

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Variabel Penelitian

##### 2.1.1 Turnover Intention

Mobley, (1977) dalam *Intermediate Linkages Model* menjelaskan bahwa *turnover intention* merupakan suatu proses kompleks yang melibatkan beberapa tahapan saling berkaitan. Proses ini diawali dengan evaluasi individu terhadap pekerjaannya saat ini, di mana karyawan menilai apakah pekerjaan tersebut masih sesuai dengan harapan, kebutuhan, dan tujuan karier mereka. Apabila terdapat ketidaksesuaian antara ekspektasi dan realitas pekerjaan, ketidakpuasan kerja dapat muncul dan semakin meningkat. Banyak hal yang dapat menyebabkan ketidakpuasan pekerjaan, seperti beban kerja berlebihan, kurangnya kesempatan pengembangan, lingkungan kerja tidak kondusif, atau hubungan interpersonal yang tidak harmonis dengan rekan kerja maupun atasan. Setelah ketidakpuasan muncul, individu mulai mempertimbangkan alternatif pekerjaan lain yang dianggap lebih sesuai. Pada tahap ini, mereka mungkin mencari informasi tentang peluang kerja di luar organisasi, membandingkan kompensasi dan fasilitas yang ditawarkan, serta mengevaluasi kemungkinan perpindahan pekerjaan. Jika alternatif pekerjaan lain dinilai lebih menjanjikan, individu cenderung memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Mobley mengidentifikasi bahwa *turnover intention* merupakan prediktor utama dari perilaku keluar aktual, yang dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi, serta faktor eksternal seperti peluang kerja di luar organisasi dan kondisi ekonomi.

Tett & Meyer, (1993) mendefinisikan *turnover intention* sebagai "niat sadar dan disengaja dari seorang karyawan untuk meninggalkan organisasi." Mereka menemukan bahwa *turnover intention* berperan sebagai indikator utama yang dapat memprediksi perilaku keluar aktual. Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap munculnya *turnover intention* meliputi kepuasan kerja

rendah, komitmen organisasi lemah, dan tingkat stres kerja tinggi. Ketika karyawan merasa adanya ketidakmampuan perusahaan untuk memenuhi ekspektasi karyawan tersebut dengan perusahaan, niat mereka untuk keluar akan semakin kuat. Tett dan Meyer menekankan pentingnya organisasi memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk mengurangi tingkat *turnover*. Temuan ini juga dapat dibuktikan oleh penelitian Sarantie et al., (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Semakin tinggi motivasi kerja dan semakin baik sistem kompensasi, semakin kecil kemungkinan karyawan memiliki niat untuk meninggalkan pekerjaannya.

Dalam konteks organisasi, *turnover intention* sering digunakan sebagai indikator awal tingkat pergantian karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa *turnover intention* dapat menimbulkan kerugian signifikan bagi organisasi ataupun perusahaan, seperti biaya rekrutmen ulang, masa probasi yang diimbangi dengan pelatihan karyawan baru, dan penurunan produktivitas tim (Hindiarto, 2017). Studi oleh Kholiq & Miftahuddin, (2017) mengungkapkan bahwa faktor-faktor seperti kepuasan kerja, *job embeddedness* (keterikatan pekerjaan), dan komitmen organisasi secara signifikan dapat mengurangi *turnover intention*. Dengan demikian, organisasi perlu memprioritaskan upaya untuk meningkatkan faktor-faktor tersebut guna meminimalkan risiko kehilangan karyawan.

(Mobley, 2011) dalam (Sarantie et al., 2022) mengidentifikasi tiga dimensi utama untuk mengukur *turnover intention*, sebagai berikut:

1. Pikiran untuk Berhenti (*Thought of Quitting*)

Mewakili tahap awal *turnover intention*, yaitu ketika karyawan mulai mempertimbangkan ide untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Pikiran-pikiran ini mungkin dipicu oleh berbagai faktor seperti ketidakpuasan dengan pekerjaan, konflik dengan rekan kerja, kurangnya peluang pengembangan karir, atau tawaran pekerjaan yang lebih baik dibandingkan dengan dari perusahaan lain.

## 2. Keinginan untuk Pergi (*Intention to Quit*)

Menunjukkan tingkat intensitas yang lebih tinggi daripada sekadar "pikiran untuk berhenti." Hal ini mencerminkan keinginan yang lebih kuat dan konkret untuk meninggalkan organisasi. Keinginan ini dapat berasal dari akumulasi pengalaman negatif, persepsi tentang ketidakadilan, atau kurangnya keselarasan antara nilai-nilai karyawan dan budaya organisasi. Pada tahap ini, karyawan mungkin sudah mulai membayangkan diri mereka bekerja di tempat lain dan merasakan dorongan yang kuat untuk mencari pekerjaan baru.

## 3. Keinginan untuk Mencari Pekerjaan Lain (*Intention to Search for Another Job*)

Menggambarkan perilaku aktif mencari alternatif pekerjaan. Karyawan tidak hanya berpikir atau ingin pergi, tetapi mereka juga mengambil langkah-langkah konkret untuk mencari peluang kerja baru. Ini mungkin melibatkan memperbarui resume, mengirimkan aplikasi, menghadiri wawancara, atau menghubungi jaringan profesional mereka. Indikator ini mengindikasikan keseriusan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan secara proaktif mencari cara untuk mewujudkannya.

### 2.1.2 Professional Identity

Konsep *professional identity* berakar dari Teori Identitas Sosial (*Social Identity Theory*) yang dikembangkan oleh Tajfel dan Turner (1979). Dalam teori ini, mereka menjelaskan bahwa individu membentuk identitas diri melalui interaksi dengan kelompok sosial di sekitarnya, termasuk kelompok profesional. Identitas yang terbentuk tidak hanya mencerminkan peran formal yang dijalankan oleh individu, melainkan juga mencakup nilai-nilai, norma, serta perilaku yang diinternalisasi sebagai bagian dari profesi yang dijalani. Dalam konteks industri manufaktur, *professional identity* berkembang ketika karyawan mulai mengidentifikasi diri mereka sebagai bagian dari sistem produksi atau operasional yang memiliki kontribusi nyata terhadap keberlangsungan organisasi. Identitas ini diperkuat melalui interaksi dengan

rekan kerja di lini produksi, pengalaman kerja lapangan, serta keterlibatan dalam budaya kerja khas manufaktur yang menekankan efisiensi, ketelitian, dan kolaborasi.

*Professional identity* dalam industri manufaktur biasanya muncul melalui proses sosialisasi organisasi dan pengalaman langsung di tempat kerja. Misalnya, saat karyawan baru mengikuti pelatihan teknis dan keselamatan kerja, mereka tidak hanya dibekali keterampilan teknis, tetapi juga diperkenalkan pada nilai-nilai budaya kerja industri seperti ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap kualitas produk, serta kepatuhan terhadap standar keselamatan. Interaksi rutin dengan atasan, tim teknis, dan operator lainnya menjadi sarana internalisasi nilai-nilai tersebut, sehingga seiring waktu, karyawan tidak hanya memahami apa tugas mereka, tetapi juga merasa menjadi bagian dari sistem yang lebih besar. Ketika identitas profesional ini terbentuk dengan kuat, individu akan memandang pekerjaannya bukan sekadar rutinitas, tetapi sebagai peran bermakna yang mendukung keberhasilan tim dan perusahaan.

Dalam konteks ini, memiliki identitas profesional yang jelas dan kuat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab, keterikatan emosional terhadap pekerjaan, dan komitmen terhadap kualitas. Karyawan yang merasa terhubung dengan profesinya cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi, termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja, serta mampu menyesuaikan diri dengan perubahan atau tuntutan industri. Oleh karena itu, *professional identity* tidak hanya berfungsi sebagai pemetaan diri dalam struktur organisasi, tetapi juga sebagai fondasi penting bagi produktivitas, efisiensi kerja, dan kepuasan kerja di lingkungan manufaktur yang kompetitif.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Slay & Smith, (2011), identitas profesional adalah persepsi individu tentang diri mereka dalam konteks pekerjaan, yang mencakup aspek-aspek penting seperti nilai-nilai, norma, dan perilaku yang sesuai dengan profesi tersebut. Identitas ini tidak hanya melibatkan pemahaman tentang peran yang dijalani dalam pekerjaan, tetapi

juga bagaimana individu merasa terkait dengan pekerjaan tersebut, serta bagaimana mereka menilai kesesuaian antara nilai-nilai pribadi mereka dengan nilai-nilai yang berlaku dalam profesi. Penelitian menunjukkan bahwa individu dengan *professional identity* yang kuat cenderung lebih terlibat dalam pekerjaannya, memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dan berkomitmen yang lebih besar terhadap pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, identitas profesional yang jelas juga dapat berfungsi sebagai pelindung terhadap niat untuk keluar dari pekerjaan, karena individu merasa lebih memiliki pekerjaan tersebut dan lebih merasa bahwa pekerjaan itu mencerminkan diri mereka secara pribadi. Sebagai contoh, menurut penelitian Andari et al., (2024), identitas profesional yang kuat dapat mengurangi niat untuk mengundurkan diri dari pekerjaan karena individu merasa lebih terikat dan puas dengan pekerjaan mereka.

Dalam praktiknya, pengembangan dan pemeliharaan identitas profesional bukan hanya relevan di dalam dunia pendidikan ataupun rumah sakit, akan tetapi juga sangat penting di segala aspek pekerjaan termasuk di industri manufaktur. Haryanti et al., (2024) menemukan bahwa keterampilan teknis yang dimiliki oleh individu, serta nilai-nilai internal yang diyakini, merupakan komponen utama dari pembentukan identitas profesional yang kokoh. Keterampilan teknis ini mencakup keahlian khusus yang diperlukan dalam profesi tertentu, sementara nilai-nilai internal adalah pandangan dan keyakinan yang dipegang oleh individu dalam menjalani profesi tersebut. Selain itu, interaksi dengan pembimbing atau mentor juga berperan penting dalam pembentukan identitas profesional, terutama pada tahap awal karier seseorang. *Mentoring* memberikan kesempatan bagi individu untuk memperoleh bimbingan yang dapat memperkuat rasa percaya diri mereka, serta memperjelas arah profesional yang mereka tuju. Adapun penelitian oleh X. Zhang et al., (2022) juga menunjukkan bahwa individu dengan identitas profesional yang kuat cenderung memiliki tingkat burnout yang lebih rendah, karena mereka merasa lebih terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai pekerjaan

mereka. Hal ini juga berhubungan dengan rendahnya tingkat *turnover intention*, karena individu merasa lebih puas dan terikat pada profesi mereka.

Menurut Teori Identitas Sosial (Tajfel & Turner, 1979), faktor-faktor dalam pembentukan identitas profesional dapat dijelaskan sebagai berikut:

- A. Pengalaman Kerja: Identitas profesional terbentuk melalui afiliasi individu dengan kelompok profesional, dan pengalaman kerja yang mempertemukan individu dengan kelompok tersebut akan memperkuat rasa keterikatan dan perasaan menjadi bagian dari kelompok.
- B. Hubungan Interpersonal: Interaksi sosial yang terjadi di tempat kerja, baik dengan rekan kerja maupun atasan, berperan penting dalam memperkuat identitas profesional karena individu merasa diterima dalam kelompok dan dapat berkontribusi pada kelompok tersebut.

Menurut Teori Identitas Profesional (Slay & Smith, 2011), faktor-faktor berikut berperan penting dalam pembentukan identitas profesional:

- A. Keselarasan Nilai Pribadi dengan Nilai Organisasi: Identitas profesional diperkuat ketika individu merasa bahwa nilai-nilai pribadinya selaras dengan nilai organisasi tempat mereka bekerja, yang memberikan rasa makna dan tujuan dalam pekerjaan.
- B. Pengakuan dan Pemberian *Feedback*: Pengakuan atas pencapaian dan pemberian *feedback* yang konstruktif memperkuat rasa percaya diri individu dalam profesinya, dan memberikan rasa dihargai yang meningkatkan komitmen terhadap pekerjaan.

Berdasarkan Teori Identitas Sosial (Tajfel & Turner, 1979) dan Teori Identitas Profesional (Slay & Smith, 2011), identitas profesional terbentuk melalui proses interaksi sosial, pengalaman kerja, serta keselarasan nilai antara individu dan lingkungan profesionalnya. Identitas ini tidak hanya mencerminkan keterikatan terhadap peran formal dalam organisasi, tetapi juga dibentuk oleh sejauh mana individu merasa diakui, diterima, dan dihargai dalam komunitas kerjanya. Dalam konteks ini, aspek-aspek seperti *pengakuan*

atas kontribusi, *kebanggaan* terhadap profesi, serta *afirmasi sosial* dari lingkungan kerja menjadi faktor utama yang memperkuat identitas profesional. Ketika individu merasa bahwa perannya memiliki makna dan dampak yang penting, serta mendapat dukungan dan pengakuan dari rekan kerja maupun organisasi, maka terbentuklah rasa memiliki yang kuat terhadap profesi tersebut. Oleh karena itu, identitas profesional dapat diukur melalui sejauh mana individu mengalami penerimaan sosial, merasakan kebanggaan atas pekerjaan yang dijalani, dan mendapatkan pengakuan yang memperkuat rasa percaya diri dan keterikatannya terhadap profesi.

### 2.1.3 Job Satisfaction

Herzberg, (1959) dalam *Two-Factor Theory* menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor *motivators* (seperti pencapaian, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang) dan faktor *hygiene* (seperti gaji, kondisi kerja, dan kebijakan perusahaan). (Herzberg, 1959) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada pemenuhan kebutuhan dasar (higienis), tetapi juga pada pemenuhan kebutuhan intrinsik yang lebih mendalam, yang mencakup pencapaian dan pengakuan atas pekerjaan yang dilakukan. Faktor motivator ini berfungsi untuk meningkatkan motivasi dan rasa puas dalam pekerjaan, sementara faktor higienis hanya dapat mencegah ketidakpuasan, tetapi tidak cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Sebagai contoh, meskipun gaji yang tinggi dapat mencegah ketidakpuasan, hanya pencapaian dan pengakuan yang dapat mendorong karyawan untuk merasa benar-benar puas dengan pekerjaan mereka. Locke, (1976) juga mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang muncul dari evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari perasaan emosional karyawan terhadap pekerjaannya, yang tidak hanya bergantung pada kondisi fisik atau material, tetapi juga pada aspek psikologis dan emosional pekerjaan. Penelitian Ningtyas et al., (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin rendah niat untuk keluar dari

perusahaan, hal ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan untuk mempertahankan mereka dalam organisasi.

Menurut Spector, (1997), kepuasan kerja mencakup dimensi kognitif, afektif, dan perilaku. Dimensi kognitif melibatkan evaluasi logis terhadap aspek pekerjaan, seperti gaji, promosi, atau tanggung jawab pekerjaan, yang mencerminkan seberapa baik seseorang menilai berbagai elemen dari pekerjaan mereka. Dimensi ini lebih terkait dengan faktor rasional dan objektif yang dapat diukur, seperti keseimbangan antara beban kerja dan imbalan yang diterima. Sementara itu, dimensi afektif mencerminkan perasaan emosional individu terhadap pekerjaan mereka, yang lebih subjektif dan berkaitan dengan bagaimana perasaan seseorang ketika bekerja—apakah mereka merasa dihargai, diakui, atau puas dengan hubungan interpersonal yang mereka bangun di tempat kerja. Dimensi perilaku, pada gilirannya, mencakup tindakan konkret yang diambil berdasarkan evaluasi kognitif dan perasaan afektif tersebut, seperti tingkat kehadiran, komitmen terhadap pekerjaan, atau niat untuk bertahan dalam pekerjaan. Penelitian oleh Hulin & Judge, (2003) menambahkan bahwa kepuasan kerja adalah respons multidimensional yang dipengaruhi oleh pengalaman kerja, hubungan interpersonal, dan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, kepuasan kerja tidak hanya bergantung pada satu aspek, tetapi merupakan hasil dari interaksi kompleks di antara berbagai komponen yang ada di tempat kerja, termasuk yang fisik, sosial, dan psikologis.

Dalam konteks organisasi modern, kepuasan kerja sering digunakan sebagai indikator untuk mengukur kesejahteraan karyawan serta keberhasilan manajemen SDM di dalam perusahaan. Pengukuran *job satisfaction* juga membantu perusahaan untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan yang diterapkan, serta untuk menilai bagaimana kondisi kerja mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada pengurangan *turnover intention*. Karyawan

yang merasa puas cenderung lebih loyal dan berkomitmen terhadap perusahaan mereka (Andari et al., 2024). Dalam konteks ini, manajer perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan kerja, dengan cara meningkatkan faktor-faktor motivator seperti peluang untuk berkembang, pengakuan atas pencapaian, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menghargai karyawan. Selain itu, organisasi harus memberikan perhatian pada faktor-faktor higienis seperti kesejahteraan fisik, fasilitas yang memadai, serta kebijakan yang adil, untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bertahan dalam organisasi.

Faktor *job satisfaction* menurut teori dua faktor dari Herzberg meliputi faktor *motivators* dan juga faktor *hygienis* sebagai berikut:

Faktor Motivator (yang dapat meningkatkan kepuasan kerja):

A. Pencapaian

Rasa pencapaian yang diperoleh dari hasil pekerjaan yang sukses, yang memberi makna dan tujuan pada pekerjaan tersebut. Karyawan yang merasakan pencapaian besar cenderung merasa puas dan termotivasi untuk melanjutkan kerja mereka.

B. Pengakuan

Penghargaan dan pengakuan dari atasan dan rekan kerja atas hasil kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa dihargai akan memiliki komitmen lebih terhadap pekerjaan mereka.

C. Tanggung Jawab

Memberikan karyawan otonomi dan tanggung jawab dalam pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa kepuasan karena karyawan merasa dipercayakan untuk membuat keputusan dan berkontribusi lebih besar.

D. Kesempatan untuk Berkembang

Adanya peluang untuk mengembangkan keterampilan atau memperoleh pengetahuan baru dalam pekerjaan akan meningkatkan motivasi dan kepuasan. Karyawan yang merasa mereka memiliki jalur karier yang jelas dan peluang pengembangan diri akan merasa lebih puas.

#### E. Tugas yang Menantang

Pekerjaan yang memberikan tantangan dan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dan profesional meningkatkan kepuasan kerja, karena karyawan merasa pekerjaan mereka memberikan tantangan yang memadai dan kesempatan untuk belajar.

Faktor Higienis (yang mencegah ketidakpuasan kerja):

#### A. Gaji

Salah satu faktor yang paling jelas, meskipun tidak selalu menciptakan kepuasan, adalah gaji yang memadai. Gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan mencegah ketidakpuasan, meskipun tidak cukup untuk menciptakan rasa kepuasan jangka panjang.

#### B. Kondisi Kerja

Lingkungan fisik tempat kerja yang bersih, aman, dan nyaman memengaruhi tingkat kepuasan. Kondisi kerja yang buruk dapat menurunkan moral dan menyebabkan ketidakpuasan.

#### C. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja meningkatkan kenyamanan dan rasa diterima dalam lingkungan kerja, yang pada gilirannya berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan.

#### D. Kebijakan Perusahaan

Kebijakan perusahaan yang jelas, adil, dan mendukung kesejahteraan karyawan juga berperan penting dalam menciptakan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas jika mereka tahu bahwa kebijakan perusahaan mencerminkan nilai-nilai yang mereka anut.

#### E. Keamanan Pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan dan jaminan tidak akan ada pemutusan hubungan kerja tanpa alasan yang jelas juga penting. Karyawan yang merasa terancam dengan kemungkinan kehilangan pekerjaan cenderung merasa tidak puas.

### 2.1.4 Burnout

Burnout pertama kali diperkenalkan oleh Freudenberger pada tahun 1974 sebagai kondisi kelelahan emosional, fisik, dan mental yang disebabkan oleh tekanan kerja yang berkepanjangan. Konsep ini muncul sebagai reaksi terhadap stres yang terus-menerus dalam konteks pekerjaan, yang menyebabkan individu merasa kehabisan energi, cemas, dan kehilangan motivasi untuk melanjutkan pekerjaan. Dalam kajian lebih lanjut, Maslach & Jackson, (1981) mengembangkan kerangka kerja yang lebih mendalam melalui *Maslach Burnout Inventory* (MBI), yang mengidentifikasi tiga dimensi utama burnout: kelelahan emosional (*emotional exhaustion*), depersonalisasi (*depersonalization*), dan penurunan pencapaian pribadi (*reduced personal accomplishment*). Kelelahan emosional merujuk pada perasaan kehabisan energi yang disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang berlebihan, sementara depersonalisasi adalah sikap negatif atau tidak peduli terhadap pekerjaan dan rekan kerja. Penurunan pencapaian pribadi mengacu pada perasaan kurangnya pencapaian atau ketidakmampuan untuk memenuhi standar pekerjaan. Seiring berkembangnya pemahaman tentang burnout, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) pada tahun 2019 menetapkan burnout sebagai fenomena terkait pekerjaan yang dihasilkan dari stres kronis di tempat kerja yang tidak berhasil dikelola. WHO mendefinisikan burnout sebagai kondisi yang mempengaruhi individu dalam konteks pekerjaan mereka dan bukan sebagai penyakit medis, meskipun dampaknya dapat berbahaya bagi kesejahteraan mental dan fisik seseorang.

Menurut *Canadian Psychological Association*, (2021), *burnout* merupakan sindrom yang muncul karena adanya stres kerja kronis sehingga tidak terkelola dengan baik. Burnout ditandai oleh tiga dimensi utama yang juga telah dijelaskan sebelumnya, yaitu: perasaan kehabisan energi atau kelelahan, meningkatnya perasaan negatif terhadap pekerjaan, dan penurunan efikasi. Efikasi profesional merujuk pada keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan di tempat kerja mereka dengan baik, dan penurunan efikasi ini adalah salah satu indikator utama dari burnout. Meskipun burnout bukanlah penyakit medis dalam pengertian tradisional, namun, kondisi ini dapat berdampak besar pada kesehatan fisik dan

mental seseorang, serta kinerjanya di tempat kerja. Burnout bukan hanya berdampak terhadap individu, tetapi juga dapat berdampak pada organisasi yang mereka bekerja, hal ini dikarenakan karyawan yang mengalami burnout sering kali menunjukkan penurunan produktivitas, ketidakpuasan, dan kecenderungan untuk keluar dari organisasi. Berdasarkan World Health Organization (WHO), (2019), *burnout* telah dimasukkan ke dalam *International Classification of Diseases* (ICD-11) dan dikategorikan sebagai fenomena okupasional yang menggambarkan dampak negatif stres yang berkepanjangan di tempat kerja, dan pentingnya untuk memahami faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya burnout untuk mencegah dampak yang lebih luas.

Dalam konteks industri manufaktur, burnout sering kali disebabkan oleh beban kerja berlebih dan kurangnya dukungan sosial. Karyawan di sektor manufaktur sering berada di bawah tekanan untuk mencapai *output* produksi yang tinggi, dengan sedikit ruang untuk beristirahat atau mengelola stres. Berlebihan dalam beban kerja dapat menyebabkan tingkat kelelahan emosional yang parah, sementara kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan dapat memperburuk situasi, sehingga membuat karyawan merasa terisolasi dan tidak dihargai. Studi menunjukkan bahwa tingkat kelelahan yang tinggi berkorelasi positif dengan niat untuk keluar, (Indra & Rialmi, 2022). Ketika *burnout* terjadi, individu cenderung merasa kurang termotivasi, berkurangnya keterlibatan, dan akhirnya kehilangan keinginan untuk terus bekerja dalam organisasi tersebut. Kondisi ini meningkatkan risiko tingginya tingkat turnover karyawan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, perusahaan khususnya yang bergerak di sektor manufaktur perlu mengenali penyebab burnout serta merancang kebijakan yang berfokus pada kesejahteraan karyawan untuk meminimalkan dampak buruk tersebut.

Maslach & Jackson, (1981) mengembangkan teori burnout dengan mengidentifikasi tiga dimensi utama, yaitu kelelahan emosional,

depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Faktor-faktor berikut memengaruhi terjadinya burnout berdasarkan dimensi-dimensi ini:

### 1. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Emosional (*Emotional Exhaustion*)

- Tekanan kerja yang tinggi:  
Tekanan kerja yang tinggi tanpa adanya cukup waktu untuk istirahat atau pemulihan menyebabkan karyawan merasa lelah secara fisik dan emosional. Tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa adanya keseimbangan dapat menguras energi dan menyebabkan kelelahan yang mendalam.
- Tuntutan Emosional yang Tinggi:  
Pekerjaan yang membutuhkan interaksi emosional yang intens dengan klien, rekan kerja, atau atasan, seperti dalam profesi layanan kesehatan atau pendidikan, dapat meningkatkan tingkat kelelahan emosional. Ketika karyawan dipaksa untuk memberikan perhatian emosional terus-menerus, mereka menjadi lebih rentan terhadap burnout.
- Ketidakmampuan Mengendalikan Pekerjaan:  
Karyawan yang merasa tidak memiliki kontrol atas pekerjaan mereka cenderung lebih mudah merasa kehabisan energi. Kontrol yang rendah atas beban kerja dan keputusan pekerjaan sering kali berkontribusi pada kelelahan emosional.
- Kurangnya Dukungan Sosial:  
Kurangnya dukungan sosial baik dari atasan maupun rekan kerja dapat memperburuk kelelahan emosional. Ketika karyawan merasa terisolasi dan tidak mendapatkan bantuan dalam pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung merasa stres dan kelelahan.

### 2. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Depersonalisasi (*Depersonalization*)

- **Kekurangan Umpan Balik Positif:**  
Kurangnya umpan balik positif atau pengakuan atas pencapaian karyawan dapat menyebabkan mereka merasa bahwa pekerjaan mereka tidak berarti atau tidak dihargai. Ketika karyawan tidak menerima umpan balik yang memadai, mereka cenderung merasakan penurunan pencapaian pribadi.
- **Tantangan yang Tidak Terkelola:**  
Ketika karyawan dihadapkan pada tantangan yang terlalu besar atau tidak realistis tanpa adanya pelatihan atau dukungan yang memadai, mereka dapat merasa tidak mampu mencapai tujuan yang diinginkan, yang mengarah pada penurunan pencapaian pribadi.
- **Beban Kerja yang Tidak Proporsional:**  
Ketika beban kerja tidak proporsional, misalnya terlalu banyak tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas, karyawan merasa tertekan dan tidak mampu memenuhi standar atau harapan yang ada. Hal ini menyebabkan perasaan kegagalan atau ketidakmampuan dalam pekerjaan mereka.
- **Kurangnya Kesempatan untuk Pengembangan Diri:**  
Kekurangan kesempatan untuk berkembang atau mendapatkan pelatihan tambahan dapat menyebabkan karyawan merasa stagnan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mengarah pada penurunan pencapaian pribadi. Karyawan yang merasa tidak dapat tumbuh dalam pekerjaan mereka cenderung mengalami perasaan rendah diri atau kecewa dengan hasil yang mereka capai.

### 3. Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Penurunan Pencapaian Pribadi (*Reduced Personal Accomplishment*)

- **Penurunan Kualitas Pekerjaan:**  
Karyawan yang mengalami burnout cenderung menghasilkan pekerjaan dengan kualitas yang lebih rendah. Kelelahan emosional

dan depersonalisasi membuat mereka kurang peduli terhadap hasil kerja mereka, yang dapat menurunkan produktivitas dan kualitas layanan yang diberikan kepada klien atau rekan kerja.

- Peningkatan *Turnover Intention*:

Karyawan yang mengalami burnout cenderung memiliki niat untuk keluar dari organisasi, yang dikenal dengan istilah *turnover intention*. *Burnout* menyebabkan penurunan komitmen terhadap organisasi, yang dapat memengaruhi stabilitas karyawan dalam perusahaan.

- Penurunan Kesejahteraan Fisik dan Mental:

Burnout tidak hanya memengaruhi kinerja kerja tetapi juga dapat menyebabkan gangguan fisik dan mental yang lebih serius, seperti gangguan tidur, depresi, dan kecemasan. Ini dapat mempengaruhi kesehatan jangka panjang karyawan dan meningkatkan tingkat ketidakhadiran.

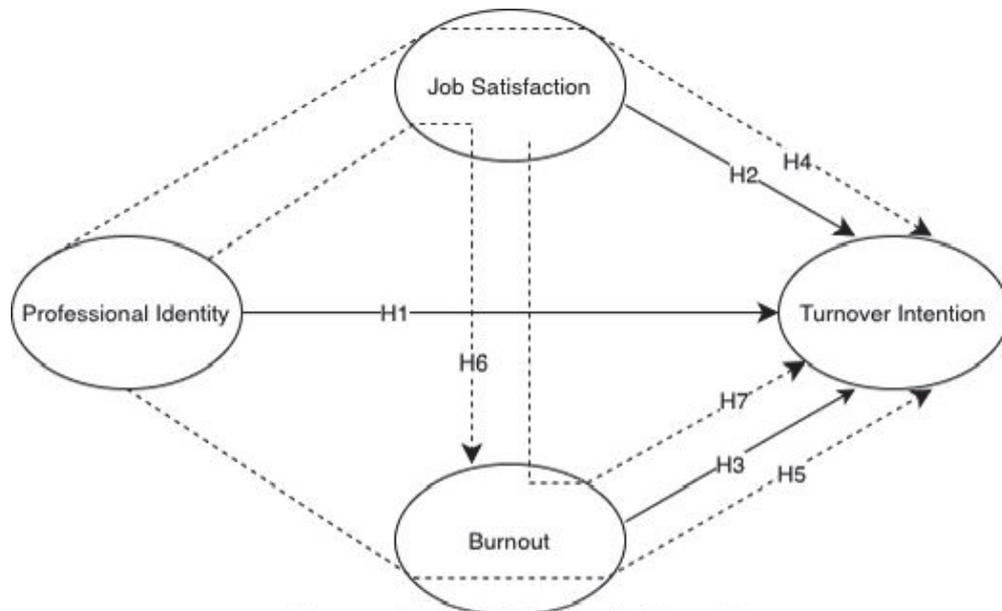
- Pengaruh pada Hubungan Interpersonal:

Depersonalisasi mengarah pada penurunan empati dan keengganan untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dapat memperburuk hubungan interpersonal di tempat kerja. Karyawan yang mengalami burnout cenderung lebih sering mengalami konflik dengan rekan kerja, yang dapat memengaruhi suasana kerja secara keseluruhan.

U N I V E R S I T A S  
M U L T I M E D I A  
N U S A N T A R A

## 2.2 Model Penelitian

Model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2. 1 Model Penelitian**

H1: *Professional identity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H2: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H3: *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

H4: *Professional identity* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui efek mediasi *job satisfaction*

H5: *Professional identity* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui efek mediasi *burnout*

H6: *Professional identity* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *burnout* melalui efek mediasi *job satisfaction*

H7: *Job satisfaction* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui efek mediasi *burnout*

## 2.3 Pengembangan Hipotesis

### 2.3.1 Professional Identity Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Job Satisfaction

Penelitian yang dilakukan oleh X. Zhang et al., (2022) pada tenaga kesehatan di China menunjukkan bahwa *professional identity* memiliki hubungan positif dengan *job satisfaction* dan secara tidak langsung berdampak negatif terhadap *turnover intention*. Individu yang memiliki *professional identity* yang tinggi merasa lebih dihargai dan puas dengan pekerjaannya, yang pada akhirnya menurunkan keinginan mereka untuk berpindah kerja.

Penelitian lain oleh W. Zhang et al., (2018) membuktikan bahwa identitas profesional secara tidak langsung mempengaruhi niat untuk keluar, akan tetapi pengaruhnya terlihat melalui *job satisfaction* dan *work engagement*. Karyawan yang merasa lebih terhubung dengan profesinya cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang kemudian mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Hasil ini menegaskan bahwa *professional identity* tidak hanya menciptakan rasa memiliki terhadap pekerjaan, tetapi juga menjadi faktor utama dalam mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

Lebih lanjut, penelitian oleh (Kusasti & Usman, 2022) yang dilakukan pada karyawan PT Telkom Indonesia di Kota Banda Aceh menunjukkan bahwa *professional identity* memiliki hubungan negatif dengan *turnover intention*. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa *employee engagement* dan *job satisfaction* memainkan peran penting dalam memperkuat pengaruh identitas profesional terhadap niat keluar. Ketika karyawan merasa bahwa profesi mereka memiliki makna dan relevansi yang tinggi, mereka cenderung merasa lebih puas dan lebih terikat dengan organisasi, sehingga niat untuk berpindah kerja menjadi lebih rendah.

Selain hubungan langsung antara identitas profesional dan *turnover intention*, beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai faktor mediasi dalam hubungan ini. (Missye & Hosen, 2024) menemukan bahwa *professional identity* yang tinggi berkontribusi pada

peningkatan kepuasan kerja, yang pada akhirnya menurunkan *turnover intention*. Hal ini juga didukung oleh penelitian (Ramadhan & Nawawi, 2021) yang menunjukkan bahwa dalam industri asuransi, identitas profesional yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian berkontribusi pada pengurangan *turnover intention*. Dengan demikian, kepuasan kerja menjadi faktor yang menjembatani pengaruh identitas profesional terhadap *turnover intention*.

Mengacu pada bukti-bukti empiris yang telah dipaparkan, diduga bahwa organisasi yang mampu membangun dan memelihara *professional identity* para karyawan akan cenderung meningkatkan *job satisfaction* dan pada akhirnya akan menurunkan tingkat *turnover intention*. Organisasi yang ingin mengurangi tingkat *turnover* karyawan perlu fokus pada strategi yang memperkuat identitas profesional, seperti memberikan pengakuan atas pencapaian, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan kompetensi, serta menyediakan jalur karir yang jelas. Selain itu, peningkatan kepuasan kerja melalui keseimbangan kerja-kehidupan, sistem penghargaan yang adil, dan kesempatan untuk berkembang juga dapat menjadi faktor penting dalam mempertahankan karyawan dan mengurangi niat mereka untuk meninggalkan organisasi. Berdasarkan temuan-temuan yang peneliti telah sebutkan, dapat diasumsikan sebagai berikut:

H1: *Professional identity* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

H4: *Professional identity* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui efek mediasi *job satisfaction*

### **2.3.2 Job satisfaction Terhadap Turnover Intention**

(X. Zhang et al., 2022) menemukan bahwa *job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* dalam konteks tenaga kesehatan di China. Studi ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seseorang, semakin rendah keinginan mereka untuk keluar dari pekerjaannya. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang mendukung, kompensasi yang adil, serta

hubungan kerja yang harmonis berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja dan pada akhirnya menekan niat untuk berpindah kerja.

Hasil serupa juga ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Jung et al., 2024) terhadap pemimpin pendidikan olahraga di Korea. Studi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction* tidak hanya memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention* tetapi juga berperan dalam meredam dampak negatif dari stres kerja terhadap keputusan untuk meninggalkan organisasi. Dengan kata lain, meskipun seorang karyawan menghadapi tekanan dalam pekerjaannya, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat membantu mengurangi dorongan mereka untuk mencari pekerjaan baru. Hal ini menegaskan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan karyawan agar organisasi dapat mempertahankan tenaga kerja yang kompeten.

Penelitian lain oleh (Anees et al., 2021) dalam konteks universitas yang melibatkan 140 akademisi dan staf manajemen juga menegaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover intention*. Studi ini menemukan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih bertahan di organisasi meskipun menghadapi tantangan seperti beban kerja yang tinggi atau tekanan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat bertindak sebagai faktor penyeimbang yang membantu karyawan mengelola tekanan dan tetap berkomitmen terhadap organisasi dalam jangka panjang.

Senada dengan temuan tersebut, penelitian oleh (Ardyputri & Ariyanto, 2023) yang dilakukan pada PT Aplus Pacific Jakarta menunjukkan bahwa *job satisfaction* memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan *turnover intention*. Studi ini menemukan bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung lebih bertahan di organisasi dibandingkan mereka yang merasa tidak puas. Kepuasan kerja tidak hanya menciptakan kondisi kerja yang lebih positif tetapi juga meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yang pada akhirnya menurunkan tingkat *turnover*.

Adanya bukti yang menunjukkan dampak negatif *job satisfaction* terhadap *turnover intention*, diduga bahwa *job satisfaction* berperan sebagai faktor kunci dalam mengurangi *turnover intention*. Organisasi yang ingin mempertahankan tenaga kerja mereka perlu berinvestasi dalam strategi peningkatan kepuasan kerja, seperti menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, menawarkan kompensasi yang kompetitif, serta menyediakan peluang pengembangan karir yang jelas. Dengan meningkatkan kepuasan kerja, perusahaan tidak hanya dapat mengurangi *turnover* karyawan tetapi juga membangun budaya kerja yang lebih positif dan produktif. Dengan hal ini peneliti berasumsi sebagai berikut:

H2: *Job satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*

### 2.3.3 Burnout Terhadap Turnover Intention

X. Zhang et al., (2022) menemukan bahwasannya *burnout* memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention* pada kalangan tenaga kesehatan di China. Studi ini menyatakan individu yang mempunyai tingkat kelelahan yang tinggi mudah untuk mengalami kelelahan emosional yang pada akhirnya mendorong mereka untuk mencari alternatif pekerjaan lain. Selain itu, burnout juga ditemukan sebagai faktor yang memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, di mana tingkat kepuasan kerja yang rendah dapat memperburuk tingkat burnout dan meningkatkan kemungkinan karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian oleh (Susilowati et al., 2024) juga memperkuat temuan tersebut dengan menemukan bahwa burnout berkontribusi secara signifikan terhadap *turnover intention* pada pekerja non-PNS. Dalam studi ini, *burnout* disebabkan oleh ketidakpastian dan tekanan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa terbebani oleh pekerjaan yang menuntut, tanpa adanya keseimbangan kerja-kehidupan yang memadai, cenderung mengalami tingkat burnout yang lebih tinggi, yang pada akhirnya meningkatkan keinginan mereka untuk mencari pekerjaan di tempat lain. Hal ini menegaskan bahwa burnout tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga menjadi faktor utama dalam peningkatan *turnover intention*.

Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian (Thoyibah & Desiana, 2024) yang meneliti karyawan di perusahaan *startup*. Studi ini menunjukkan bahwa burnout tidak hanya menurunkan kepuasan kerja tetapi juga secara langsung meningkatkan *turnover intention*. Lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan, seperti yang sering ditemukan di perusahaan *startup*, dapat meningkatkan risiko *burnout*, yang pada gilirannya menyebabkan karyawan meninggalkan organisasi dalam upaya mencari keseimbangan kerja-kehidupan yang lebih baik. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi dengan tuntutan kerja tinggi perlu mengambil langkah-langkah proaktif untuk mencegah burnout guna mengurangi risiko kehilangan karyawan berbakat.

Selain itu, penelitian oleh (Puteri & Syakurah, 2024) yang dilakukan pada perawat di rumah sakit regional juga menemukan bahwa burnout memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*. Studi ini menyoroti bahwa beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, serta kurangnya dukungan sosial di tempat kerja menjadi faktor utama yang menyebabkan burnout, yang kemudian berdampak pada meningkatnya niat keluar dari pekerjaan. Selain itu, penelitian ini juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan negatif dengan burnout, yang berarti bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami tingkat burnout yang lebih rendah. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi efektif dalam mengurangi dampak burnout terhadap *turnover intention*.

Berdasarkan berbagai temuan tersebut, dapat diduga bahwa burnout merupakan faktor yang berperan signifikan dalam meningkatkan *turnover intention*. Organisasi yang ingin mempertahankan tenaga kerja mereka perlu mengembangkan strategi yang efektif untuk mengurangi tingkat burnout, seperti mengelola beban kerja, menyediakan dukungan psikologis, serta menciptakan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Dengan langkah-langkah tersebut, perusahaan tidak hanya dapat mengurangi *turnover intention* tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang

lebih sehat, produktif, dan berkelanjutan bagi karyawan mereka. Dengan hal ini peneliti berasumsi sebagai berikut:

H3: *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*

#### **2.3.4 Professional Identity Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Burnout Dan Job Satisfaction**

(X. Zhang et al., 2022) menemukan bahwa *professional identity* tidak hanya berdampak langsung terhadap *turnover intention* tetapi juga mempunyai pengaruh secara tidak langsung melalui burnout dan kepuasan kerja. Dalam studi ini, tenaga kesehatan yang memiliki *professional identity* yang tinggi menunjukkan tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, mengalami tingkat burnout yang lebih rendah, dan lebih sedikit presentase karyawan tersebut untuk meninggalkan perusahaan.

Senada dengan temuan tersebut, (T. Zhang et al., 2021) juga mengonfirmasi bahwa *professional identity* dapat menjadi faktor perlindungan terhadap burnout yang berujung pada *turnover intention*. Studi ini dilakukan terhadap dokter umum di China dan menemukan bahwa individu yang memiliki *professional identity* yang kuat lebih mampu mengelola tekanan kerja dan stres emosional yang sering kali menjadi penyebab burnout. Temuan ini juga menunjukkan bahwa burnout memiliki pengaruh positif terhadap *turnover intention*, yang berarti bahwa semakin tinggi tingkat kelelahan emosional dan mental yang dialami seorang karyawan, semakin besar kemungkinan mereka untuk mencari pekerjaan lain. Oleh karena itu, *professional identity* yang kuat dapat berperan dalam menekan risiko burnout dan secara tidak langsung membantu menurunkan *turnover intention*.

Penelitian lain yang dilakukan oleh (Pranata et al., 2025) terhadap karyawan di industri *startup* juga mendukung temuan serupa. Dalam lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan seperti perusahaan rintisan, *professional identity* terbukti mempunyai peran penting dalam menaikkan tingkat *job satisfaction* dan mengurangi tingkat *burnout*. Studi ini menemukan bahwa

karyawan dengan *professional identity* yang kuat cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, lebih mampu mengelola tuntutan kerja yang tinggi, serta lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami burnout. Dalam jangka panjang, kepuasan kerja yang tinggi ini menekan dampak negatif burnout terhadap *turnover intention*, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih stabil dan mendukung retensi karyawan.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, karyawan dengan *professional identity* yang tinggi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih baik, yang membantu mereka mengatasi stres kerja dan menekan kemungkinan mengalami burnout. Sebaliknya, ketika identitas profesional lemah, individu lebih rentan terhadap kelelahan emosional yang berujung pada peningkatan *turnover intention*. Oleh karena itu, organisasi yang ingin mempertahankan tenaga kerja mereka perlu menerapkan strategi untuk memperkuat identitas profesional karyawan, seperti melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan, pengakuan terhadap pencapaian individu, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional. Selain itu, mengurangi tingkat burnout melalui manajemen beban kerja yang lebih baik, dukungan psikologis, dan kebijakan keseimbangan kerja-kehidupan juga merupakan langkah penting dalam menjaga loyalitas dan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan. Dengan hal ini peneliti berasumsi sebagai berikut:

H5: *Professional identity* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui efek mediasi *burnout*

H6: *Professional identity* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *burnout* melalui efek mediasi *job satisfaction*

### **2.3.5 Job satisfaction Terhadap Turnover Intention Dengan Mediasi Burnout**

(X. Zhang et al., 2022) menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap burnout, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan *turnover intention*. Artinya, individu yang merasa puas dengan

pekerjaannya lebih mampu mengelola tekanan kerja, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami burnout. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah lebih rentan terhadap stres dan kelelahan emosional, yang dapat mendorong mereka untuk meninggalkan organisasi.

Penelitian oleh (Thoyibah & Desiana, 2024) dalam konteks industri *startup* juga mendukung temuan ini. Dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan dan dinamika yang tinggi, karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah lebih cenderung mengalami burnout. Burnout dalam lingkungan *startup* sering kali terjadi akibat beban kerja yang berlebihan, ekspektasi yang tinggi, serta keterbatasan sumber daya yang tersedia untuk mendukung kesejahteraan karyawan. Studi ini menemukan bahwa burnout memiliki peran mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan *turnover intention*, di mana karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaannya, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami burnout dan meninggalkan organisasi. Sebaliknya, individu yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya lebih mudah mengalami kelelahan emosional dan fisik, yang mendorong mereka untuk mencari peluang kerja di tempat lain yang dianggap lebih mendukung keseimbangan kerja-kehidupan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Puteri & Syakurah, 2024) dalam konteks tenaga kesehatan di rumah sakit juga menegaskan bahwa burnout tidak hanya berpengaruh langsung terhadap *turnover intention*, tetapi juga berfungsi sebagai faktor mediasi dalam hubungan antara kepuasan kerja dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Dalam dunia kerja yang penuh dengan tekanan, seperti sektor kesehatan, kepuasan kerja yang rendah sering kali memicu burnout yang berkepanjangan. Studi ini menemukan bahwa tenaga kesehatan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya lebih rentan mengalami stres yang berlebihan, baik secara emosional maupun fisik, yang kemudian meningkatkan keinginan mereka untuk meninggalkan organisasi. Temuan ini juga menunjukkan bahwa tenaga kesehatan dengan kepuasan kerja yang tinggi

lebih mampu mengatasi tekanan kerja dan cenderung lebih bertahan dalam pekerjaannya, meskipun dihadapkan dengan berbagai tantangan.

Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mampu mengatasi tekanan kerja, sehingga mereka lebih kecil kemungkinannya mengalami burnout yang dapat meningkatkan keinginan mereka untuk keluar dari organisasi. Oleh karena itu, organisasi yang ingin mengurangi tingkat *turnover* perlu menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mengurangi risiko burnout. Langkah-langkah yang dapat dilakukan antara lain menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, menawarkan kompensasi yang adil, memberikan peluang pengembangan karir, serta memastikan adanya keseimbangan antara tanggung jawab profesional dan aspek kehidupan personal. Selain itu, organisasi juga perlu meningkatkan dukungan terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan karyawan dengan menyediakan akses ke program konseling, fleksibilitas kerja, serta manajemen beban kerja yang lebih baik. Dengan memahami hubungan antara kepuasan kerja, burnout, dan *turnover intention*, organisasi dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mempertahankan tenaga kerja mereka dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat, produktif, serta berkelanjutan bagi seluruh karyawan. Dengan hal ini peneliti berasumsi sebagai berikut:

H7: *Job satisfaction* secara tidak langsung berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* melalui efek mediasi *burnout*

## 2.4 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penulis dan Tahun	Judul Penelitian	Temuan Penelitian
1	(X. Zhang et al., 2022)	<i>The Influence of professional identity, job satisfaction, burnout on turnover intention among village public health</i>	Penelitian mengenai penyedia layanan kesehatan masyarakat desa di China menyoroti bahwa <i>professional identity</i> mempunyai pengaruh positif terhadap <i>job satisfaction</i> . Sebaliknya, <i>job satisfaction</i> memiliki pengaruh negatif terhadap <i>burnout</i> dan niat keluar ( <i>turnover intention</i> ), sementara <i>burnout</i> justru

		<i>service providers in China in the context of COVID-19: A cross-sectional study</i>	meningkatkan <i>turnover intention</i> . Lebih lanjut, <i>job satisfaction</i> berperan sebagai mediator antara <i>professional identity</i> dan <i>turnover intention</i> , serta antara <i>professional identity</i> dan <i>burnout</i> . <i>Burnout</i> juga memediasi hubungan antara <i>job satisfaction</i> dan <i>turnover intention</i> . Temuan ini menegaskan bahwa <i>professional identity</i> , <i>job satisfaction</i> , dan <i>burnout</i> adalah faktor-faktor penting yang memprediksi <i>turnover intention</i> . Penelitian ini menyarankan agar ada upaya untuk meningkatkan daya tarik profesi layanan kesehatan masyarakat dengan meningkatkan pemahaman publik, mengurangi intensitas kerja, memberikan subsidi tepat waktu, meningkatkan jaminan hari tua, memastikan tingkat pendapatan, dan menambah tenaga baru, sehingga dapat mengurangi niat keluar dan menjamin pemerataan kesehatan penduduk desa
2	(W. Zhang et al., 2018)	<i>The Influence of Professional Identity, Job Satisfaction, and Work Engagement on Turnover Intention among Township Health Inspectors in China</i>	Penelitian ini menemukan bahwa 11,3% peserta memiliki <i>turnover intention</i> yang tinggi dan 34,0% memiliki <i>turnover intention</i> sedang. <i>Job satisfaction</i> memiliki efek negatif langsung pada <i>turnover intention</i> , <i>work engagement</i> memiliki efek negatif langsung pada <i>turnover intention</i> , dan <i>professional identity</i> memiliki efek negatif tidak langsung pada <i>turnover intention</i> melalui efek mediasi <i>job satisfaction</i> dan <i>work engagement</i> . <i>professional identity</i> , <i>job satisfaction</i> , dan <i>work engagement</i> adalah prediktor kuat dari <i>turnover intention</i> . Lingkungan kerja yang baik, fasilitas berkualitas, kompensasi yang adil, dan kesempatan pengembangan karir yang memadai perlu ditekankan untuk meningkatkan <i>job satisfaction</i> . <i>turnover intention</i> inspektur kesehatan dapat dikurangi dengan meningkatkan <i>professional identity</i> , <i>job satisfaction</i> , dan <i>work engagement</i> .
3	(Kusasti & Usman, 2022)	Pengaruh <i>Professional Identity</i> terhadap <i>Turnover Intention</i> yang dimediasi oleh <i>Employee</i>	Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Telkom Indonesia di Kota Banda Aceh, ditemukan bahwa <i>professional identity</i> berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Selain itu, keterikatan karyawan ( <i>employee engagement</i> ) dan kepuasan kerja ( <i>job satisfaction</i> ) juga memiliki

		<p><i>Engagement dan Job Satisfaction</i> pada Karyawan PT. Telkom Indonesia di Kota Banda Aceh</p>	<p>pengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i>. Lebih lanjut, <i>professional identity</i> berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan dan kepuasan kerja. Keterikatan karyawan dan kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara <i>professional identity</i> dan <i>turnover intention</i>. Penelitian ini mendukung teori COR (<i>Conservation of Resources</i>), yang menyatakan bahwa ketika karyawan memiliki <i>professional identity</i> yang kuat, merasa terlibat dalam pekerjaan, dan puas dengan pekerjaan mereka, mereka merasa memiliki sumber daya berharga, yang pada akhirnya mengurangi <i>turnover intention</i>.</p>
4	(Jung et al., 2024)	<p><i>The Structural relationship of job stress, job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention among youth sports education leaders in Korea</i></p>	<p>Penelitian oleh Jung et al. (2024) menemukan bahwa <i>job stress</i>, kepuasan kerja, serta <i>organization commitment</i> mempunyai pengaruh signifikan, baik secara langsung maupun tidak langsung, terhadap <i>turnover intention</i> pada pemimpin pendidikan olahraga remaja di Korea. Strategi intervensi yang efektif harus fokus pada upaya mediasi, mitigasi, dan peningkatan kondisi yang dapat meredakan stres kerja, sehingga menumbuhkan emosi positif yang dapat mengurangi niat keluar karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya pengelolaan manajemen SDM yang efektif dalam industri pendidikan olahraga, di mana mempertahankan instruktur yang kompeten merupakan kunci keberhasilan organisasi.</p>
5	(Anees et al., 2021)	<p><i>Brain Drain in Higher Education. The Impact of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities</i></p>	<p><i>Job Satisfaction</i> memediasi hubungan antara <i>Job stress</i>, <i>workload</i>, dan <i>turnover intention</i>. Sebaliknya, <i>job stress</i> dan <i>workload</i> memiliki dampak positif terhadap <i>turnover intention</i>. Studi ini melibatkan 140 akademisi dan karyawan manajemen, menggunakan metode <i>partial least square structural equation modeling</i>. Hasil penelitian ini menunjukkan betapa pentingnya <i>job satisfaction</i> untuk mengurangi efek negatif <i>job stress</i> dan <i>workload</i> terhadap keinginan karyawan untuk meninggalkan universitas.</p>
6	(Ardyputri & Ariyanto, 2023)	<p><i>The Effect of Job Stress, Job Satisfaction and Organizational</i></p>	<p>Penelitian oleh Ardyputri &amp; Ariyanto (2023) pada PT. Aplus Pacific Jakarta menemukan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan (<i>turnover intention</i>). Sebaliknya,</p>

		<i>Commitment on Employee Turnover Intention of PT. Aplus Pacific Jakarta</i>	kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat keluar karyawan. Variabel-variabel tersebut secara bersama-sama menjelaskan 46,7% variasi dalam niat keluar karyawan. Studi ini menyoroti pentingnya mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja serta <i>organization commitment</i> agar dapat mengurangi <i>turnover intention</i> karyawan di perusahaan manufaktur.
7	(Missye & Hosen, 2024)	Pengaruh <i>Professional Identity</i> pada <i>Turnover Intention</i> dengan <i>Employee Engagement</i> dan <i>Job Satisfaction</i> sebagai variabel mediasi	Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa identitas profesional, keterikatan kerja, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan. Identitas profesional yang kuat meningkatkan keterikatan kerja dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya mengurangi niat untuk keluar dari perusahaan. kepuasan kerja dan keterikatan kerja berfungsi sebagai perantara antara identitas profesional dan niat keluar. Dengan demikian, perusahaan perlu meningkatkan identitas profesional karyawan guna memperkuat keterikatan kerja dan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada penurunan <i>turnover intention</i>
8	(Susilowati et al., 2024)	<i>Job Insecurity, Burnout and Turnover Intention: The Mediating Role of Basic Psychological Needs Satisfaction in Non Civil Servants Personnel</i>	Berdasarkan penelitian yang dianalisis dalam jurnal, ditemukan bahwa <i>job insecurity</i> dan burnout memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap <i>turnover intention</i> , yang berarti semakin tinggi tingkat ketidakpastian kerja dan kelelahan kerja, semakin tinggi niat karyawan untuk keluar dari organisasi. Namun, kepuasan terhadap kebutuhan psikologis dasar ( <i>Basic Psychological Needs Satisfaction/BPNS</i> ) tidak secara signifikan memediasi hubungan antara <i>insecurity job</i> , <i>burnout</i> , dan <i>turnover intention</i> . Artinya, meskipun kepuasan terhadap kebutuhan psikologis dasar meningkat, hal ini tidak selalu mengurangi keinginan karyawan untuk berpindah kerja.
9	(Ramadhan & Nawawi, 2021)	Analisis Pengaruh <i>Professional Identity</i> dan <i>Work</i>	Penelitian ini menganalisis pengaruh identitas profesional dan keterlibatan kerja terhadap <i>turnover intention</i> dengan kepuasan kerja sebagai variabel

		<i>Engagement terhadap Turnover Intention pada Agen Asuransi Allinz Life Indonesia Generasi Milenial yang di Mediasi oleh Job Satisfaction</i>	mediasi pada agen asuransi Allianz Life Indonesia generasi milenial. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identitas profesional dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, kepuasan kerja tidak signifikan dan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> . Identitas profesional dan keterlibatan kerja juga tidak signifikan dan berpengaruh negatif terhadap <i>turnover intention</i> , baik secara langsung maupun melalui mediasi kepuasan kerja
10	(Thoyibah & Desiana, 2024)	<i>The Effect of Job Flexibility and Job Burnout on Turnover Intention</i>	Penelitian oleh Thoyibah & Desiana (2024) pada karyawan <i>startup</i> menemukan bahwa fleksibilitas kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan negatif terhadap niat keluar ( <i>turnover intention</i> ). Sebaliknya, <i>job burnout</i> berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan positif terhadap niat keluar. Selain itu, kepuasan kerja memediasi pengaruh fleksibilitas kerja dan <i>job burnout</i> terhadap niat keluar. Studi ini menyoroti pentingnya fleksibilitas kerja dan penanganan <i>burnout</i> dalam mengurangi niat keluar di perusahaan <i>startup</i> .
11	(T. Zhang et al., 2021)	<i>Association of professional identity, job satisfaction and burnout with turnover intention among general practitioners in China: evidence from a national survey</i>	Penelitian oleh Zhang et al. (2021) pada dokter umum di Cina menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki efek negatif langsung pada niat keluar, burnout memiliki efek positif langsung pada niat keluar, dan identitas profesional memiliki efek negatif tidak langsung pada niat keluar melalui efek mediasi kepuasan kerja dan burnout. Penelitian ini menyoroti pentingnya identitas profesional, kepuasan kerja, dan penanganan burnout dalam mengurangi niat keluar pada dokter umum.
12	(Pranata et al., 2025)	<i>The Influence of Professional Identity and Resilience on Turnover Intention Among Startup Employees at PT XYZ: The Mediating Role of Job Satisfaction, Work</i>	Penelitian ini menyelidiki pengaruh identitas profesional dan resiliensi terhadap niat keluar karyawan di PT XYZ, sebuah startup tahap awal. Kepuasan kerja, keterikatan kerja, dan burnout dihipotesiskan sebagai variabel mediasi yang krusial dalam menentukan hubungan antara identitas profesional, resiliensi, dan niat keluar. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner terstruktur yang diisi oleh karyawan PT

		<p><i>Engagement, and Burnout</i></p>	<p>XYZ. Hasil analisis menunjukkan bahwa identitas profesional dan resiliensi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan keterikatan kerja, serta penurunan tingkat burnout, yang pada gilirannya menurunkan niat keluar karyawan. Temuan ini memberikan implikasi praktis bagi manajemen <i>startup</i> dalam mempertahankan karyawan, termasuk memperkuat identitas profesional, mendorong resiliensi melalui pelatihan yang ditargetkan, dan memberikan kompensasi yang adil. Penelitian ini juga menemukan bahwa kepuasan kerja memainkan peran mediasi dalam hubungan antara identitas profesional dan niat keluar, serta antara resiliensi dan niat keluar melalui keterikatan kerja. Selain itu, burnout juga ditemukan menjadi mediator antara kepuasan kerja dan niat keluar karyawan.</p>
13	<p>(Puteri &amp; Syakurah, 2024)</p>	<p><i>Impact of job satisfaction and job burnout on nurses' turnover intention at X Regional Hospital</i></p>	<p>Penelitian di Rumah Sakit Regional X menemukan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif yang tidak signifikan terhadap niat keluar perawat. Namun, kepuasan kerja memiliki hubungan negatif yang signifikan dengan <i>burnout</i> kerja, dan <i>burnout</i> kerja memiliki efek positif yang signifikan terhadap niat keluar perawat serta efek merugikan yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Faktor demografi juga secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja dan <i>burnout</i> kerja perawat. Lebih lanjut, <i>burnout</i> kerja memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan niat perawat untuk berhenti bekerja. Manajemen SDM disarankan untuk mengambil langkah-langkah proaktif, termasuk merevisi SOP untuk pertukaran jadwal perawat dan mempertimbangkan program konseling untuk mengatasi masalah pencapaian pribadi yang rendah di antara para perawat. Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya mengatasi <i>burnout</i> kerja untuk mengurangi niat keluar di kalangan perawat.</p>