

Pengaruh *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada Karyawan Perbankan

¹Ayu Enggar Purnama Sari, ²Nina Nurhasanah

¹Manajemen, nama perguruan tinggi, kota

¹Nama prodi, nama perguruan tinggi, kota

E-mail: ¹ayuenggar611@gmail.com, ayuenggar611@student.esaunggul.ac.id,

²nina.nurhasanah@esaunggul.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa pengaruh *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perbankan swasta di Jakarta. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan adalah survei dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan perbankan swasta di Jakarta. Kuesioner yang terkumpul sebanyak 120 responden, data tersebut kemudian diolah dengan medel regresi linear berganda. Analisis yang dilakukan dengan software SPSS. Hasil pada penelitian ini adalah, variabel *Affective Commitment* (X1) memiliki pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perbankan swasta di Jakarta. Pada variabel *Job Satisfaction* (X2) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perbankan swasta di Jakarta. Pada variabel *Job Stress* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perbankan swasta di Jakarta. Pada variabel *Burnout* (X4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perbankan swasta di Jakarta. Dari tabel Uji F, terdapat pengaruh yang simultan pada keempat variabel independen terhadap *Turnover Intention* pada karyawan perbankan swasta di Jakarta.

Kata kunci: *Affective Commitment*, *Burnout*, *Job Satisfaction*, *Job Stress*, *Turnover Intention*

ABSTRACT

This study aims to analyse how *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* and *Burnout* affect *Turnover Intention* in private banking employees in Jakarta. The approach used in this research is a quantitative approach. The research method used is a survey by distributing questionnaires to private banking employees in Jakarta. The questionnaire collected as many as 120 respondents, the data was then processed with multiple linear regression models. The analysis was carried out with SPSS software. The results of this study are, the *Affective Commitment* variable (X1) has a negative and significant effect on *Turnover Intention* in private banking employees in Jakarta. The *Job Satisfaction* (X2) variable has a positive and significant effect on *Turnover Intention* in private banking employees in Jakarta. On the *Job Stress* variable (X3) has a positive and significant effect on *Turnover Intention* on private banking employees in Jakarta. The *Burnout* variable (X4) has a positive and significant effect on *Turnover Intention* in private banking employees in Jakarta. From the F Test table, there is a simultaneous influence on the four independent variables on *Turnover Intention* in private banking employees in Jakarta.

Keywords: *Affective Commitment*, *Burnout*, *Job Satisfaction*, *Job Stress*, *Turnover Intention*

1. PENDAHULUAN

Turnover intention dianggap sebagai fenomena negatif dalam lingkungan kerja dan harus dihindari oleh suatu perusahaan (Kim & Hyun, 2017). Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat krusial di sektor apapun karena itu karyawan sebaiknya mendapatkan kesenjangan yang lebih baik setara dengan kemampuan karyawan miliki dalam sektor perbankan swasta, di mana kinerjanya memiliki dampak langsung pada tempat kerjanya. Karena banyak pekerjaan yang harus dikerjakan berulang, karyawan perbankan menghadapi tantangan berat yang dapat menyebabkan stres. Beban tanggung jawab dan tuntutan efisiensi bisa mempengaruhi karyawan secara keseluruhan, dan hal-hal seperti kekurangan karyawan dan tingginya *turnover intention*.

Turnover intention yang tinggi dapat berdampak buruk pada perusahaan, menyita perhatian perusahaan yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan (Chen et al., 2021). *Turnover intention* pada karyawan dipengaruhi oleh kondisi kerja tertentu dan kondisi ekonomi suatu negara secara keseluruhan, yang dapat mendorong karyawan mencari alternatif lain dan bermanifestasi sebagai *turnover intention* (Ahmad, 2018). Semangat kerja karyawan dapat bergantung pada bagaimana perusahaan mengelola karyawan dengan baik atau tidak (Chandra, 2018).

Penelitian terbaru telah menegaskan bahwa *Affective commitment* berkorelasi negatif dengan *turnover intention* (Oh & Oh, 2017). Akinyemi et al. (2022) Meneliti penemuan baru menunjukkan bahwa kurangnya *Affective commitment* menyebabkan peningkatan karyawan yang ingin *turnover intention*. Namun, *Affective commitment* merupakan salah satu faktor prediksi utama dari *turnover intention*.

Banyak penelitian telah mencatat hubungan negatif antara *Affective*

Commitment dan *turnover intention*. Penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Puhakka et al. (2021) memberikan bukti bahwa *job satisfaction* memengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaan mereka. Penelitian lain yang melibatkan hubungan antara *job stress* dan *turnover intention*, seperti yang dilakukan oleh Khan & Muhyuldeen (2020) menunjukkan dampak positif yang signifikan dari *job stress* terhadap *turnover intention*.

Sopiah & Sangadji (2020) juga menunjukkan bahwa *job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*. Meskipun demikian, penelitian sebelumnya yang mendiskusikan keterkaitan antar variabel tersebut belum dilakukan di Indonesia, terutama di sektor perbankan swasta di wilayah Jakarta.

Perbankan memiliki tingkat *burnout* yang tinggi dari berbagai perspektif, baik dari karyawan maupun organisasi itu sendiri. Ini mencakup variabel *turnover intention* dan *burnout* dalam organisasi di setiap negara. Selain itu, penelitian yang fokus pada *turnover intention* dan *burnout* terkait dengan kesiapan menghadapi perubahan masih jarang dilakukan. Peneliti ingin melakukan penelitian yang lebih mendalam pada variabel-variabel tersebut. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Stress*, dan *Burnout* dengan *Turnover Intention*.

Penelitian juga melibatkan variasi modifikasi *burnout* terhadap *turnover intention* sebagai respons terhadap tuntutan pekerjaan sehari-hari. Dengan tingginya tingkat *burnout* di sektor perbankan yang disebabkan pekerjaan yang mendesak dalam kurung waktu yang tidak pasti serta atasan yang kurangnya perhatian kepada karyawan menjadikan karyawan terdikasi tingginya karyawan perbankan yang *burnout* pada pekerjaan

yang menyebabkan banyaknya karyawan merasa lelah secara mental membuat karyawan yang *burnout* ingin melakukan *turnover intention*, diharapkan penelitian ini dapat memberikan wawasan baru terkait kesejahteraan mental karyawan dalam menghadapi tugas harian di sektor perbankan, dengan harapan meningkatkan performa optimal bagi perusahaan.

2. LANDASAN TEORI

Organizational Commitment

Komitmen memiliki dampak besar pada kinerja karyawan, memiliki komitmen yang tinggi mendorong seseorang untuk berupaya mempertahankan posisinya di perusahaan (Putra & Utama, 2018). *Organizational Commitment* adalah konsep yang mencakup langkah-langkah yang diambil oleh individu, terutama karyawan dalam sebuah organisasi, untuk menyesuaikan tujuan mereka dengan pemeliharaan posisi mereka (Yu *et al.*, 2019). Komitmen ini ditunjukkan oleh keinginan kuat karyawan untuk menjadi bagian penting dari organisasi dan secara aktif terlibat dalam kegiatan-kegiatannya (Metz *et al.*, 2020).

Indikator pada *Organizational Commitment* dalam kutipan Busro (2018) meliputi kepercayaan yang kuat dan menerima nilai dan tujuan organisasi, Loyalitas terhadap organisasi

Affective commitment

Affective Commitment adalah hubungan emosional dan identifikasi karyawan terhadap perusahaan (Mitonga-Monga & Hoole, 2018). Menurut Gahlawat & Kundu, (2019) *Affective Commitment* merupakan aspek yang sangat penting bagi sebuah perusahaan karena memiliki hubungan yang lebih kuat dengan kinerja setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut. Penyebabnya mungkin termasuk kehilangan status senioritas, dukungan untuk promosi, atau manfaat yang

diberikan perusahaan selama masa tersebut.

Affective commitment dianggap sebagai komponen kunci dari loyalitas sikap, dan merupakan dimensi penting yang membedakan antara loyalitas sejati dari loyalitas semu (Tanford & Baloglu, 2013). Karyawan yang memiliki komitmen afektif cenderung merasa terikat dengan organisasi mereka dan memiliki dorongan yang kuat untuk tetap berada di dalam organisasi (Rhodes *et al.*, 2001). *Affective commitment* adalah hubungan emosional antara karyawan dan organisasi mereka yang mencerminkan kemungkinan bahwa karyawan tersebut tidak akan meninggalkan organisasi dengan sukarela (Allen & Meyer, 1996).

Indikator *Affective Commitment* dalam kutipan Meyer & Allen (1991) Karyawan dengan senang hati saat bekerja pada waktu yang lama di perusahaan, Karyawan merasa puas pada perusahaan di tempat bekerja, Perusahaan menginspirasi karyawan untuk bekerja dengan baik dan Karyawan terikat secara emosional terhadap perusahaan.

Job satisfaction

Priarso *et al.* (2019) menjelaskan setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, Semakin aktivitas dinilai berdasarkan keinginan individu, semakin besar kesenangan yang diperoleh dari aktivitas tersebut. Selain itu, penelitian organisasi sering mengacu pada kepuasan kerja sebagai sikap yang terbentuk secara internal di tempat kerja melalui interaksi, praktik, peraturan, dan rutinitas (Robertson & Kee, 2017). *Job satisfaction* merupakan cerminan sikap individu terhadap pekerjaannya (Hendri, 2019). *job satisfaction* berdampak positif pada kinerja karyawan, sesuai dengan tujuan pekerjaannya (Syah *et al.*, 2020). Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan usaha tambahan untuk melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien, sehingga secara keseluruhan

meningkatkan produktivitas (Kishen *et al.*, 2020). *Job satisfaction* yang penting bagi seorang karyawan dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan (Takdir *et al.*, 2020). Karyawan yang merasa lebih puas dengan pekerjaannya cenderung lebih membantu organisasi mereka mencapai tujuan secara lebih efisien.

Indikator *Job Satisfaction* menurut kutipan Wenno (2018) yaitu kepuasan dan kenaikan gaji, berkesempatan mendapatkan promosi, Kepuasan keuntungan mendapatkan tunjangan dan penghargaan dari perusahaan terhadap performa yang baik selama bekerja.

Job stress

Job stress secara langsung berdampak pada tingkat kelelahan (Labrague *et al.*, 2017). Menurut Robbins *et al.* (2018) *Job stress* adalah situasi yang berubah-ubah dimana karyawan menghadapi peluang, pembatasan, dan tuntutan yang diinginkan, sementara hasilnya dianggap tidak penting dan tidak pasti. Tingkat stres yang terlalu tinggi umumnya dapat mengancam kemampuan seseorang dalam menghadapi lingkungan. Individu yang mengalami stres bisa menjadi gelisah dan merasa khawatir secara kronis (Jamil *et al.*, 2022). Taylor (1999) melihat stres kerja sebagai respons emosional terhadap beban kerja yang terlalu berat, serta melihat stres sebagai respons perilaku yang timbul dari ketidakjelasan peran dan konflik peran.

Indikator *Job Stress* menurut Christy & Amalia (2017) yaitu Tuntutan Tugas banyak yang harus diselesaikan, Tuntutan Peran, Tidak ada jenjang karir, Kurang baiknya hubungan di Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Organisasi.

Turnover Intention

Syah *et al.* (2019) mengatakan *turnover intention* adalah keinginan atau upaya individu untuk mengakhiri hubungan pekerjaannya di suatu

perusahaan atau organisasi pada suatu waktu tertentu. *turnover intention* bermaksud untuk keluar dari pekerjaan dengan sukarela, secara tidak sengaja, atau memilih untuk pindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain (Silaban & Syah, 2018). *Turnover intention* merujuk pada kesadaran atau pemikiran karyawan tentang kemungkinan meninggalkan pekerjaan (Akgunduz & Eryilmaz, 2018). Menurut Rusbadrol & Mahmud (2018) keinginan untuk meninggalkan pekerjaan, merencanakan pengunduran diri, atau merasakan keinginan untuk pergi adalah suatu proses pemikiran kognitif yang disebut sebagai *turnover intention*. Hubungan yang erat antara niat pergantian karyawan dan pergantian yang sebenarnya karena banyaknya pergantian perilaku yang bergantung pada niat pergantian. (Yang & Wittenberg, 2016).

Indikator *Turnover Intention* menurut Mobley *et al.* (1978) yaitu Adanya pikiran untuk keluar dari perusahaan, Intensi mencari kerja di tempat lain dan Intensi meninggalkan perusahaan.

Burnout

Burnout adalah kondisi dimana seseorang mengalami kelelahan fisik, mental, dan emosional sebagai hasil dari tugas yang mereka lakukan yang tidak dapat mereka kendalikan (Junaidin *et al.*, 2019). Konsep *burnout* menggambarkan stres fisik dan emosional yang dialami oleh para profesional yang bekerja dengan individu dalam situasi rentan (Rotenstein *et al.*, 2018). *Burnout* adalah fenomena umum dan terkenal dalam perbankan, ini kondisi kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh paparan berulang terhadap stres, yang dapat memiliki dampak besar pada kualitas hidup dan kesehatan mental setiap karyawan (Bedir, 2023). Tuntutan emosional dari pekerjaan seseorang menyebabkan mereka merasa terlalu lelah secara emosional. Pada saat yang sama,

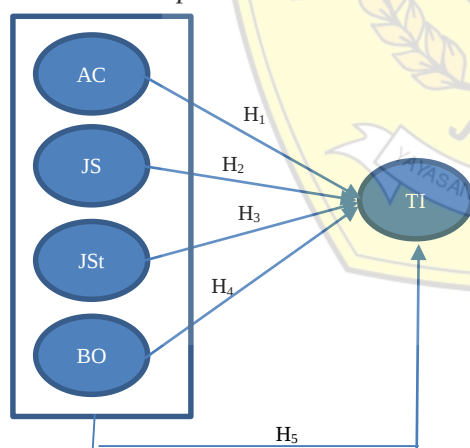
depresi dianggap sebagai perilaku negatif individu yang membutuhkan perhatian dan perawatan. Faktor-faktor ini dapat berasal dari segi psikologis dan fisik (Maslach *et al.*, 2015).

Indikator *Burnout* menurut Hayati & Fitria, (2018) yaitu Kelelahan emosional yang disertai kurangnya kesadaran akan kualitas diri sendiri, serta adanya depersonalisasi

Hipotesis Penelitian

Hipotesi dalam penelitian ini sebagai berikut:

- H₁: *Affective Commitment* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
 H₂: *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention*.
 H₃: *Job stress* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
 H₄: *Burnout* berpengaruh positif terhadap *turnover intention*.
 H₅: *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job stress*, dan *Burnout* secara bersama-sama berpengaruh terhadap *turnover intention*



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODOLOGI

Populasi penelitian terdiri dari karyawan perbankan di daerah Jakarta, diambil dari total populasi yang tersedia. Menggunakan rumus Heir (Hair *et al.*, 2014). Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode *survei* dengan menyebarkan kuesioner secara online melalui Aplikasi *Google From*,

dengan kriteria sampel adalah karyawan tetap bank swasta yang berlokasi di Jakarta, memiliki pengalaman kerja minimal 3 tahun, menggunakan metode *Regresi Linier* untuk mengukur hubungan struktural antar variabel (Babin *et al.*, 2008). Oleh karena itu diperlakukan adanya alat untuk mengukur validitas dan reliabilitas. Perangkat lunak SPSS digunakan untuk menganalisis data.. Menurut Warsono *et al.* (2020) analisis jalur (*path analysis*) suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi pada berganda yang mempengaruhi variabel secara langsung dan tidak langsung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Demografi Responden

Hasil penelitian dapat diketahui, responden yang bekerja di perbankan swasta di Jakarta. Responden dengan kriteria usia paling banyak adalah responden yang berusia 26 – 30 tahun dengan jumlah responden sebanyak 32 orang (26,7%). Responden berdasarkan jenis kelamin yaitu Perempuan berjumlah 76 orang (63,3%) dan Laki-Laki berjumlah 44 orang (36,7%). Responden berdasarkan status pernikahan paling banyak yaitu belum menikah berjumlah 114 orang (96%). Responden berdasarkan tingkat pendapatan perbulan paling banyak yaitu > Rp 10.000.000 berjumlah 47 orang (39,2%).

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Affective Commitment</i>	0.798	Reliabel
<i>Job Satisfaction</i>	0.812	Reliabel
<i>Job Stress</i>	0.861	Reliabel
<i>Burnout</i>	0.877	Reliabel
<i>Turnover Intention</i>	0.854	

Sumber : Hasil olahdata SPSS

Uji Realibilitas

Berdasarkan uji realibilitas ini dapat diketahui bahwa hasil dari variabel *Commitment* (0,798), *Job Satisfaction* (0,812), *Job Stress* (0,861), *Burnout* pada (0,877) dan *turnover intention* (0,854). Hasil tersebut menunjukkan masing-masing variabel memberikan nilai > 0,6 yang dinyatakan sangat reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji t

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.945	.970		4.066	.000
	Affective Commitment	-.184	.052	-.333	-3.559	.001
	Job Satisfaction	.274	.061	.391	4.484	.000
	Job Stress	.290	.108	.237	2.694	.008
	Burnout	.671	.113	.588	5.945	.000

a. Dependent Variable: Turnover Intention

Berdasarkan tabel di atas, uji t di dapatkan nilai costanta 3.945. Variabel *Affective Commitment* (X1) memiliki nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan nilai *Unstandardized Beta* sebesar -0,184 yang dapat diartikan *Affective Commitment* memiliki pengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta. Pada variabel *Job Satisfaction* (X2) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai *Unstandardized Beta* sebesar 0,274, artinya variabel *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta. Pada variabel *Job Stress* (X3) memiliki nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ dengan nilai *Unstandardized Beta* sebesar 0,29, artinya variabel *Job stress* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta. Pada variabel *Burnout* (X4) memiliki nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dengan nilai *Unstandardized Beta* sebesar 0,671, artinya variabel *Burnout*

berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta

Analisis Pengaruh Simultan (Uji F)

Berdasarkan tabel uji F di dapat nilai uji F sebesar 82.377 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut mengartikan bahwa terdapat pengaruh secara bersamaan keempat variabel *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta.

Tabel 3. Hasil Uji F

F	Sig.
82.377	.000 ^b

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R²) didapat hasil analisis *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* dan *Burnout* secara simultan mempengaruhi *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta dengan nilai sebesar 0.741. Artinya sebesar 74,1% variabel *Turnover Intention* dapat dijelaskan oleh variabel *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* dan *Burnout* sedangkan sisanya sebesar 25,9% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian seperti *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* dan *Burnout*.

Pembahasan

Affective Commitment berpengaruh negative sebesar -0,184 terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta di Jakarta dengan signifikansi 0,001. Hasil ini sesuai dengan hipotesis yakni *Affective Commitment* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*. Ketika seorang karyawan dianggap seperti keluarga di perusahaan, maka akan memiliki ikatan emosional

yang kuat sehingga akan berjuang dan akan lebih lama bertahan atau bahkan pensiun di perusahaan perbankan tersebut, maka tingkat *Turnover* di perusahaan tersebut pun akan semakin rendah. Selaras dengan pendapat Mantis dan Jackson Dalam Lengkong *et al.* (2023) dan Amalia (2020) bahwa karyawan yang berkomitmen tinggi memiliki perasaan senang menjadi bagian perusahaan, percaya dan merasa baik tentang perusahaannya, dan berniat melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

Job Satisfaction berpengaruh positif sebesar 0,274 terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta di Jakarta dengan signifikansi 0,000. Hasil ini tidak sejalan dan tidak berpengaruh dengan hipotesis yakni *Job Satisfaction* berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta di Jakarta. Karyawan memang merasakan kepuasan yang cukup tinggi ketika bekerja, namun karyawan juga merasa mereka akan mampu bisa mendapatkan kesempatan yang lebih besar diluar sana ketika memutuskan untuk resign. artinya karyawan memiliki keinginan untuk mencari pekerjaan baru yang didukung dengan alasan-alasan psikologis tertentu seperti kesempatan yang jauh lebih besar, upah yang lebih tinggi dan alasan-alasan yang lainnya. Menurut Andari *et al.* (2024), Tidak semua karyawan merasa senang dengan diadakannya pelatihan dan pembelajaran. ketika seorang karyawan merasakan tanggapan yang negatif terhadap pekerjaannya, hal ini disebut sebagai ketidakpuasan kerja sehingga karyawan cenderung berencana untuk mencari pekerjaan baru atau meninggalkan perusahaan. Karena kepuasan karyawan berbeda-beda setiap individunya. Hal ini kemungkinan disebabkan adanya karyawan yang merasa jenuh bekerja di perusahaan. Sehingga apapun upaya perusahaan tidak berpengaruh terhadap niat karyawan untuk mencari pekerjaan di perusahaan lain. Perusahaan hendaknya

berupaya untuk meningkatkan program pengembangan karir karyawan. Pengembangan karir tersebut bisa dilakukan dengan pembelajaran, dan pelatihan, ditambah juga dengan diberikannya kesempatan kepada karyawan untuk mendapatkan promosi jabatan (Sugianto *et al.*, 2022). Diharapkan dengan ditambahnya promosi jabatan untuk karyawan, dapat membuat karyawan mengurungkan niatnya keluar dari perusahaan. Hasil temuan ini sejalan dengan Rostandi & Senen (2021).

Variabel *Job Stress* berpengaruh positif sebesar 0,290 terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta di Jakarta dengan signifikansi 0,008. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yakni *Job Stress* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta di Jakarta. Pekerjaan bisa saja karena terlalu banyak, *deadline* yang selalu mepet atau bisa juga karena pekerjaan yang terlalu monoton. Menurut Lengkong *et al.* (2023) kecenderungan beban kerja yang bervariasi antar tenaga kerja pada bidang yang berbeda dan bahkan dalam bidang yang sama dalam suatu organisasi, kebutuhan untuk mengelola beban kerja dalam suatu organisasi menjadi sangat penting. Manajemen beban kerja harus berupaya menyesuaikan antara beban kerja yang ditugaskan dan kapasitas penerima tugas sehingga penerima tugas tidak akan timbul untuk *turnover intention*. Dalam penelitian ini ditemukan ini bila stress kerja yang dirasakan oleh para karyawan semakin besar maka prestasi akan berkurang dan mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Karyawan pun akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Kehilangan kemampuan untuk mengambil keputusan dan perilaku yang tidak teratur. Sedangkan yang paling ekstrim adalah hilangnya prestasi kerja karena jatuh sakit atau tidak mampu bekerja lagi sehingga memicu keinginan untuk keluar. Stress atau tekanan yang berlebihan

meningkatkan keinginan untuk lari meninggalkan Perusahaan menjadikan karyawan ingin *turnover intention*. Makin tinggi stress kerja dialami karyawan karena tekanan yang datang dari individu, kelompok, organisasi atau lingkungan luar membuat keinginan meninggalkan pekerjaan makin tinggi pula (Ardianto & Bukhori, 2021). Hasil temuan ini sejalan dengan (Alfarol & Bahwiyanti, 2023)

Variabel *Burnout* berpengaruh positif sebesar 0,671 terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta di Jakarta dengan signifikansi 0,000. Hasil ini sejalan dengan hipotesis yakni *Burnout* berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention* pada pegawai perbankan swasta di Jakarta. *Burnout* pada pegawai perbankan swasta terjadi karena kelelahan, dimana kondisi karyawan yang selalu merasa lelah sehingga malas dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Weisberg Dalam Suhartini & Zultan Iskandar (2020) menyatakan bahwa, karyawan harus lebih banyak mengontrol standar fisik dan mental selain berusaha lebih keras jika mengalami kesulitan dalam mencapainya. Bagi karyawan, beban kerja mungkin menjadi beban berat yang mengganggu dan dapat membuat karyawan berhenti dari pekerjaannya. Selain itu, beban kerja yang sesuai dapat menginspirasi karyawan untuk terus menerus menguasai keterampilan yang dimiliki hubungan antara burnout dan penarikan tenaga kerja, salah satunya adalah perputaran tenaga kerja. Kebosanan yang merupakan varian dari kelelahan, berkorelasi positif dengan keinginan untuk meninggalkan tempat kerjanya. Hasil temuan ini sejalan dengan (Ekwati & Haduanti, 2022).

5. KESIMPULAN

Affective Commitment berpengaruh negatif terhadap *Turnover Intention*, yang berarti bahwa semakin tinggi Tingkat komitmen organisasi maka tingkat *turnover intention* akan berkurang begitupun sebaliknya.

Job Satisfaction berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi tingkat kepuasan bekerja maka akan tingkat *Turnover Intention* pun akan ikut meningkat begitupun sebaliknya.

Job Stress berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi Tingkat kepuasan bekerja maka akan tingkat *turnover intention* pun akan ikut meningkat begitupun sebaliknya.

Burnout berpengaruh positif terhadap *Turnover Intention*, artinya semakin tinggi Tingkat kepuasan bekerja maka akan tingkat *turnover intention* pun akan ikut meningkat begitupun sebaliknya.

Pengaruh *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover intention* pada pegawai perbankan swasta di Jakarta dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya pengaruh positif secara simultan antara *Affective Commitment*, *Job Satisfaction*, *Job Stress* dan *Burnout* terhadap *Turnover intention* pada pegawai perbankan swasta di Jakarta

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami ucapkan kepada para pihak yang terkait karena artikel ini dapat dipublikasi. Pendanaan pada penelitian ini menggunakan dana pribadi/mandiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Acker, G. M. (2018). *Self-care practices among social workers: do they predict job satisfaction and turnover intention? Social Work in Mental Health*, 16(6), 710–724. <https://doi.org/10.1080/15332985.2018.1494082>
- Ahmad, A. (2018). *The relationship among job characteristics organizational commitment and employee turnover intentions: A reciprocation perspective. Journal of Work-Applied Management*, 10(1), 74–92.

- <https://doi.org/10.1108/JWAM-09-2017-0027>
- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). *Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing? International Journal of Hospitality Management*, 68 (September 2017), 41–49.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2017.09.010>
- Akinyemi, B., George, B., & Ogundele, A. (2022). *Relationship between Job Satisfaction, Pay, Affective Commitment and Turnover Intention among Registered Nurses in Nigeria. Global Journal of Health Science*, 14(2), 37.
<https://doi.org/10.5539/gjhs.v14n2p37>
- Alfarol, A. K., & Bahwiyanti, J. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT Hasnur Riung Sinergi Kabupaten Tapin. *Al- Kalam : Jurnal Komunikasi, Bisnis dan Manajemen*, 10(1), 75.
<https://doi.org/10.31602/al-kalam.v10i1.10032>
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013). *Does Person-organization Fit Moderate the Effects of Affective Commitment and Job Satisfaction on Turnover Intentions? Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 274–281.
<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.10.495>
- Amalia, A. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention Karyawan Generasi Milenial pada Perusahaan The Rich Jogja Hotel. *Acta Psychologia*, 2(1), 63–71.
<https://doi.org/10.21831/ap.v1i1.34120>
- Andari, D. F., Emilisa, N., & Puspa, T. (2024). Pengaruh Faktor Internal Terhadap Turnover Intention Pada Perusahaan Manufaktur Jakarta. *Solusi*, 22(2), 139.
<https://doi.org/10.26623/slsi.v22i2.8993>
- Ardianto, R., & Bukhori, M. (2021). *Turnover Intentions: Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja. EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 2(01), 89–98.
<https://doi.org/10.37366/ekomabis.v2i01.71>
- Baloglu, S. (2002). *Dimensions of Customer Loyalty: Separating Friends from Well Wishers. The Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 43(1), 47–59.
<https://doi.org/10.1177/0010880402431005>
- Bedir, H. (2023). *The Burnout Blues: Examining the Causes and Solutions for Teacher Burnout in Education. International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 10(3), 449–460.
<https://doi.org/10.23918/ijsses.v10i3p449>
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Chen, X., Ran, L., Zhang, Y., Yang, J., Yao, H., Zhu, S., & Tan, X. (2019). *Moderating role of job satisfaction on turnover intention and burnout among workers in primary care institutions: A cross-sectional study. BMC Public Health*, 19(1), 1–10.
<https://doi.org/10.1186/s12889-019-7894-7>
- Chen, X., Tang, L., Liu, L., Bai, Z., & Chen, R. (2021). *Factors related to turnover intention among staff of elderly caring social organizations in Anhui Province, China: a cross-sectional study. BMC Health Services Research*, 21(1), 1–8.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2017). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83.

- DiPietro, R. B., Moreo, A., & Cain, L. (2019). *Well-being, affective commitment and job satisfaction: influences on turnover intentions in casual dining employees*. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 29(2), 139–163. <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1605956>
- DiPietro, R. B., Moreo, A., & Cain, L. (2020). *Well-being, affective commitment and job satisfaction: influences on turnover intentions in casual dining employees*. *Journal of Hospitality Marketing and Management*, 29(2), 139–163. <https://doi.org/10.1080/19368623.2019.1605956>
- Ekwati, R., & Haduanti, Y. F. (2022). *Pengaruh Burnout Terhadap Turnover Intention pada Karyawan Bagian Weaving PT. Malakasari Textile*. *Jurnal Study and Management Research*, 18(1), 38. <https://doi.org/10.55916/smart.v18i1.65>
- Gahlawat, N., & Kundu, S. C. (2019). *Participatory HRM and firm performance: Unlocking the box through organizational climate and employee outcomes*. *Employee Relations*, 41(5), 1098–1119. <https://doi.org/10.1108/ER-05-2018-0147>
- Hayati, I., & Fitria, S. (2018). *Pengaruh Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT El-Munawar Medan*. *Intiqad: Jurnal Agama Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 50–65. <https://doi.org/10.30596/intiqad.v10i1.1924>
- Hendri, M. I. (2019). *The mediation effect of job satisfaction and organizational commitment on the organizational learning effect of the employee performance*. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 68(7), 1208–1234. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-05-2018-0174>
- Jamil, M. A. W. Al, Setiawan, M., & Juwita, H. A. J. (2022). *Investigating factors predicting employees' turnover intention: An empirical study on Islamic banking industry*. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 11(5), 261–272. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v11i5.1873>
- Jang, J., & Kandampully, J. (2018). *Reducing Employee Turnover Intention through Servant Leadership in the Restaurant Context: A Mediation Study of Affective Organizational Commitment*. *International Journal of Hospitality and Tourism Administration*, 19(2), 125–141. <https://doi.org/10.1080/15256480.2017.1305310>
- Junaidin, Ikhrum, A. A., & Hardiyono. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Burnout Dan Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Listrik Negara (Pln) Area Makassar Selatan)*. *Management Development and Applied Research Journal*, 1(2), 27–34.
- Karsh, B., Booske, B. C., & Sainfort, F. (2005). *Job and organizational determinants of nursing home employee commitment, job satisfaction and intent to turnover*. *Ergonomics*, 48(10), 1260–1281. <https://doi.org/10.1080/00140130500197195>
- Khan, Z. U., & Muhyuldeen, G. (2020). *Investigating the Relationship of Job Stress and Turnover Intentions by taking Work-Family Conflict and Family Work Conflict as Mediators*. *Global Sociological Review*, V(IV), 30–40. [https://doi.org/10.31703/gsr.2020\(v-iv\).04](https://doi.org/10.31703/gsr.2020(v-iv).04)
- Kim, W., & Hyun, Y. S. (2017). *The impact of personal resources on turnover intention: The mediating effects of work engagement*.

- European Journal of Training and Development*, 41(8), 705–721.
<https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2017-0048>
- Kishen, K., Syah, R. T. Y., & Anindita, S. R. (2020). *The transformational leadership effect on job satisfaction and job performance*. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 47–51.
- Labrague, L. J., McEnroe-Petite, D. M., Gloe, D., Tsaras, K., Artech, D. L., & Maldia, F. (2017). Organizational politics, nurses' stress, burnout levels, turnover intention and job satisfaction. *International Nursing Review*, 64(1), 109–116.
<https://doi.org/10.1111/inr.12347>
- Lengkong, S., Lengkong, V. P. K., & Pondaag, J. J. (2023). Pengaruh Burnout, Komitmen Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(3), 196–207.
<https://doi.org/10.35794/emba.v11i3.49638>
- Li, J. (Justin), Kim, W. G., & Zhao, X. (Roy). (2017). *Multilevel model of management support and casino employee turnover intention*. *Tourism Management*, 59, 193–204.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2016.08.006>
- Manoppo, V. P. (2020). *Transformational leadership as a factor that decreases turnover intention: a mediation of work stress and organizational citizenship behavior*. *TQM Journal*, 32(6), 1395–1412.
<https://doi.org/10.1108/TQM-05-2020-0097>
- Metz, D., Ilieș, L., & Nistor, R. L. (2020). *The impact of organizational culture on customer service effectiveness from a sustainability perspective*. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15), 3–6.
<https://doi.org/10.3390/SU12156240>
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). *Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences*. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20–52.
<https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1842>
- Mitonga-Monga, J., & Hoole, C. (2018). *Perceived corporate ethical values and organisational justice in relation to employee commitment at a manufacturing company*. *Journal of Psychology in Africa*, 28(4), 298–302.
<https://doi.org/10.1080/14330237.2018.1505242>
- Mobley, W. H., Horner, S. O., & Hollingsworth, A. T. (1978). *An evaluation of precursors of hospital employee turnover*. *Journal of Applied Psychology*, 63(4), 408–414.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.63.4.408>
- Oh, J., & Oh, S. (2017). *Authentic leadership and turnover intention: does organizational size matter?* *Leadership and Organization Development Journal*, 38(7), 912–926.
<https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2016-0209>
- Perreira, T. A., Berta, W., & Herbert, M. (2018). *The employee retention triad in health care: Exploring relationships amongst organisational justice, affective commitment and turnover intention*. *Journal of Clinical Nursing*, 27(7–8), e1451–e1461.
<https://doi.org/10.1111/jocn.14263>
- Perreira, T. A., Morin, A. J. S., Hebert, M., Gillet, N., Houle, S. A., & Berta, W. (2018). *The short form of the Workplace Affective Commitment Multidimensional Questionnaire*

- (WACMQ-S): A bifactor-ESEM approach among healthcare professionals. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 62–83. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.004>
- Priarso, M. T., Diatmono, P., & Mariam, S. (2019). the Effect of Transformational Leadership Style, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance That in Mediation By Job Satisfaction Variables in Pt. Gynura Consulindo. *Business and Entrepreneurial Review*, 18(2), 165–176. <https://doi.org/10.25105/ber.v18i2.5334>
- Puhakka, I. J. A., Nokelainen, P., & Pylväs, L. (2021). Learning or Leaving? Individual and Environmental Factors Related to Job Satisfaction and Turnover Intention. *Vocations and Learning*, 14(3), 481–510. <https://doi.org/10.1007/s12186-021-09275-3>
- Putra, P. A. J. K., & Utama, I. W. M. (2018). Organisasi terhadap Turnover Intention karyawan pada PT. Jayakarta Balindo Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia Pendahuluan Kelangsungan hidup dari suatu perusahaan bukan hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola ke. *E- Jurnal Manajemen Unud*, 7(2), 555–583.
- Ramlawati, R., Trisnawati, E., Yasin, N. A., & Kurniawaty, K. (2021). External alternatives, job stress on job satisfaction and employee turnover intention. *Management Science Letters*, 11, 511–518. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.016>
- Rhodes, Ochoa, & Ortiz. (2001). Rhodes Et Al.Pdf. In *Assessing Culturally and Linguistically Diverse Students* (pp. 202–214).
- Riani, N., & Putra, M. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(11), 255226.
- Robertson, B. W., & Kee, K. F. (2017). Social media at work: The roles of job satisfaction, employment status, and Facebook use with co-workers. *Computers in Human Behavior*, 70, 191–196. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2016.12.080>
- Rostandi, R. M., & Senen, S. H. (2021). Pengaruh kepuasan kerja dan reward system terhadap turnover intention. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 147–154.
- Rotenstein, L. S., Torre, M., Ramos, M. A., Rosales, R. C., Guille, C., Sen, S., & Mata, D. A. (2018). Prevalence of burnout among physicians a systematic review. *JAMA - Journal of the American Medical Association*, 320(11), 1131–1150. <https://doi.org/10.1001/jama.2018.12777>
- Rusbadrol, N., & Mahmud, N. (2018). A Systematic Review On The Relationship Between Organizational Justice And Turnover Intention. 58–71. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2018.05.6>
- Russell, M. B., Atttoh, P. A., Chase, T., Gong, T., Kim, J., & Liggans, G. L. (2020). Examining Burnout and the Relationships Between Job Characteristics, Engagement, and Turnover Intention Among U.S. Educators. *SAGE Open*, 10(4). <https://doi.org/10.1177/2158244020972361>
- Silaban, N., & Syah, T. Y. R. (2018). The influence of compensation and organizational commitment on employees' turnover intention. *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 1–6.

- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2020). *The Effect of Job Stress on Turnover Intention through Job Satisfaction of Government Commercial Bank Employees*. *KnE Social Sciences*, 2020, 66–82. <https://doi.org/10.18502/kss.v4i9.7317>
- Sugianto, H., Afianto, C., & Miftahul, M. M. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Turnover Intention karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja. *MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 2(1), 97–108. <https://doi.org/10.37366/master.v2i1.471>
- Suhartini, E., & Zultan Iskandar, N. (2020). Desember) 2020: 109-123 Penerbit: Management Department. 1(3), 109–123. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm>
- Susilo, J., & Satria, I. G. B. H. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Kontrak. *E-Jurnal Manajemen*, 8(6), 3700–3729.
- Takdir, S., Syah, T. Y. R., & Anindita, R. (2020). Cultural intelligence effect on job satisfaction over employee performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*, 4(1), 28–33.
- Tanford, S., & Baloglu, S. (2013). *Applying the Loyalty Matrix to Evaluate Casino Loyalty Programs*. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(4), 333–346. <https://doi.org/10.1177/1938965512464694>
- Tuttle, B. M., Stancel, K., Russo, C., Koskelainen, M., & Papazoglou, K. (2019). *Police Moral Injury, Compassion Fatigue, and Compassion Satisfaction : A Brief Report*. *Salus Journal*, 7(1), 42–58.
- Wang, E., Hu, H., Mao, S., & Liu, H. (2019). Intrinsic motivation and turnover intention among geriatric nurses employed in nursing homes: The roles of job burnout and pay satisfaction. *Contemporary Nurse*, 55(2–3), 195–210.
- Warsono, Russel, E., Wamiliana, Usman, M., Widiarti, & Elfaki, F. A. M. (2020). Causal modeling of the effect of foreign direct investment, industry growth and energy use to carbon dioxide emissions. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 10(3), 348–354. <https://doi.org/10.32479/ijeep.8528>
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara Work Life Balance dan Kepuasan Kerja pada Karyawan di PT PLN PERSERO Area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47–54. <https://doi.org/10.31959/jm.v7i1.86>
- Yu, Q., Yen, D. A., Barnes, B. R., & Huang, Y. A. (2019). Enhancing firm performance through internal market orientation and employee organizational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 30(6), 964–987. <https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1380059>
- Yukongdi, V., & Shrestha, P. (2020). The Influence of Affective Commitment, Job Satisfaction and Job Stress on Turnover Intention: A Study of Nepalese Bank Employees. *Integrative Business and Economics Research*, 9(1), 88–98. <http://buscompress.com/journal/home.html>