
8	Z8	31	24,0	70	54,3	16	12,4	8	6,2	4	3,1	129	3,90
Rerata Total													4,05

Sumber Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.4, variabel kepuasan kerja (Z) pada karyawan kafe di Sidoarjo dipandang baik, dengan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,05 dan nilai modus sebesar 4. Tingkat kepuasan kerja yang baik dapat dilihat dari beberapa faktor, yaitu perusahaan memberikan gaji yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab karyawan, gaji dibayarkan tepat waktu, serta perusahaan menyediakan kesempatan promosi bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik. perusahaan memberikan kesempatan promosi secara memadai dan adil, pimpinan perusahaan memberikan supervisi kepada bawahan dalam hal pencapaian kinerja, rekan kerja

memberikan dukungan dan bantuan kepada sesama karyawan yang membutuhkan, karyawan mendapatkan kesempatan untuk belajar hal-hal yang baru dari pekerjaannya, dan karyawan merasa pekerjaan memiliki tantangan dan menarik.

**Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Turnover Intention (Y)**

No	Item	Skor						Jumlah					
		5		4		3		2		1		F	Rerata
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	
1	Y1	3	2,3	8	6,2	23	17,8	45	34,9	50	38,8	129	1,98
2	Y2	3	2,3	8	6,2	21	16,3	55	42,6	42	32,6	129	2,03
3	Y3	1	0,8	12	9,3	13	10,1	48	37,2	55	42,6	129	1,88
4	Y4	8	6,2	7	5,4	7	5,4	47	36,4	60	46,5	129	1,88
5	Y5	1	0,8	13	10,1	20	15,5	49	38,0	46	35,7	129	2,02
6	Y6	2	1,6	9	7,0	26	20,2	52	40,3	40	31,0	129	2,08
Rerata Total													1,98

Sumber Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat dinyatakan bahwa variabel *turnover intention* (Y) pada karyawan cafe di Sidoarjo dipersepsikan rendah. Hal ini dapat dilihat dari nilai rata-rata untuk keseluruhan sebesar 1,98 serta memiliki nilai modus sebesar 2. Rendahnya tingkat *turnover intention* pada karyawan cafe di Sidoarjo dapat dilihat karyawan jarang berfikir untuk meninggalkan perkerjaan, karyawan jarang mencari informasi mengenai pekerjaan lain, karyawan jarang gelisah saat pulang ke rumah setelah berkerja, kepedulian yang menurun terhadap pekerjaan dan rekan kerja tidak memengaruhi keputusan untuk mencari pekerjaan baru, penurunan dalam kualitas pekerjaan akibat *burnout* tidak mempengaruhi niat untuk berpindah pekerjaan, dan karyawan tidak berfikir untuk berhenti dari pekerjaan.

#### Hasil Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Tahapan analisis menggunakan SEM PLS dijelaskan sebagai berikut:

##### **Uji Instrumen (Outer Model)**

Pengujian ini melibatkan evaluasi pada bagian luar model SEM PLS. Hasil pengujian adalah sebagai berikut:

##### **Uji Validitas**

###### 1. *Convergent Validity*

*Convergent Validity* diukur dengan memeriksa nilai loading factor. Agar suatu penelitian memenuhi validitas konvergen, nilai loading factor atau outer loading harus minimal 0,5. Jika nilai tersebut lebih dari atau sama dengan 0,5, maka dapat dikatakan bahwa korelasi antara indikator dan konstruk latennya telah memenuhi validitas konvergen. Hasil nilai loading factor untuk penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.6.

**Tabel 4.5 Nilai Loading Factor**

	X1	X2	Z	Y
X1.1	0,914			
X1.2	0,890			
X1.3	0,926			
X1.4	0,917			
X1.5	0,904			
X2.1		0,864		
X2.2		0,892		
X2.3		0,889		
X2.4		0,922		
X2.5		0,907		
X2.6		0,884		
X2.7		0,873		
Z1			0,887	
Z2			0,916	
Z3			0,877	
Z4			0,901	

Z5	0,859
Z6	0,857
Z7	0,920
Z8	0,906
Y1	0,889
Y2	0,873
Y3	0,855
Y4	0,897
Y5	0,885
Y6	0,840

Sumber Data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.6, terlihat bahwa semua data memenuhi kriteria dengan nilai loading factor mencapai 0,500. Dengan demikian, data yang digunakan telah memenuhi syarat validitas konvergen.

## 2. Uji Disriminant Validity

Validitas diskriminan akan tercermin dalam nilai *cross loading* setiap indikator harus lebih besar dibandingkan variabel latennya. Nilai *cross loading* penelitian ini tertera pada Tabel 4.7 sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Nilai Cross Loading**

	X1	X2	Z	Y
X1.1	<b>0,914</b>	-0,844	0,809	-0,808
X1.2	<b>0,890</b>	-0,785	0,772	-0,769
X1.3	<b>0,926</b>	-0,805	0,792	-0,794
X1.4	<b>0,917</b>	-0,819	0,759	-0,805
X1.5	<b>0,904</b>	-0,814	0,789	-0,820
X2.1	-0,786	<b>0,864</b>	-0,833	0,796
X2.2	-0,780	<b>0,892</b>	-0,835	0,781
X2.3	-0,843	<b>0,889</b>	-0,858	0,843
X2.4	-0,796	<b>0,922</b>	-0,778	0,818
X2.5	-0,803	<b>0,907</b>	-0,820	0,809
X2.6	-0,789	<b>0,884</b>	-0,784	0,794
X2.7	-0,770	<b>0,873</b>	-0,769	0,767
Z1	0,747	-0,799	<b>0,887</b>	-0,764
Z2	0,786	-0,832	<b>0,916</b>	-0,809
Z3	0,748	-0,766	<b>0,877</b>	-0,761
Z4	0,771	-0,805	<b>0,901</b>	-0,804
Z5	0,717	-0,772	<b>0,859</b>	-0,752
Z6	0,722	-0,794	<b>0,857</b>	-0,765
Z7	0,830	-0,869	<b>0,920</b>	-0,820
Z8	0,811	-0,853	<b>0,906</b>	-0,847
Y1	-0,807	0,793	-0,813	<b>0,889</b>
Y2	-0,787	0,777	-0,738	<b>0,873</b>
Y3	-0,756	0,774	-0,808	<b>0,855</b>
Y4	-0,775	0,829	-0,840	<b>0,897</b>
Y5	-0,780	0,814	-0,780	<b>0,885</b>
Y6	-0,690	0,726	-0,661	<b>0,840</b>

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan 4.7 bahwa nilai *cross loadings* setiap konstruk lebih besar korelasinya dibanding konstruk

lainnya. Sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh indikator pada penelitian ini memiliki *Discriminant Validity* yang baik atau memadai.

### 1. Uji Reabilitas Data

Menurut Ghazali & Latan (2015), *Composite Reliability* merupakan uji yang bertujuan untuk membuktikan konsistensi, ketepatan, dan akurasi instrumen dalam mengukur konstruk. Nilai *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7. Hasil *Composite Reliability* dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Data**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>	<b>Composite Reliability</b>
<b>Pendidikan (X1)</b>	0,948	0,960
<b>Burnout (X2)</b>	0,956	0,964
<b>Kepuasan kerja (Z)</b>	0,963	0,968
<b>Turnover Intention (Y)</b>	0,938	0,951

Sumber Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.8 hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *cronbach's* dan *composite reliability* diatas 0,7. Hasil tersebut menunjukkan adanya konsistensi dan stabilitas pada instrumen yang digunakan dalam penelitian sangat tinggi sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh variabel pada penelitian ini memenuhi uji reabilitas.

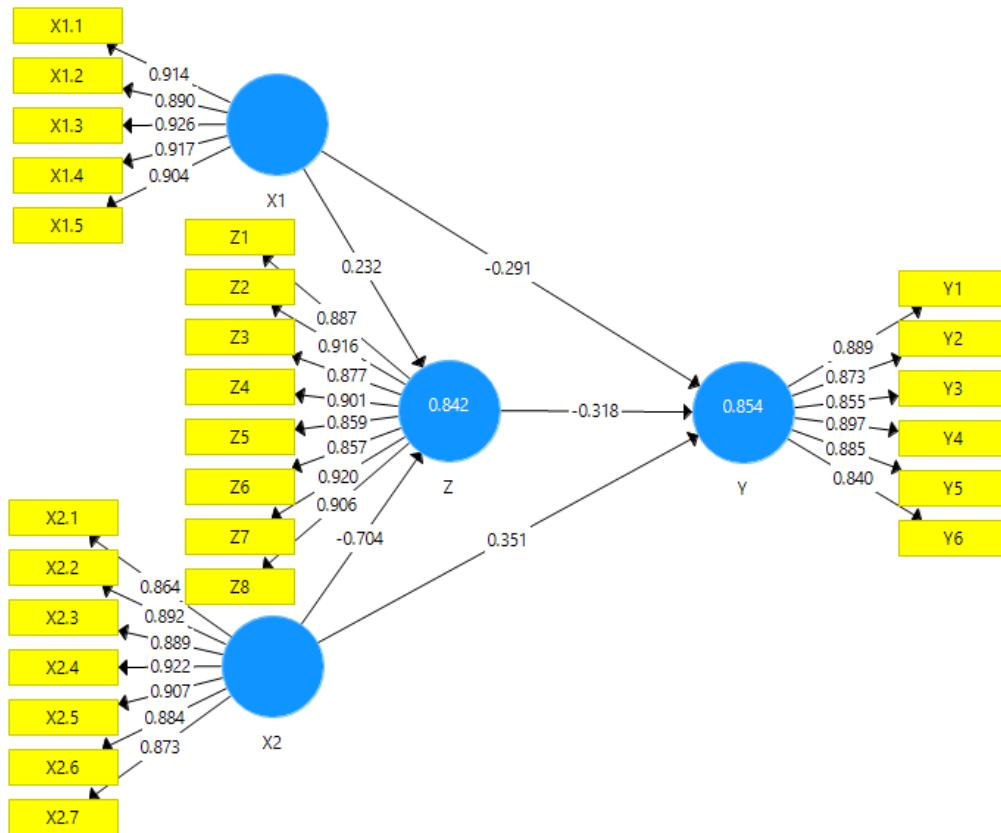
### Evaluasi Inner Model

Evaluasi model *structural* adalah evaluasi yang menggambarkan hubungan variabel-variabel yang membentuk model dalam sebuah penelitian. Evaluasi model struktural dapat dilakukan dengan:

#### Model Struktural

Analisis dan pengujian hipotesis dalam studi ini dilakukan dengan menggunakan PLS melalui perangkat lunak SmartPLS. Penelitian ini menguji model struktural untuk menilai dampak variabel pendidikan (X1) dan burnout (X2) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, serta turnover intention (Y) sebagai variabel dependen..

Hasil dari analisis data tersebut memperoleh persamaan struktural yang dapat dilihat pada Gambar 4.1 sebagai berikut.



Gambar 4.1 Full Model PLS

Sumber Data Diolah 2024

### Hasil Pengujian Pengaruh Langsung

Pengujian pengaruh langsung dimaksudkan untuk menguji kausalitas atau pengaruh variabel eksogen terhadap endogen secara langsung. Hasil nilai koefisien jalur dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.9 sebagai berikut :

Tabel 4.8 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

No	Variabel	Koefisien Jalur	t Value	P value	Keterangan
1	X1 -> Z	0,232	2,780	0,006	H1 diterima
2	X2 -> Z	-0,704	8,755	0,000	H2 diterima
3	X1 -> Y	-0,291	3,471	0,001	H3 diterima
4	X2 -> Y	0,351	2,504	0,013	H4 diterima
5	Z -> Y	-0,318	2,392	0,017	H5 diterima

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.9, variabel eksogen dalam penelitian ini menunjukkan nilai koefisien jalur dalam rentang 0 hingga 1. Hal ini mengindikasikan bahwa variabel eksogen memiliki hubungan positif terhadap variabel endogen.

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh pendidikan (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah 0,232 dengan nilai P sebesar 0,006. Karena nilai P lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , maka pendidikan terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur yang positif menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan, semakin tinggi kepuasan kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja terbukti benar dan H1 diterima.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh burnout (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) adalah -0,704 dengan nilai P sebesar 0,000. Karena nilai P lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , burnout terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Koefisien jalur yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat burnout, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa burnout mempengaruhi kepuasan kerja terbukti benar dan H2 diterima.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh pendidikan (X1) terhadap turnover

intention (Y) adalah -0,291 dengan nilai P sebesar 0,001. Karena nilai P lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , pendidikan terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Koefisien jalur yang negatif menunjukkan bahwa semakin baik pendidikan, semakin rendah tingkat turnover intention. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap turnover intention terbukti benar dan H3 diterima.

- Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh burnout (X2) terhadap turnover intention (Y) adalah 0,351 dengan nilai P sebesar 0,013. Karena nilai P lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , burnout terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Koefisien jalur yang positif mengindikasikan bahwa semakin rendah tingkat burnout, semakin rendah pula turnover intention. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa burnout mempengaruhi turnover intention terbukti benar dan H4 diterima.
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien jalur untuk pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap turnover intention (Y) adalah -0,318 dengan nilai P sebesar 0,017. Karena nilai P lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Koefisien jalur yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, semakin rendah tingkat turnover intention. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi turnover intention terbukti benar dan H5 diterima.

### Hasil Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada Tabel 4.10.

**Tabel 4.9 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung**

No	Variabel	Koefisien Jalur	t Value	P value	Keterangan
1	X1 -> Z -> Y	-0,074	1,624	0,105	H6 ditolak
2	X2 -> Z -> Y	0,224	2,263	0,024	H7 diterima

Sumber: Data Diolah 2024

Hasil yang tertera pada Tabel 4.10 adalah hasil analisis PLS yang akan diuraikan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pendidikan terhadap Turnover Intention melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Koefisien jalur yang menunjukkan hubungan antara pendidikan dan turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah -0,074 dengan nilai P sebesar 0,105. Karena nilai P lebih besar dari  $\alpha = 0,05$ , pengaruh pendidikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja terbukti negatif namun tidak signifikan. Temuan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara pendidikan dan turnover intention. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa pendidikan mempengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak terbukti benar dan H6 ditolak..

2. Pengaruh Burnout terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Koefisien jalur untuk hubungan antara burnout dan turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah 0,224 dengan nilai P sebesar 0,024. Karena nilai P lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ , burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention dengan mediasi kepuasan kerja. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening dalam hubungan antara burnout dan turnover intention. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa burnout mempengaruhi turnover intention melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening terbukti benar dan H7 diterima.

### Hasil Pengujian Pengaruh Total

Perhitungan total effect atau pengaruh keseluruhan dilakukan dengan menjumlahkan nilai pengaruh langsung dan tidak langsung. Koefisien jalur untuk pengaruh total dapat ditemukan pada Tabel 4.11.

**Tabel 4.10 Total Effects**

No	Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Pengaruh Total
1	X1 -> Z	0,232	-	0,232
2	X2 -> Z	-0,704	-	-0,704
4	X1 -> Y	-0,291	-0,074	-0,364
5	X2 -> Y	0,351	0,224	0,575
7	Z -> Y	-0,318	-	-0,318

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan perhitungan koefisien jalur, total pengaruh pendidikan (X1) terhadap turnover intention (Y) adalah -0,364, sedangkan total pengaruh burnout (X2) terhadap turnover intention (Y) adalah 0,575. Variabel

dengan pengaruh total terbesar adalah burnout, terutama pengaruhnya melalui kepuasan kerja terhadap turnover intention.

#### **R-Square (Koefisien Determinasi)**

Nilai R-square (R<sup>2</sup>) menggambarkan sejauh mana variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen, serta menilai kekuatan atau kelemahan dari model penelitian (Ghozali dan Latan, 2015). Hasil uji nilai R-square dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut :

**Tabel 4.11 Hasil R-Square (R<sup>2</sup>)**

Variabel	R-Square (R <sup>2</sup> )
Kepuasan kerja (Z)	0,842
Turnover intention (Y)	0,854

Sumber Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4.12, nilai R-Square untuk variabel kepuasan kerja adalah 0,842, yang menunjukkan bahwa 84,2% dari variasi dalam kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel pendidikan dan burnout, sementara 15,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Untuk variabel turnover intention, nilai R-Square adalah 0,854, yang berarti 85,4% dari variasi turnover intention dijelaskan oleh variabel pendidikan, burnout, dan kepuasan kerja, sedangkan 14,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Pembahasan

#### **Pengaruh Pendidikan terhadap Kepuasan kerja**

Hasil analisis menunjukkan variabel pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik pendidikan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Nguyen Quy (2020) dan Ella (2020) yang keseluruhannya menyatakan pendidikan memiliki dampak terhadap kepuasan kerja dalam bekerja. Dalam hal ini ketika pendidikan menjadi modal penting bagi karyawan untuk berkontribusi positif dalam perusahaan, sehingga pendidikan merupakan proses sistematis untuk menjalankan dan meningkatkan kualitas hidup secara efektif dan efisien. Karyawan dengan tingkat Pendidikan dan kompetensi yang baik tentunya akan mampu menjalankan pekerjaan dengan baik, dan ketika perusahaan sangat menghargai Pendidikan karyawan, maka akan mendorong terciptanya kepuasan kerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini, pendidikan diukur dengan indikator reaksi, pembelajaran, perilaku, dan hasil. Dari beberapa indikator tersebut, indikator yang memiliki kontribusi terbesar adalah perusahaan mendukung dan menyediakan sumber daya untuk pendidikan lanjutan yang relevan dengan pekerjaan. Hal ini dibuktikan dengan persepsi karyawan yang sebagian besar menyatakan setuju dengan pernyataan perusahaan mendukung dan menyediakan sumber daya untuk pendidikan lanjutan yang relevan dengan pekerjaan.

#### **Pengaruh Burnout terhadap Kepuasan kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel burnout memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat burnout, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Guntur (2022) serta Caniago dan Mustafa (2023), yang mengidentifikasi adanya hubungan antara burnout dan kepuasan kerja. Karyawan sering mengalami kelelahan fisik dan mental dalam pekerjaan mereka. Sindrom burnout mencerminkan perasaan dan sikap negatif terhadap pekerjaan sebagai respons terhadap stresor yang berlangsung lama. Kondisi ini tentunya berdampak pada kepuasan kerja karyawan..

Hasil analisis mengungkapkan bahwa burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi tingkat burnout, semakin rendah tingkat kepuasan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Guntur (2022) serta Caniago dan Mustafa (2023), yang menunjukkan adanya hubungan antara burnout dan kepuasan kerja. Karyawan sering menghadapi kelelahan fisik dan mental dalam pekerjaan mereka. Sindrom burnout menggambarkan perasaan dan sikap negatif terhadap pekerjaan sebagai respons terhadap stresor yang berkepanjangan, yang pada akhirnya memengaruhi kepuasan kerja karyawan.

#### **Pengaruh Pendidikan terhadap Turnover intention**

Hasil analisis menunjukkan variabel pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Hal ini dapat dijelaskan bahwa semakin baik pendidikan maka akan semakin rendah turnover intention. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan penelitian Tauriadi, dkk. (2023) serta Fikri dan Utami (2019) yang mengemukakan bahwa pendidikan berpengaruh terhadap turnover intention. Kesesuaian antara tingkat

Pendidikan dan pengetahuan dengan kondisi karakteristik pekerjaan dan beban kerja tentunya akan menciptakan kondisi kenyamanan pada karyawan. Hal inilah yang menjadikan Pendidikan menjadi faktor penentu bagi *turnover intention* yang rendah.

Berdasarkan temuan penelitian ini, *turnover intention* diukur dengan indikator berfikir untuk berhenti dari pekerjaan; keinginan untuk mencari alternatif pekerjaan; dan keinginan untuk meninggalkan. Adapun indikator yang memiliki kontribusi terbesar yaitu kegelisahan karyawan ketika sudah pulang kerja dan kepedulian terhadap pekerjaan yang menurun, dimana karyawan sebagian besar menyatakan tidak setuju atas pernyataan karyawan sering gelisah saat pulang ke rumah setelah berkerja dan kepedulian yang menurun terhadap pekerjaan dan rekan kerja memengaruhi keputusan untuk mencari pekerjaan baru.

### **Pengaruh Burnout terhadap Turnover intention**

Hasil analisis menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap turnover intention. Ini berarti semakin tinggi tingkat burnout, semakin besar pula kecenderungan turnover intention. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Rahmawati dan Widayantoro (2023), Lestari dan Diana (2023), serta Purba dan Simarmata (2023), yang mengidentifikasi adanya korelasi antara burnout dan turnover intention. Karyawan sering menghadapi pekerjaan dan rutinitas yang monoton, serta tekanan dari pola dan target kerja, yang dapat menyebabkan stres berat dan kelelahan. Kondisi ini, yang dikenal sebagai burnout, jika berlangsung lama, dapat meningkatkan tingkat turnover karyawan.

### **Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention**

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap turnover intention. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah kecenderungan turnover intention. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh Lestari dan Diana (2023), Ningtyas dkk. (2020), serta SUSANTI dan Halilah (2019), yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi turnover intention. Kepuasan kerja sangat penting dan perlu dijaga serta ditingkatkan oleh perusahaan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan dan imbalan yang diterima cenderung memiliki moral dan motivasi yang tinggi, disiplin kerja yang baik, absensi yang rendah, serta patuh pada peraturan, sehingga berusaha memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan. Karyawan yang puas menunjukkan loyalitas yang tinggi, sedangkan kepuasan yang rendah dapat meningkatkan kecenderungan untuk mengundurkan diri, yang berpotensi menyebabkan tingkat turnover yang tinggi.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur berdasarkan indikator-indikator berikut: (1) gaji, (2) promosi, (3) supervisi atau dukungan, (4) rekan kerja, dan (5) pekerjaan itu sendiri. Adapun indikator yang memiliki kontribusi terbesar yaitu perusahaan memberikan gaji secara tepat waktu dimana sebagian besar karyawan menyatakan setuju atas pernyataan tersebut.

### **Pendidikan berpengaruh terhadap Turnover intention melalui kepuasan kerja**

Hasil analisis menunjukkan bahwa pendidikan memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap turnover intention melalui kepuasan kerja. Penelitian seperti yang dilakukan oleh Williams dan Black (2014) mengindikasikan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediator dalam hubungan antara variabel seperti pendidikan dan turnover intention. Dalam konteks ini, pendidikan mungkin mempengaruhi turnover intention secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Namun, beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Jackson & Kim (2013), menemukan bahwa efek mediasi tidak selalu konsisten atau signifikan di semua konteks. Kekuatan dan signifikansi efek kepuasan kerja sebagai mediator bergantung pada konteks dan faktor-faktor lainnya.

Penelitian juga mencatat bahwa efek mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara pendidikan dan turnover intention dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi dan karakteristik individu karyawan. Faktor-faktor seperti budaya perusahaan, kesempatan pengembangan karir, dan jenis pekerjaan dapat mempengaruhi kekuatan mediasi ini Smith & Johnson (2023).

## Burnout berpengaruh pada turnover intention melalui kepuasan kerja

Hasil analisis menunjukkan variable Burnout berpengaruh positif terhadap turnover melalui kepuasan kerja, hal ini dapat dijelaskan bahwa burnout yang menyebabkan kepuasan kerja rendah dapat memperbesar niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan (Turnover intention). Sejalan dengan penelitian Johnson (2023) bahwa burnout berpengaruh positif dengan turnover intention dan kepuasan kerja secara signifikan memediasi hubungan tersebut, mengkonfirmasi bahwa kepuasan kerja dapat memperkuat atau mengurangi dampak negative burnout terhadap niat untuk meninggalkan pekerjaan.

Burnout yang tinggi berkontribusi pada penurunan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan niat untuk meninggalkan pekerjaan. Temuan ini menunjukkan pentingnya menangani burnout dan meningkatkan kepuasan kerja sebagai strategi untuk mengurangi turnover. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menetralkan dampak negatif dari burnout, sehingga karyawan merasa lebih puas dan kurang cenderung untuk meninggalkan pekerjaan mereka

## KESIMPULAN

### Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan bahwa untuk mendortong terciptanya kepuasan kerja dan menekan tingkat *turnover intention* maka Cafe di Sidoarjo perlu untuk memiliki menghargai aspek pendidikan karyawan, menekan adanya potensi *burnout* atau. Bagi perusahaan kedua aspek tersebut menjadi strategi yang efektif terkait dengan manajemen sumber daya manusia, sehingga perusahaan dapat mengoptimalkan pencapaian kinerja perusahaan melalui *turnover intention* yang rendah.

### Keterbatasan

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan diantaranya penggunaan instrumen penelitian berupa kuesioner dimana subjektivitas responden tinggi. Responden akan memiliki kecenderungan menyatakan setuju

dikarenakan merasa tidak enak atau tidak nyaman untuk menyatakan suatu keadaan yang sebenarnya. Selain itu, penggunaan variabel yang hanya terbatas pada Pendidikan dan *burnout* menjadikan penelitian ini membutuhkan pengembangan lebih lanjut. Sehingga bagi penelitian lain, disarankan untuk menambahkan variabel lainnya seperti kepemimpinan, disiplin kerja, *reward and punishment*, sehingga dapat memperoleh hasil temuan yang lebih baik dalam menjelaskan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja serta *turnover intention*.

## Daftar Pustaka

- 1) Darmawan, D., Arifin, S., Mardikaningsih, R., & Irfan, M. (2019). Pengaruh pendidikan, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Ebis Jurnal Ekonomi Bisnis*, 12(1), 35-47.
- 2) Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen SDM* (Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas). Jakarta: Bumi Aksara.

- 3) Johnson, L., Smith, K., & Brown, R. (2021). Turnover intention: The role of job satisfaction, work-life balance, and managerial support. *Journal of Applied Organizational Psychology*, 12(4), 45-60. <https://doi.org/10.1037/a0037456>
- 4) Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2009). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- 5) Kasekende, F., & Nakate, M. (2013). Employee satisfaction: Mediator of organizational service orientation and employee retention. *Journal of Business and Management*, 19(3), 41–62.
- 6) Mathis, J., & Jackson, J. (2000). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- 7) Medina, E. (2012). *Job satisfaction and employee turnover intention: What does organizational culture have to do with it?* Columbia University.
- 8) Nelson, D. L., & Quick, C. J. (2006). *Organizational behavior: Foundations, realities, and challenges*. Thompson South Western.
- 9) Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap turnover intention karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1), 1-12.
- 10) Patel, A., & Kumar, S. (2022). Compensation, career development, and turnover intention: Evidence from the healthcare sector. *International Journal of Human Resource Management*, 33(2), 234-250. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1925476>
- 11) Quy Thanh, N., Nguyen, et al. (2020). The effects of education on job satisfaction among young workers in Vietnam. *VNU Journal of Science: Education Research*, 36(1), 1-12. <https://doi.org/10.25073/2588-1159/vnuejser.4346>
- 12) Rivai, V. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- 13) Santoso, A. L. (2018). Burnout, organizational commitment and turnover intention. *Journal of Business and Retail Management Research (JBRMR)*, 13(1), 45-59.
- 14) Sinabela, E. A. (2020). Pengaruh pendidikan, kompetensi, dan pengalaman kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, 10(2), 123-135.
- 15) Sugiono. (2011). *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- 16) Smith, J., & Brown, A. (2023). The impact of psychological well-being and burnout on turnover intention among employees. *Journal of Occupational Health Psychology*, 28(1), 89-102. <https://doi.org/10.1037/ocp0000278>
- 17) Sunyoto, D. (2013). *Sumber daya manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- 18) Suryani, K., et al. (2023). Enhancing employee retention in the education sector: The role of training and satisfaction. *Jurnal Siasat Bisnis*, 27(2), 115-130.
- 19) Weka, M., Nandini, N., & Gamasiano, M. (2020). The effect of burnout syndrome on turnover intention using organizational commitment as an intermediate variable. *Jurnal Administrasi Kesehatan*, 8(2), 45-59.
- 20) Winterton, J. (2004). A conceptual model of labour turnover intention and retention. *Human Resource Development International*, 7(3), 371–390. <https://doi.org/10.1080/1367886042000201967>