



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 3 Tahun 2025 Page 1041-1053

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh *Job Burnout*, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* Financial Future Indonesia

Irma Dwiyanti<sup>1</sup>, Kania Natasya Ayu Afriadi<sup>2</sup>, Muthi Rizky Annisa<sup>3✉</sup>, Lathiifanindia<sup>4</sup>, Mulyadi<sup>5</sup>  
Universitas Ibnu Sina

Email: [muthirizkyannisa2703@gmail.com](mailto:muthirizkyannisa2703@gmail.com)<sup>✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana stres kerja, motivasi kerja, dan kehilangan semangat kerja berdampak pada keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Metode penelitian ini melibatkan penggunaan metode kuantitatif, pendekatan deskriptif, dan alat bantu SPSS untuk Windows 24. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh non-probabilitas dengan 30 karyawan dari Financial Future Indonesia. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kelelahan, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan. Selain itu, tingkat kelelahan, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap keinginan untuk meninggalkan pekerjaan.

Kata Kunci: *Burnout, Stres Kerja, Motivasi Kerja, Turnover Intention*

## Abstract

The purpose of this study was to find out how work stress, work motivation, and loss of motivation impact the desire to leave work. This research method involves the use of quantitative methods, descriptive approaches, and SPSS tools for Windows 24. This study used a non-probability saturated sample method with 30 employees from Financial Future Indonesia. The results show that the level of fatigue, work stress, and work motivation have a significant effect on the desire to leave work. In addition, levels of fatigue, work stress, and work motivation partially affect the desire to leave work.

Keywords: *Burnout, Job Stress, Work Motivation, Turnover Intention*

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia secara berkelanjutan menjadi penentu atas kelangsungan perusahaan, yang turut berkontribusi terhadap tercapainya atas tujuan perusahaan secara efektif dan efisiensi (Tjendra, 2019). Praktisi dan manajer SDM perlu memahami perilaku organisasi untuk menentukan bentuk strategi pengelolaan SDM yang efektif. Salah satu perilaku organisasi yang perlu dipahami adalah perilaku menarik diri, yang merupakan salah satu bentuk perilaku organisasi yang berpotensi menurunkan efektivitas organisasi (Effendi & Etikariena, 2017). Perusahaan menyadari hal tersebut dan membutuhkan keahlian yang handal dan berkualitas. Perubahan di masa pandemi merupakan tantangan buruk di masa depan.

Saat ini masalah yang sering terjadi pada lingkup dunia kerja yaitu tingginya tingkat turnover karyawan. Menurut Asmara (2017) bahwa sebesar 75% dari total unit kerja memiliki turnover intention tinggi dari setiap perusahaan, sehingga hal ini akan memberikan pengaruh terhadap niat berpindah karyawan akan terus meningkat hingga waktu yang tidak ditentukan, karena banyaknya tingkat pertumbuhan masyarakat saat ini memberikan dorongan besar terhadap peningkatan jumlah turnover.

Salah satu faktor pendukung atas terjadinya turnover pada karyawan yaitu Burnout. Menurut Laiter & Maslach dalam (Bagiada & Netra, 2019) mengartikan burnout sebagai kondisi yang terjadi karyawan saat tingkat kelelahan maksimal baik kelelahan secara fisik, mental ataupun emosional. Sedangkan, teori berdasarkan Schultz dalam (Bagiada & Netra, 2019), menyatakan bahwa burnout merupakan salah satu bentuk dari stres kerja yang disebabkan atas tingginya beban kerja berlebihan yang menyebabkan atas berkurangnya energy karyawan, sehingga akan menurunkan tingkat motivasi kerja dan kinerja atas karyawan.

Menurut Wahyuningtyas & Munauwaroh (2022), dalam analisisnya menyatakan bahwa tahapan yang menarik atas hubungan stres kerja dengan turnover intention, sebab stres

kerja memunculkan atau tercipta atas ketidakpuasan kerja oleh karyawan baik didasari oleh lingkungan, kepemimpinan, beban kerja, serta kompensasi yang diterima.

Selain itu, tingkat turnover yang tinggi disebabkan oleh adanya tingkat stres didasari oleh kelelahan dalam bekerja. Namun, faktor lain yang menyebabkan tingkat stres kerja yang tinggi dialami oleh karyawan adanya lingkungan kerja yang tidak menyenangkan. Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Safitri & Ibrahim, 2021), menyatakan bahwa stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menjalani pekerjaan.

Burnout dan stres kerja tidak jarang dialami oleh karyawan dari berbagai perusahaan, salah satunya terjadi pada PT. Finance Future Indonesia, pada pekerjaan yang dijalani oleh karyawan dalam bidang usaha pengkreditan memberikan tekanan yang cukup tinggi, sehingga menyebabkan karyawan merasa tanggung jawab yang dijalani cukup berat yang berakibat menurunnya tingkat motivasi kerja karyawan dalam perusahaan.

Selain itu, ketika occuppancy karyawan tinggi hal ini akan mengakibatkan burnout dan stres kerja menjadi tinggi pada karyawan yang akan berdampak pada tingkat kelayakan karyawan dalam perusahaan, sebab dengan keadaan tingkat tekanan pekerjaan yang semakin hari semakin meningkat dengan tuntutan pekerjaan yang tidak ada habisnya, hal ini akan menjadikan menurunnya tingkat fokus dan maksimal dalam melakukan pekerjaan.

Tanggung jawab pekerjaan karyawan PT. Finance Future Indonesia pada divisi Marketing, membuat tekanan yang dialami pekerja lebih tinggi dibandingkan divisi yang lain. Sebab adanya target untuk mencari kreditur menjadi salah satu pemicu tingkat stres yang tinggi, sehingga hal ini juga menjadi faktor pendorong atas tingkat turnover PT. Finance Future Indonesia cukup tinggi mencapai 78,8% untuk tahun 2024. Sementara itu, Menurut Towers Watson dalam (Cahyana & Prahara, 2020) which is a risk management and human resource consulting company, in the results of the Global Workforce Study (GWS) showed that 66% of employees in Indonesia have wanted to quit their jobs over the past two years. Berdasarkan data yang disajikan oleh GWS, PT. Finance Future Indonesia telah mencapai tingkat turnover yang begitu tinggi.

Penyebab turnover karyawan yaitu mengundurkan diri dan pensiun, selain itu timbulnya ketidakcocokan dengan lingkungan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang sudah melebihi batas serta tidak didukung dengan adanya apresiasi maupun peningkatan insentif yang diberikan perusahaan. Sehingga sudah seharusnya pemimpin perusahaan memberikan lingkungan pekerjaan yang sehat baik berupa jam operasional pekerjaan ataupun meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian kompensasi serta apresiasi kerja.

Motivasi merupakan aspek penting dalam mempelajari fungsi psikologis manusia. Motivasi berkaitan dengan energi, arah, dan ketekunan, yang merupakan aspek aktivasi dan niat suatu perilaku (Nurdiansyah et al., 2021). Motivasi intrinsik di tempat kerja merupakan salah satu faktor dalam diri individu yang mempengaruhi kecenderungan karyawan untuk bertahan atau meninggalkan organisasi (Kristin et al., 2022). Motivasi adalah suatu proses yang menggambarkan intensitas, arah, dan kegigihan seorang individu untuk mencapai suatu tujuan (Rustiawan, 2023).

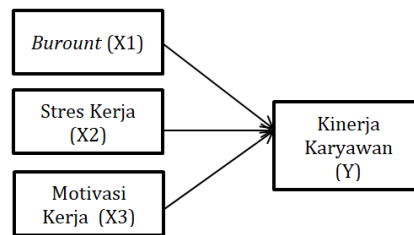
Motivasi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan turnover karyawan bahkan dapat mengakibatkan tingginya angka turnover intention (Basar & Supiyadi, 2024). Oleh karena itu dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang rendah dapat mengakibatkan tingginya angka turnover intention pada perusahaan. Indikator yang paling dominan dalam mengukur variabel motivasi kerja adalah Saya merasa perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang kinerjanya meningkat. Dalam hal ini dapat diartikan bahwa karyawan merasa senang karena perusahaan memberikan bonus kepada karyawan yang kinerjanya meningkat. Sehingga hal tersebut dapat mengatasi dan menekan angka turnover intention pada perusahaan. Selain adanya motivasi kerja yang diberikan dalam ruang lingkup perusahaan, komitmen juga berperan penting dalam terlaksanakannya kinerja perusahaan yang optimal, baik dalam membangun kerja sama, sehingga akan tercipta loyalitas karyawan. Dengan demikian, hal ini akan berdampak pada rendahnya turnover karyawan.

Oleh karena itu, permasalahan yang diuraikan sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan peneliti sebelumnya Ekawati & Hadiani (2022), stated that Burnout has a significant effect on employee turnover intention. In the study of Safitri & Ibrahim, (2021) it was stated that work stress has a significant effect on employee turnover intention. Also, the results of a study conducted by Antara et al (2024), showed that low work motivation has a significant effect on employee turnover intention.

Sementara itu, hasil yang berbeda didasari oleh hasil penelitian Jannavi & Utami (2024), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap turnover intention. Bennett & Johnston (2023), showed research results that work stress has a negative effect on turnover intention. Meanwhile, in the study (Angelisa et al., 2023), work motivation did not have a significant effect on turnover intention.

Peneliti bermaksud untuk mengeksplorasi topik-topik seperti pekerjaan, stres, motivasi kerja, dan niat pembayaran di masa mendatang di Indonesia, dengan mempertimbangkan perbedaan dari teori-teori yang sudah ada. Judul penelitiannya adalah: Burnout, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Niat Berpindah Kerja di Finance Future Indonesia. Berdasarkan

masalah-masalah yang diuraikan, penelitian ini berupaya untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja memengaruhi dampak lingkungan kerja, stres kerja, dan niat berpindah kerja.



Gambar 1. Kerangka Penelitian

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2020), pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang berakar pada filsafat positivisme dan bertujuan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu. Dengan menggunakan sampel jenuh, kelompok divisi marketing terdiri dari 30 orang. Data primer, yang diperoleh langsung dari sumbernya, dan data sekunder, yang diperoleh dari dokumen, adalah dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini. Alat penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, yang didistribusikan kepada responden. Analisis Regresi Berganda adalah alat uji yang digunakan dalam analisis data penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bedasarkan setiap pernyataan yang telah diajukan dalam kuesioner kepada responden, hasil telah lolos akan pengujian instrument yaitu berupa uji validitas dan reliabilitas. Dimana hasil atas nilai  $r$  hitung  $> 0,316$ , sehingga secara keseluruhan item pernyataan pada variabel Burnout, stres kerja, motivasi kerja dan turnover intention telah lolos dalam tahan pengujian validitas, dalam hasil uji reliabilitas hasil atas variabel Burnout, stres kerja, motivasi kerja dan turnover intention  $> 0,60$ , maka seluruh item telah lolos akan pengujian reliabilitas.

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memeriksa apakah suatu variabel memiliki batas residual atau apakah variabel tersebut terdistribusi secara normal dalam suatu model regresi. Jika kondisi penerimaan gagal, statistik uji menjadi tidak valid. Ada banyak metode untuk memastikan apakah data terdistribusi dengan cara yang tidak tergolong normal. Salah satu pendekatan untuk mengidentifikasi uji normalitas melibatkan penggunaan

diagram analitis. Distribusi normal menciptakan garis diagonal, dan diagram data lainnya dibandingkan dengan garis diagonal ini. Maka selanjutnya, peneliti selanjutnya berupa uji normalitas yaitu dapat disajikan melalui tabel dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		65	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.46581258	
Most Extreme Differences	Absolute	.104	
	Positive	.104	
	Negative	-.091	
Test Statistic		.104	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.047 <sup>c</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.456 <sup>d</sup>	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.443
		Upper Bound	.469

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Berdasarkan hasil atas pengujian diatas, dinyatakan bahwa nilai atas Asymp.sig (2-tailed) < 0,05. Maka peneliti melanjutkan untuk menguji dengan hasil monte carlo (2-tailed), dengan perolehan hasil 0,456. Maka dalam hasil pengujian normalitas data telah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas mengacu pada hubungan linier yang penting di antara beberapa atau semua variabel independen. Beberapa teknik tersedia untuk mengidentifikasi keberadaan multikolinearitas: metode korelasi, metode segar, dan metode farrar-laucher. Meskipun demikian, pendekatan langsung untuk mendeteksi multikolinearitas adalah dengan menilai nilai resistansi dan VIF (koefisien inflasi varians). Secara sederhana, mengevaluasi multikolinearitas dalam model regresi memerlukan pemanfaatan VIF (koefisien inflasi varians) dan resistansi. Berikut merupakan data hasil pengujian multikolinieritas pada penelitian ini.

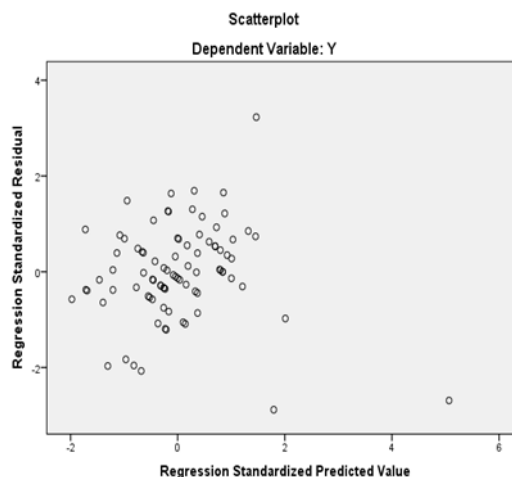
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Correlations			Collinearity Statistics	
Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
.721	.058	.031	.291	1.139
.633	.149	.081	.487	1.563
.836	.591	.395	.309	1.399

Berdasarkan tabel diatas dapat diartikan bahwa dari ketiga variabel yang digunakan tidak memiliki gejala multikolinearitas dengan hasil nilai toleransi > 0,10 dan nilai VIF < 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi ketika kesalahan model yang dicatat atau tersisa tidak berubah secara konsisten dengan pengamatan. Ini menunjukkan bahwa semua pengamatan memiliki tingkat keandalan yang bervariasi karena faktor-faktor yang tidak termasuk dalam spesifikasi elemen yang memengaruhi model. Ada beberapa metode untuk menilai apakah kumpulan data mengalami masalah terapi heterofilogenetik.



Gambar 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 2, dapat dilihat bahwa hasil titik-titik pada pengujian heteroskedastisitas membentuk pola yang teratur maka dapat dinyatakan suatu penelitian telah terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika hasil titik menyebar secara acak diatas maupun dibawah tidak terjadi heteroskedastisitas serta dalam gambar dihasilkan bahwa hasil pola yang tidak berada dalam satu garis pada angka 0. Maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa data variabel yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel dependen. Berikut rekapitulasi data yang didapatkan melalui analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS 25:

Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	36.287	2.210		3.130	.009
	BURNOUT	.111	.156	.058	2.128	.000
	STRES KERJA	.276	.128	.116	4.068	.000
	MOTIVASI KERJA	.103	.134	.711	5.724	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan tabl diatas, maka dapat dibuat persamaan atas regresi linear berganda, sebagai berikut:

$$Y = 36.287 + 0,111x_1 + 0,276x_2 + 0,103x_3$$

Melalui persamaan tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta yang diperoleh pada Turnover intention karyawan PT. Finance Future Indonesia, apabila variabel burnout, stress kerja dan motivasi karyawan tidak digunakan, maka akan terjadi Turnover intention dalam perusahaan, namun sebaliknya apabila variabel burnout, stress kerja dan motivasi karyawan, maka Turnover intention dalam perusahaan tidak terjadi atau mengalami penurunan.
- Nilai koefisien regresi Burnout (X1) bernilai positif dapat diartikan bahwa pengaruh Burnout terhadap tingkat turnover karyawan searah. Semakin tinggi atau besar nilai Burnout maka nilai turnover akan semakin tinggi atau besar. Artinya, jika tingkat tugas dan tanggung jawab semakin tinggi, maka tingkat turnover karyawan akan semakin tinggi pula. Begitu pula sebaliknya jika tugas dan tanggung jawab semakin rendah maka tingkat kelelahan karyawan akan semakin rendah, sehingga tingkat Burnout semakin menurun, maka tingkat turnover karyawan akan semakin menurun juga.
- Nilai koefisien regresi stres kerja (X2) bernilai positif dapat diartikan bahwa pengaruh stres kerja terhadap tingkat turnover karyawan searah. Semakin tinggi atau besar nilai stres kerja maka nilai turnover akan semakin tinggi atau besar. Artinya, jika tingkat tugas, tanggung jawab, serta beban kerja semakin tinggi, maka tingkat turnover karyawan akan semakin tinggi pula. Begitu pula sebaliknya jika

tingkat tugas, tanggung jawab, serta beban kerja semakin rendah, sehingga tingkat stres kerja semakin menurun, maka tingkat turnover karyawan akan semakin menurun pula.

d) Nilai koefisien regresi motivasi kerja (X3) bernilai positif dapat diartikan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap tingkat turnover karyawan searah. Semakin rendah atau kecil nilai motivasi kerja maka nilai turnover akan semakin tinggi. Artinya jika motivasi kerja dalam diri karyawan semakin rendah, maka tingkat turnover karyawan semakin meningkat. Begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja semakin tinggi, maka tingkat turnover karyawan akan semakin menurun.

e. Uji Hipotesis (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui secara parsial pengaruh suatu variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara membandingkan nilai Sig. kurang dari atau sama dengan 0.5 dan jika diperoleh Sig:

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis (Uji Parsial)

		Coefficients <sup>a</sup>				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.287	2.210		3.130	.009
	BURNOUT	.111	.156	.058	2.128	.000
	STRES KERJA	.276	.128	.116	4.068	.000
	MOTIVASI KERJA	.103	.134	.711	5.724	.000

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Bedasarkan tabel diatas, Uji t tersebut dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

a. Burnout Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Finance Future Indonesia

Menyatakan mengenai hasil bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, sebab hasil yang didapatkan bahwa nilai sig 0,000 < 0,05, maka dapat diartikan variabel Burnout berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention, oleh karena itu Burnout terhadap tingkat turnover karyawan searah. Semakin tinggi atau besar nilai Burnout maka nilai turnover akan semakin tinggi atau besar. Artinya, jika tingkat tugas dan tanggung jawab semakin tinggi, maka tingkat turnover karyawan akan semakin tinggi pula. Begitu pula sebaliknya jika tugas dan tanggung jawab semakin rendah maka tingkat kelelahan karyawan akan semakin rendah, sehingga tingkat Burnout semakin menurun, maka tingkat turnover karyawan akan semakin menurun juga.

- b. Stres Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Finance Future Indonesia

Menyatakan mengenai hasil bahwa H0 ditolak dan H2 diterima, sebab hasil yang didapatkan bahwa  $\text{sig } 0.000 < 0,05$ . Akibatnya, mereka menekankan tingkat penjualan karyawan secara konsisten. Semakin besar tingkat stres kerja atau semakin besar ukurannya, semakin besar angka penjualan. Meningkatnya tingkat tugas, tanggung jawab, dan beban kerja menyebabkan peningkatan angka penjualan karyawan. Selain itu, berkurangnya tugas, tanggung jawab, dan beban kerja mengurangi stres kerja, dan angka penjualan karyawan menurun.

- c. Motivasi Kerja Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention pada PT. Finance Future Indonesia

Menyatakan mengenai hasil bahwa H0 ditolak dan H3 diterima, sebab hasil yang didapatkan bahwa nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat diartikan variabel Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Oleh karena itu, motivasi kerja karyawan pada level penjualan merupakan salah satu metode. Semakin rendah nilai motivasi kerja, maka semakin tinggi angka penjualan. Hal ini menunjukkan bahwa penurunan motivasi kerja karyawan akan menaikkan level penjualan karyawan. Selain itu, jika memiliki motivasi kerja yang kuat, maka level penjualan karyawan Anda akan menurun.

- f. Uji Simultan (Uji F)

Pemeriksaan ini digunakan untuk mengetahui atau sekaligus pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan mengevaluasi nilai Sig, seseorang dapat menilai dampak antar variabel. Lebih besar atau sama dengan variabel berikut 0,05. Dan jika diperoleh Sig:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	950.711	3	316.904	49.677	.000 <sup>b</sup>
	Residual	389.135	61	6.379		
	Total	1339.846	64			

a. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

b. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, BURNOUT

Berdasarkan tabel di atas diperoleh F hitung sebesar 49,677. Dengan tingkat keyakinan 95%,  $\alpha = 5\%$  maka diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat dikatakan pengujian model layak digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel Burnout, Stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Turnover Intention.

g. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada penelitian ini adalah ukuran dasar untuk mengetahui seberapa besar variabel independent dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.842 <sup>a</sup>	.710	.695	2.52572	.710

a. Predictors: (Constant), MOTIVASI KERJA, STRES KERJA, BURNOUT

b. Dependent Variable: TURNOVER INTENTION

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai R Square sebesar 0,710. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh variabel Burnout, stres kerja, dan motivasi kerja sebesar 71% sedangkan sisanya 29% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Burnout berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan di divisi Marketing Finance Future Indonesia.
- b. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan di divisi Marketing Finance Future Indonesia.
- c. Motivasi Kerja rendah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Turnover Intention karyawan di divisi Marketing Finance Future Indonesia.

### DAFTAR PUSTAKA

Angelisa, Nuraeni, Y. S., & Irawati, D. (2023). Influence of Motivation, Workload, and Leadership Style on Turnover Intention at Bank Central Asia Tbk Main Branch

- Pekanbaru. *Procuratio : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(3), 245–257.
- Antara, I. P. C. W., Widiantera, I. M., Fakhrurozi, R. N., & Suidarma, I. M. (2024). Analisis Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan di Klapa Resort. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Bisnis*, 9(1), 33–45.
- Asmara, A. P. (2017). The Influence of Turnover Intention towards Work Performance at Surabaya Surgical Hospital. *Jaki*, 5, 123–129.
- Bagiada, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Burnout Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsd Mangusada Kabupaten Badung. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5, 493. <https://doi.org/10.24843/eeb.2019.v08.i05.p04>
- Basar, M. S., & Supiyadi, D. (2024). The influence of workload, work stress and work environment on turnover intention in the Herbal liquid production department. *Journal of Management Science (JMAS)*, 7(1), 621–627.
- Bennett, N., & Johnston, M. (2023). PENGARUH STRES KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP TURNOVER INTENTION (STUDI PADA KARYAWAN PT DELTOMED LABORATORIES WONOGIRI). *Journal of Rural and Development*, 1(1), 69–73.
- Cahyana, K. S., & Prahara, S. A. (2020). Work engagement dengan intensi turnover pada karyawan. *Intuisi: Jurnal Psikologi Ilmiah*, 12(3), 285–294.
- Effendi, R. T., & Etikariena, A. (2017). The relationship of improving intrinsic motivation on turnover intention by using job crafting workshop for employee at division X in a food company. *1st International Conference on Intervention and Applied Psychology (ICIAP 2017)*, 300–308.
- Ekawati, R., & Hadian, 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>
- Jannavi, A. N., & Utami, K. S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan di Perusahaan Konstruksi Bangunan. *Lokawati : Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, 2(4), 58–62. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.960>
- Kristin, D., Marlina, E., & Lawita, N. F. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION KARYAWAN. *Economics, Accounting and Business*, 2(1).
- Nurdiansyah, D., Parwoto, P., & Saluy, A. B. (2021). The Influence of Leadership, Motivation

- and Work Stress on Turnover Intention of PT. BCA Finance Karawang Branch. *European Journal of Business and Management Research*, 6(4), 322–326.
- Rustiawan, I. (2023). Pengaruh Motivasi Karyawan, Gaji, Iklim Organisasi, Terhadap Turnover Intention di Perusahaan Fashion. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen West Science*, 2(02), 132–141.
- Safitri, I., & Ibrahim, M. S. (2021). Analisis Stres Kerja, Burnout dan Komitmen Organisasi terhadap Turnover Intention. *Teropong : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 10(2), 84–95.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. In Bandung : Alfabet.
- Tjendra, I. W. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Turnover Intention pada Karyawan Ufo Elektronika Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Wahyuningtyas, Y. F., & Munauwaroh, S. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Organisasi, Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada Pt. Sempurna Sejahtera. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 50–68.